

# II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



<b>1.</b>	Introducción .....	3
<b>2.</b>	Marco legal y programático aplicable.....	10
<b>3.</b>	Principios rectores .....	15
<b>4.</b>	Objetivos y metodología del plan.....	18
<b>5.</b>	Determinación de las partes.....	20
<b>6.</b>	Ámbito .....	21
<b>7.</b>	Información básica de la entidad .....	22
<b>8.</b>	Síntesis del informe diagnóstico .....	24
	8.2 Condiciones generales y condiciones de trabajo y PRL: .....	28
	8.3 Gestión de Recursos Humanos (selección, contratación, suspensiones y extinciones de contratos de trabajo, formación y desarrollo profesional, promoción y carrera profesional, así como comunicación interna): .....	29
	8.4 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva: .....	31
	8.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:.....	32
	8.6 Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo: .....	33
	8.7 Violencia de género: .....	34
	8.8 Interseccionalidad: .....	35
<b>9.</b>	Desarrollo de acciones positivas y transversales.....	36
	EJE 1: Cultura organizativa.....	38
	EJE 2: Acceso al empleo, selección y contratación .....	56
	EJE 3: Sensibilización, formación y capacitación .....	72
	EJE 4: Promoción profesional y desarrollo profesional .....	89
	EJE 5: Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones .....	101
	EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	120
	EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. ....	138
	EJE 8: Prevención de riesgos laborales.....	144
	EJE 9: Violencia hacia las mujeres.....	150
<b>10.</b>	Calendarización de las medidas.....	160
<b>11.</b>	Sistema de seguimiento y evaluación .....	168
<b>12.</b>	ANEXO.....	172
	Protocolo de actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Excelentísimo Cabildo Insular de Tenerife .....	172
	ANEXOS .....	192
	Anexo I: Normativa de referencia .....	192
	Anexo II. Tipificación de faltas y posibles sanciones .....	194
	Anexo III: Definiciones de conceptos clave.....	194
	Preguntas o insinuaciones sobre la vida privada de la persona, que afecten a su intimidad e integridad. ....	197
	Anexo IV: Comisión de Igualdad: composición, funciones y tareas.....	199
	Anexo V: Asesoría: funciones y tareas.....	200

# Introducción

Como señala Concepción Campos, los planes de igualdad en la Administración pública son «mucho más que una obligación legal», más allá de esta, contar con un plan de igualdad y su implantación y medición, constituye «una de las acciones básicas que corresponde al papel de liderazgo y ejemplificador de la administración» (Campos, 2022)<sup>1</sup>.

## Una introducción a la realidad de las mujeres en las AA. PP. en España

Los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres son incuestionables en las últimas décadas en nuestro país. De hecho, España alcanza el cuarto puesto en el *Índice Europeo de Igualdad de Género* presentado en 2023 (con datos referidos a 2021), estando el país por encima de la media europea (76,4 respecto de 70,2 puntos). Sin embargo y al mismo tiempo, la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en la actualidad, tal y como pone de manifiesto también este mismo informe. En los datos referidos a los “recursos financieros” y la “situación económica”, por ejemplo, España alcanza una puntuación de 4,3 puntos inferior a la media europea, ocupando la posición 17<sup>a</sup>. También se sitúa en la 17<sup>a</sup> posición en trabajo, relativo a “la participación” y “segregación y calidad en el trabajo”.

Cuando se habla de desigualdad en el ámbito laboral, normalmente se focaliza en el sector privado y sus empresas. Pero las brechas de género también existen en el empleo público. Esto es así porque el sector público y las Administraciones Públicas no son ajenas a los roles, estereotipos y sesgos de género, así como a las conductas sexistas, que están detrás de las desigualdades entre mujeres y hombres. Según el *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*<sup>2</sup> alrededor de 2.700.000 personas trabajan al servicio de las Administraciones Públicas en España vinculadas a través de distintos regímenes jurídicos (personal funcionario, laboral, estatutario, docente, etc.). El 21,92% de ese personal lo hace en la Administración Local.

Desagregado por sexo, más de la mitad de quienes trabajan en la Administración Pública son mujeres (el 57,81% frente al 42,19%). En el caso concreto de la Administración local, este porcentaje se reduce, quedando distribuido de la siguiente manera: el 51,54% de mujeres frente al 48,46% de hombres. Estos datos demuestran la línea incremental y consolidación de la presencia femenina



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1 Campos Acuña, Concepción (coord.) (2022). El papel de la mujer en la Administración pública del Siglo XXI. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

2 Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022.

en todos los ámbitos de la Función Pública y en todas las Administraciones Públicas, aunque bien es cierto, que debido a la feminización de sectores como Educación y Sanidad (donde la presencia femenina supera el 70%), son las administraciones autonómicas las que aglutinan el porcentaje más alto de mujeres: el 68,55% de su personal son mujeres. Por su parte, en el sector público estatal ocurre lo contrario: el 68,62% son hombres. Ante la composición prácticamente paritaria de la Administración del Estado (49,48% frente al 50,52%) y la composición ligeramente desequilibrada<sup>3</sup> de la Administración de Justicia (con una presencia de mujeres que alcanza el 66,64%), la mayor presencia masculina en el sector estatal se debe especialmente a la altísima masculinización de las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos de Seguridad (el 87,43% de sus efectivos son hombres).

Sin embargo, la desigualdad persiste en el sector público a través, como se acaba de mencionar, de la segregación horizontal, pero también de la brecha salarial, la precarización de los servicios más feminizados y de fenómenos que académicamente se han conceptualizado como el “techo de cristal” o el “suelo pegajoso”, así como por sistemas de acceso por libre designación a los niveles más altos de la Función Pública que abren directamente la puerta a la desigualdad según diversos estudios e informes.

## La igualdad, una obligación legal

**Ante esta realidad, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es una obligación legal, un objetivo ético y una aspiración social, así como una oportunidad para conseguir una organización social e institucional más eficiente, moderna, innovadora y justa.**

A nivel programático, por ejemplo, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el año 2015, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Esta Agenda 2030 incorpora la igualdad de género de manera transversal a lo largo de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), pero también le dedica uno de ellos en exclusividad (ODS n.º 5). Al mismo tiempo, el ODS n.º 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS n.º 10 (Reducción de las desigualdades) están claramente vinculados a la igualdad en el ámbito laboral. Por otro lado, la igualdad de género constituye un pilar en el marco del Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia (MRR) creado en el marco de la iniciativa NextGenerationEU.

A nivel europeo y español, desde el punto de vista jurídico, la igualdad como

<sup>3</sup> Según la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

valor, principio y derecho fundamental es un elemento reconocido por los textos normativos vigentes. Por ejemplo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece, entre otras cuestiones, la igualdad retributiva (art. 157) y permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (art. 153).

Por su parte, la Constitución de 1978 establece la igualdad, por un lado, como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y, por otro lado, como un principio que prohíbe la discriminación por razón de sexo y consagra la igualdad formal (art. 14), así como la igualdad material, real o de oportunidades, ordenando a los poderes públicos remover todos los obstáculos que dificultan la igualdad real y efectiva, facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2). Además, la propia Constitución también detalla que, en cuanto al empleo, toda la ciudadanía tiene “el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...) sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

En el caso de las Administraciones Públicas, estas deben observar y cumplir el principio de igualdad, así como la legalidad vigente, con un plus de responsabilidad. Por ejemplo, en cuanto a los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>4</sup> (en adelante, “LOIEMH” o “Ley de igualdad”), que supuso un hito en la elaboración de las políticas activas de igualdad, marca que las Administraciones Públicas en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: garantizar la igualdad efectiva en el acceso al empleo público y en la carrera profesional; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomentar la formación en igualdad; promover la presencia equilibrada en los órganos de selección y valoración; proteger frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; erradicar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta; y evaluar periódicamente el principio de igualdad (art. 51).

Por su parte, la obligación de elaborar planes de igualdad en el sector público está recogida, por un lado, en la LOIEMH, que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y, por otro lado, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), que implica a todas las Administraciones Públicas y que extiende la obligación de contar con un plan de igualdad a todas ellas, también a los Cabildos, con independencia del número de personas en plantilla, a diferencia esto de lo dispuesto en la LOIEMH para el sector privado.

El TREBEP consagra como fundamentos de la actuación administrativa, entre otros, el sometimiento pleno a la ley y al Derecho, el respeto a los principios de



<sup>4</sup> En adelante, Ley de Igualdad.

igualdad, mérito y capacidad en el acceso y promoción, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. La disposición adicional séptima del TREBEP, referida a los planes de igualdad, es el precepto clave que determina que **las Administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**. Además, esta disposición adicional especifica, por un lado, que las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el mismo y, por otro lado, que el plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal del personal público en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, también recoge numerosos preceptos relativos a la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre los que se encuentran la no discriminación en las relaciones laborales, la igualdad en la remuneración por razón de sexo, los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar o la protección de la dignidad, intimidad, seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, en cuanto a la puesta en marcha de los planes de igualdad en su vertiente interna y no externa (es decir, dirigida a la ciudadanía), el sector público muestra distintas velocidades. A pesar de la dificultad para acceder a la información ante la ausencia de una base de datos, “realmente el número de ayuntamientos que cuentan con planes de igualdad destinados a la plantilla es bastante escaso en todo el territorio, teniendo un reparto desigual en las distintas comunidades autónomas”<sup>5</sup>. No es el caso del Cabildo Insular de Tenerife, inmerso en la elaboración actualmente de su II Plan de Igualdad.

## El plan de igualdad, obligatorio para las Administraciones Públicas

Una de las herramientas más consolidadas en España para avanzar en esta materia es el plan de igualdad. Consagrado en la LOIEMH, esta herramienta facilita el cambio organizacional, corporativo y cultural necesario para conseguir entornos laborales más igualitarios y sin discriminaciones directas o indirectas.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

<sup>5</sup> CC.OO. (2023). “Informe planes de igualdad en los Cabildos”. Recuperado en 2023 de: <https://fsc.ccoo.es/1efe282e7204d4119303dbb031303e31000050.pdf>

En cuanto al contenido, estructura y procedimiento de los planes de igualdad de la Administración Pública como entidad empleadora, y ante la ausencia de regulación específica, se debe recurrir a lo establecido para los planes de igualdad del sector privado. En este sentido, el art. 46.2 de la LOIEMH, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, expone las materias que obligatoriamente deben ser incluidas en los planes y señala la obligatoriedad de un diagnóstico previo y negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, así como al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Por otro lado, al personal de las Administraciones públicas le resulta de aplicación lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica (disposición adicional cuarta). Es por ello por lo que el informe-diagnóstico incorpora como documento anexo la auditoría retributiva correspondiente.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las Administraciones Públicas, en su condición de empleadoras, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Más específicamente, "los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En consecuencia, **los planes de igualdad son transversales e integrales ya que abarcan todo el personal y todas las áreas o departamentos; son sistemáticos y estratégicos, puesto que tienen una serie de objetivos a conseguir a través de unas actuaciones o medidas estructuradas en diferentes ejes o ámbitos;**



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

y son temporales, puesto que tienen un periodo de vigencia determinado por las partes negociadoras, pero que no podrá ser superior a cuatro años (art. 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre).

Por último, no podemos perder de vista la normativa autonómica y local a este respecto. En cuanto a la Comunidad Autónoma de Canarias, la primera referencia es la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, que establece que la Comunidad Autónoma de Canarias, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral (art. 17), así como que la Comunidad Autónoma de Canarias, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores (art. 23).

Al mismo tiempo, también hay que hacer referencia a la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que, entre otras cuestiones, especifica que las administraciones públicas canarias velarán por la igualdad en los procesos de selección, promoción y formación de su personal. Además, la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, establece la igualdad de género entre sus principios informadores y, además, establece que las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad (Disposición adicional decimooctava).

## El compromiso del Cabildo Insular de Tenerife con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

La elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife (CIT) constituye un paso firme en la consolidación de una cultura institucional basada en la equidad, la justicia social y el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas. Esta iniciativa no parte de cero, sino que se construye sobre una trayectoria marcada por importantes avances: la aprobación del I Plan de Igualdad (2020–2024), el desarrollo de acciones de sensibilización, formación y prevención en el entorno laboral, y el compromiso sostenido con la transversalización del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de la organización.

El CIT, como administración pública insular, es plenamente consciente de su papel ejemplarizante y de su responsabilidad para garantizar entornos laborales seguros, libres de discriminaciones y violencias, donde se reconozca



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

el talento sin sesgos de sexo/género, orientación sexual, identidad de género, diversidad funcional o cualquier otra circunstancia personal o social. Más allá del cumplimiento normativo —como la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto Básico del Empleado Público o la legislación autonómica en materia de igualdad—, el Cabildo de Tenerife entiende que la igualdad es un valor estratégico para una gestión pública moderna, eficiente, comprometida con su plantilla y con la ciudadanía a la que sirve.

Este II Plan se elabora desde una clara voluntad transformadora, en un momento clave para la evolución de la administración pública, marcada por procesos de relevo generacional, digitalización, reorganización de servicios y necesidad de atraer y fidelizar talento. En este contexto, la igualdad de oportunidades se convierte en una condición indispensable para garantizar entornos laborales saludables, inclusivos y sostenibles.

El proceso de elaboración de este nuevo plan ha seguido una metodología participativa que ha combinado el análisis documental y cuantitativo con la investigación cualitativa mediante cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión. Esta fase diagnóstica ha permitido identificar logros consolidados, retos pendientes y nuevas áreas de intervención que exigen respuestas específicas y actualizadas. La Comisión de Igualdad, junto con el equipo técnico, ha desempeñado un papel clave en la validación de los contenidos, asegurando que el diseño del plan responde a las necesidades reales de la plantilla y se alinea con los objetivos estratégicos del CIT.

Así, este II Plan se plantea como una herramienta útil, operativa y evaluable para seguir avanzando hacia una igualdad real y efectiva. Se estructura en torno a áreas clave que abarcan desde la cultura organizacional y la comunicación interna hasta la prevención del acoso, la conciliación corresponsable o la promoción profesional, incluyendo además una apuesta decidida por incorporar la perspectiva interseccional.

Este compromiso institucional se traduce también en la garantía de los recursos necesarios para su implementación, así como en el impulso de mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua. El CIT asume que este plan no es un documento estático, sino un instrumento vivo, que deberá adaptarse a los cambios del entorno, los aprendizajes derivados de su ejecución y las propuestas que emerjan desde las diferentes áreas de la organización y del propio personal.

Por todo ello, el Cabildo Insular de Tenerife reafirma su voluntad de seguir siendo una administración pública comprometida con la igualdad, capaz de liderar con el ejemplo y de contribuir, desde su ámbito de competencia, a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva e igualitaria.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

## Marco legal y programático aplicable

La elaboración de herramientas como los planes de igualdad se encuadra dentro de un marco jurídico desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico e insular. Por tanto, el II Plan de Igualdad del Cabildo de Tenerife tiene como base un completo marco normativo y programático, configurado en la segunda mitad del siglo XX y principios del siglo XXI. Estos textos legales y programáticos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por un lado, mandatan al Cabildo Insular de Tenerife la elaboración, implementación y posterior evaluación de un plan de igualdad y, por otro lado, justifican y legitiman dicha implementación por parte de la Administración insular.

A continuación, se enumeran algunos de estos textos normativos y programáticos que han configurado la igualdad de género como derecho humano fundamental, principio ético, obligación legal, así como “uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”<sup>6</sup>.

### Ámbito internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (1945).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- I Conferencia Mundial sobre la Mujer (Ciudad de México, 1975).
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979 y ratificada por España en 1983).
- II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague, 1980).
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985).
- Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, 1993), que señaló los derechos de las mujeres como derechos humanos.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS) (2015).

### Ámbito continental y de la Unión Europea:

<sup>6</sup> ONU (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950, ratificado por España en 1979), del Consejo de Europa.
- Carta Social Europea, del Consejo de Europa (1961, ratificada por España en 1978).
- Tratado de Ámsterdam de la UE (1999).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (2006).
- Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (2011, ratificado por España en 2014).
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, del Consejo de Europa.
- Estrategia europea para la igualdad de género (2020-2025), de la Unión Europea.

## Ámbito nacional:

- Constitución española (1978).
- Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local (modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que consagra el plan de igualdad como un instrumento básico para la igualdad real y efectiva.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género (2017) y el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, así como su renovación en 2021 y 2025.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

### Ámbito autonómico:

- Ley 16/2003, de 8 de abril, en Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género (BOC n.º 86, de 7 de mayo).
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria (disposición adicional decimoctava. -Plan para la igualdad de género en el sistema educativo.
- Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares.
- Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias
- 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.
- Resolución de 28 de abril de 2022, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que aprueba la "Estrategia Canaria de Transición Igualitaria".

### Ámbito insular:

- Acuerdos Marcos y Convenios Colectivos de aplicación del Cabildo Insular de Tenerife.
- I Plan de Igualdad interno del Cabildo Insular de Tenerife (2020-2024).
- Acuerdo sobre las Condiciones de Empleo del Personal Funcionario del Cabildo Insular de Tenerife.
- Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio Directo del Cabildo Insular de Tenerife.
- Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica por la que se Establecen las Directrices de Funcionamiento de la Comisión Técnica Paritaria de Igualdad del Cabildo Insular de Tenerife.
- Convenio Colectivo del Personal de Convenios.



**A modo de resumen** y en lo que se refiere al marco normativo, la regulación de los planes de igualdad en las Administraciones Públicas tiene su base en las siguientes fuentes<sup>7</sup>:

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Artículos 14, 9.2 y 35 de la Constitución de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico Empleado Público (TREBEP).
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias; así como los Acuerdos Marcos y Convenios Colectivos de aplicación del Cabildo Insular de Tenerife.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

<sup>7</sup> Campos Acuña, Concepción (coord.). (2022). El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

## Principios rectores

Los principios rectores que sustentan el diseño, elaboración, implementación y evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Excelentísimo Cabildo Insular de Tenerife son:

### Igualdad

La igualdad como valor, principio y derecho fundamental es un elemento reconocido por textos normativos de diferente nivel. Por ejemplo, la Constitución española de 1978 establece la igualdad, por un lado, como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y, por otro lado, como un principio que prohíbe la discriminación y consagra la igualdad formal (art. 14), así como la igualdad material, ordenando a los poderes públicos remover todos los obstáculos que dificultan la igualdad real y efectiva (art. 9.2).

### Perspectiva de género

El enfoque o perspectiva de género es el principio rector esencial de cualquier plan de igualdad, ya que es una categoría de análisis que se aplica a políticas, planes, programas, intervenciones e investigaciones de toda índole que:

“Supone una forma de interpretar la realidad social que presta especial atención a los condicionamientos culturales y sociales impuestos a cada sexo pretendiendo una mayor equidad y solidaridad tanto en las áreas públicas en las que se desenvuelven hombres y mujeres como en las privadas analizando con ese prisma las relaciones en la familia, en la sociedad y la respuesta institucional” (Teresa San Segundo Manuel, 2016, p. 36)\*.

### Transversalidad de género

La transversalidad o *mainstreaming* de género, consagrada en la IV Conferencia de la Mujer de Beijing en 1995 e incorporada explícitamente en la legislación nacional en 2007, hace referencia a la implicación estratégica y eficiente de los poderes públicos en el fomento de la igualdad. Según el Consejo de Europa, la transversalidad de género es el proceso de “organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que se in-

8 San Segundo Manuel, Teresa (2016). La violencia de género. La asistencia social ante la violencia de género. En Teresa San Segundo Manuel, A vueltas con la violencia. Una aproximación multidisciplinar a la violencia de género (pág. 36). Madrid: Tecnos.

corpore la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las fases<sup>9</sup> para dirigir y gestionar las actuaciones públicas hacia una verdadera transformación, que abarque todas las consejerías

En definitiva, el **mainstreaming** de género es trabajo en equipo, es coordinación, es la implicación de todas las consejerías en la construcción de todo el proyecto de la Corporación con un enfoque de género en todas las programaciones, actuaciones y evaluaciones. Por lo tanto, el plan de igualdad interno es un plan de todo el personal del Cabildo Insular de Tenerife y de todas las Direcciones Insulares.

## Responsabilidad institucional

Este nuevo Plan de Igualdad se enmarca en un compromiso renovado con la igualdad real y efectiva por parte del Cabildo Insular de Tenerife, que da respuesta así al mandato legal y social existente hacia la construcción de una Administración insular más igualitaria, inclusiva, eficiente e innovadora.

Además, el Cabildo reconoce su papel crucial como agente de cambio, no solo en el ámbito interno de su estructura organizativa, sino también en su influencia y liderazgo como ejemplo para otras organizaciones, ya sean privadas, públicas o sociales.

## Colaboración y participación

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife es producto de un proceso de debate y consenso entre las diferentes partes implicadas en la Comisión Negociadora. Esta Comisión está integrada por la Representación de la Corporación y por la Representación Sindical, cuya labor es fundamental para garantizar que las voces de todo el personal sean escuchadas y consideradas. Su papel no solo se limita a la representación, sino que también incluye la colaboración activa en la identificación y resolución de problemas relacionados con los recursos humanos y la igualdad en el lugar de trabajo.

Además, el Cabildo invitó a todas las personas trabajadoras a sumarse a este esfuerzo colectivo, aportando sus ideas, experiencias y perspectivas a través de una encuesta. Por tanto, la participación de la plantilla ha sido un componente más en la elaboración del plan. La encuesta permitió recoger algunas opiniones y sugerencias, que fueron analizadas y utilizadas para formular estrategias y acciones concretas, orientadas a mejorar la calidad del ambiente laboral y a fomentar la igualdad de oportunidades para la plantilla.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

<sup>9</sup> Grupo de Expertos del Consejo de Europa en Integración de la Perspectiva de Género, 1998.

## Innovación pública

Un plan de igualdad es una herramienta que permite ampliar la mirada, el conocimiento y las formas de hacer desde dos ámbitos: el de la realidad social y el de la gestión pública. En el primer caso, un plan de igualdad, por ejemplo, incorpora transversalmente la perspectiva de género al quehacer de la Administración insular, una categoría de análisis que permite conocer la realidad social de manera completa.

Por otro lado, un plan de igualdad también es innovación en la gestión y organización públicas. Esto es así porque, debido a su objetivo y a su forma de elaboración, implementación y evaluación, permite dotar de mayor calidad a las políticas públicas, aumenta la eficiencia administrativa y, por supuesto, es un instrumento acorde a la idea de mejora continua y al concepto de rendición de cuentas o *accountability*.

## Viabilidad

El Cabildo Insular de Tenerife es consciente de que la viabilidad y la sostenibilidad son una obligación gerencial de las políticas públicas; por ello ha tenido como objetivo presentar un plan realista y asumible, ajustado a la realidad del personal, cuya implementación servirá para avanzar en materia de igualdad en el ámbito laboral en el Cabildo, teniendo como punto de partida el I Plan de Igualdad (2020-2024), así como sus experiencias y aprendizajes.



## Objetivos y metodología del plan

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es un documento de trabajo negociado y participado de extraordinaria relevancia para el Cabildo Insular de Tenerife, y tiene como objetivo integrar transversalmente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión del personal de la administración insular, previamente conociendo con perspectiva de género las condiciones de sus trabajadores y trabajadoras a través del informe-diagnóstico preceptivo. Por lo tanto, el Plan establece los objetivos en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público local, las medidas a implementar durante el periodo de vigencia y los indicadores para su seguimiento y evaluación para alcanzar.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad del Cabildo Insular de Tenerife, se han seguido los siguientes pasos:

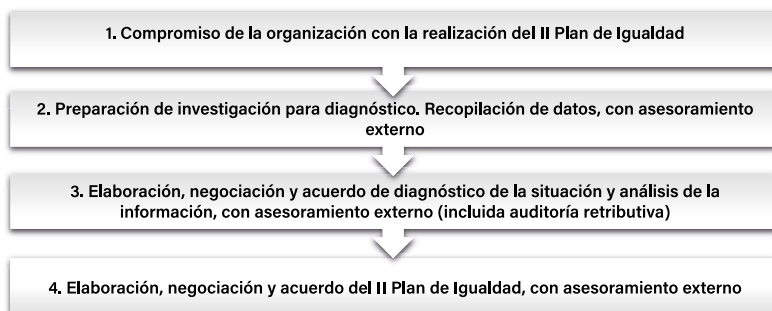


Gráfico n.º 1. Etapas de elaboración del II Plan de Igualdad del Cabildo Insular de Tenerife

El proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife comenzó con la firma del compromiso institucional, la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad), así como la posterior formación especializada en igualdad que recibieron las personas integrantes de dicha Comisión. Todo esto se realizó en el segundo semestre de 2024.

Posteriormente, con datos referentes al año 2023, se elaboró el diagnóstico de la situación ajustado a la realidad del Cabildo, incluida la auditoría retributiva, durante el primer trimestre de 2025. El Diagnóstico supone un estudio de la estructura organizativa de la institución, siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, que implica la recogida de información desagregada por sexo sobre los datos referidos al personal insular, así como su análisis a través del enfoque de género, una herramienta analítica que permite conocer la realidad de otra forma, teniendo en cuenta las necesidades y problemáticas de

mujeres y hombres. La investigación que hay detrás del diagnóstico ha seguido una estrategia metodológica mixta, con técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad y cuestionario administrado al área de RR.HH.) y cuantitativas (encuesta autoadministrada), así como una revisión y análisis documental y la explotación de datos estadísticos referidos a la plantilla facilitados por las personas representantes del Cabildo Insular de Tenerife. Por lo tanto, esta metodología permitió recabar información cuantitativa y cualitativa de extraordinaria relevancia utilizada en la elaboración del plan<sup>10</sup>. Los indicadores, análisis y conclusiones presentadas en el informe-diagnóstico son la base del diseño de los ejes o bloques que contempla el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife.



---

10 Más información al respecto, en el informe-diagnóstico vinculado al plan.

## Determinación de las partes

Las funciones de la Comisión Negociadora de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife han sido asumidas por la Comisión de Igualdad de la Corporación Insular.

Por parte del Cabildo, la Comisión Negociadora está formada por:

- **Ana Peña Méndez**, Responsable de la Unidad Técnica del Servicio de Igualdad, Prevención de la Violencia de Género y Diversidad.
- **Isabel Cubas Marrero**, Jefa de Servicio de Igualdad, Prevención de la Violencia de Género y Diversidad.
- **Jorge Ribes Febles**, Jefe de Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

En representación de las personas trabajadoras, la Comisión Negociadora está formada por:

- **Magdalena Cabrera Villoslada** (Sindicato SEPCA).
- **Alberto Jerez Cordero** (Sindicato CGT).
- **Francisco Millán García** (Sindicato UGT).

Tal y como establece la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, esta Comisión será la encargada de elaborar y negociar el diagnóstico de situación y el plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, una vez aprobado y registrado dicho Plan, el órgano pasará a ostentar inmediatamente las funciones de seguimiento, por lo que pasará a constituirse como Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

11 El artículo 5.3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, establece que la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

## Ámbito

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife **tendrá aplicación sobre todas las personas que integran la plantilla, independientemente de su fecha de incorporación, vinculación jurídica con el Cabildo, condición, rango o funciones.**

La duración del Plan se extenderá desde la fecha de registro hasta 2029, salvo que la Comisión de Igualdad de forma motivada acuerde un periodo distinto.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

## Información básica de la entidad

Denominación social	Cabildo Insular de Tenerife
Forma Jurídica	Cabildo Insular
NIF	P3800001D
Sector de Actividad	Administración Pública
Objeto Social	Desarrollo económico, social, cultural y medioambiental de Tenerife. Entre sus competencias destacan la planificación territorial, el desarrollo sostenible, la promoción del turismo, la gestión del medio ambiente, las infraestructuras, las carreteras, la movilidad, la cultura, la cooperación con los municipios, la igualdad... Además, es responsable de diversos Organismos Autónomos como el IASS, el Consejo Insular de Aguas y Museos y de otras entidades del sector público insular.
CNAE principal	8411 – Actividades generales de la Administración Pública.
Domicilio Social	Plaza de España s/n – 38003 Santa Cruz de Tenerife
Convenio Colectivo aplicación	- Convenio Colectivo del Personal de Convenios - Acuerdo Sobre las Condiciones de Empleo del Personal Funcionario del Cabildo Insular de Tenerife - Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio Directo del Cabildo Insular de Tenerife
Teléfono	922 239 500
Correo electrónico	comisiondeigualdad@tenerife.es

El Cabildo Insular de Tenerife es una institución pública que representa y administra la isla de Tenerife, en el archipiélago canario. Fundado en 1912, en virtud de la Ley de Cabildos, constituye el máximo órgano de gobierno de la isla, actuando como puente entre los municipios y el Gobierno de Canarias. Su sede principal está ubicada en el Palacio Insular, en Santa Cruz de Tenerife, desde donde se coordina la gestión de los recursos y servicios de carácter insular.

El Cabildo desempeña un papel fundamental en la articulación del desarrollo económico, social, cultural y medioambiental de Tenerife. Entre sus competencias



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

destacan la planificación territorial, el desarrollo sostenible, la promoción del turismo, la gestión del medio ambiente, las infraestructuras, las carreteras, la movilidad, la cultura, la cooperación con los municipios, la igualdad... Además, es responsable de diversos Organismos Autónomos como el IASS, el Consejo Insular de Aguas y Museos y de otras entidades del sector público insular.

Con una estructura organizativa basada en consejerías insulares, cuenta con una plantilla diversa y multidisciplinar, integrada por personal funcionario, laboral y de proyectos especiales, cuya labor es esencial para la implementación de políticas públicas efectivas.

El Cabildo Insular de Tenerife también asume un compromiso firme con la igualdad, la inclusión y la prevención de la violencia de género, plasmado en sus planes y protocolos específicos. La institución entiende la igualdad como un principio rector que atraviesa todas sus políticas y acciones, promoviendo un entorno laboral libre de discriminación y equitativo para todo su personal.

El Cabildo no solo es un ente administrativo, sino también un motor de transformación social, comprometido con la mejora de la calidad de vida de las personas que viven en la isla y con la preservación de su rico patrimonio cultural y natural.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

# Síntesis del informe diagnóstico

Para la realización del presente diagnóstico, se han analizado las áreas establecidas en el RD 901/2020, tomando como periodo de toma de datos todo el año 2023, siendo el año natural más reciente en el momento de realización del análisis.

A continuación, se detallan más en profundidad las técnicas e instrumentos de recogida de información utilizadas:

## 1.- Recopilación cuantitativa

Siguiendo lo dispuesto en las herramientas previstas por el Ministerio de Igualdad y de Trabajo: Registro retributivo, valoración de puestos de trabajo y autodiagnóstico de brecha salarial de género; la Consultora externa ha adaptado estas a una metodología propia que sigue los estándares establecidos en la legislación vigente.

Se procedió a la carga de información en las plantillas prediseñadas de Excel por parte del Servicio Administrativo de Gestión de Personal y Retribuciones. Esta automatización facilita visualizar datos e indicadores sobre la igualdad de hombres y mujeres en la organización.

Las variables más significativas se encuentran incorporadas en el presente informe con su correspondiente gráfico, tablas y análisis.

## 2.- Recopilación documental

Para realizar el análisis de la documentación estratégica en materia de la gestión de recursos humanos y procedimientos internos, se trabajó en conjunto con la Dirección Insular de Igualdad y Diversidad.

El equipo externo solicitó el envío de documentos o procedimientos escritos con los que podría contar la Dirección Insular y que se consideraban útiles para la elaboración del diagnóstico. El listado original contaba con 23 procedimientos diferentes y se señaló que podrían aportar cualquier otra documentación relevante. Se recibieron los documentos detallados anteriormente.

Para la tarea de revisión documental se desarrolló una matriz de análisis que permitirá visibilizar y comparar la documentación y la inclusión de la perspectiva de género acorde a las normativas vigentes y el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Cabildo Insular de Tenerife. La matriz incluye las siguientes variables de análisis: denominación del documento, marco normativo y programático de igualdad incluidos en el documento, incorporación o no del



principio de igualdad entre mujeres y hombres, transversalidad de la perspectiva de género en el procedimiento, inclusión de medidas específicas de igualdad, utilización de datos desagregados por sexo/género o indicadores de género, la utilización de lenguaje no sexista en su redacción y observaciones o emergentes que surgieran de la lectura.

### 3.- Encuesta autoadministrada a la plantilla

Con alrededor de 25 preguntas, casi todas ellas cerradas, difundida de manera interna a través de los diferentes correos corporativos del personal el 4 de octubre de 2024 y articulados de manera online a través de Google Forms, el objetivo de la encuesta fue medir las percepciones asociadas a la igualdad en el ámbito laboral en el seno del Cabildo Insular de Tenerife que tiene el personal del Cabildo. Además, en la parte final, se incluían varias preguntas de carácter personal sobre variables sociodemográficas y puesto de trabajo para facilitar un análisis más exhaustivo, siempre manteniendo el anonimato de la persona participante.

Los resultados que se exponen son en base a 249 respuestas obtenidas. El primer dato que destacar es la composición de los casos recolectados: el 62% de quienes respondieron el cuestionario son mujeres. Dada esta diferencia marcada en el perfil de quienes respondieron, se hará una presentación teniendo en cuenta el índice de concentración, o sea, poniendo el eje en las respuestas dentro del segmento de cada sexo.

### 4.- Entrevistas individuales y cuestionario específico a RR.HH.

Se desarrollaron una serie de entrevistas en profundidad, con el objetivo de profundizar en las percepciones y valoraciones de personas que desempeñan puestos de responsabilidades claves sobre la aplicación del II Plan de Igualdad.

Para la aplicación de esta técnica de recogida de información cualitativa, se seleccionó una muestra intencional compuesta por personas pertenecientes a distintos niveles y ámbitos del Cabildo Insular de Tenerife, incluyendo perfiles vinculados a la estructura organizativa, al área de igualdad y diversidad, así como a la representación del personal. Además, se llevó a cabo un grupo de discusión con la Comisión de Igualdad. Todas las entrevistas y el grupo de discusión fueron realizados de forma presencial por una técnica de la consultora responsable del diagnóstico, durante los días 27 y 28 de enero de 2025. Cada sesión tuvo una duración aproximada de entre 30 y 60 minutos.

Se elaboró un guión de entrevista semiestructurado, para dar lugar a aspectos emergentes y/o no contemplados por el equipo de investigación del diagnóstico



y conocer el discurso y opiniones en materia de igualdad de informantes clave por su quehacer profesional y organizacional. Aunque hubo preguntas comunes a todas las entrevistas, cada una de ellas fue adaptada teniendo en cuenta el perfil de cada informante clave.

Se diseñaron cinco dimensiones de indagación: hitos en materia de igualdad en el Cabildo, problemas percibidos entorno a igualdad, percepciones y valoraciones entorno al I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, percepciones sobre la predisposición a articular la transversalidad de género, la gobernanza de la perspectiva de género multinivel y sindical, así como expectativas respecto al II Plan de Igualdad.

Las entrevistas se llevaron a cabo por miembros del equipo investigador a partir de un guión compartido, que incluía bloques comunes para todas las personas entrevistadas y algunos otros específicos, relacionados con su perfil profesional o cargo institucional. Todas las entrevistas fueron grabadas en audio y transcritas íntegramente para su análisis posterior.

En el siguiente cuadro se recoge el listado de las personas entrevistadas realizadas con los códigos de identificación asignados<sup>12</sup>:

CÓDIGO	PERSONA ENTREVISTADA
E1	Persona de estructura organizativa 1
E2	Persona de estructura organizativa 2
E3	Persona de estructura organizativa 3
E4	Persona vinculada a igualdad 1
E5	Persona vinculada a igualdad 2
E6	Persona vinculada a igualdad 3
E7	Representación del personal 1
E8	Representación del personal 2

Con respecto al cuestionario específico dirigido a RR.HH., este consistió en una serie de preguntas abiertas sobre las diferentes materias que se han de abordar en un Plan de igualdad.

Tal y como se desprende de lo explicado anteriormente, la triangulación

<sup>12</sup> Para preservar la no identificación de la persona informante clave no se facilita más información en la codificación.

metodológica propuesta permite una aproximación integral con perspectiva de género a la situación laboral de los hombres y mujeres que trabajan en el Cabildo Insular de Tenerife, detectando los puntos fuertes y débiles al respecto. Los indicadores, análisis y conclusiones aquí presentadas serán la base para diseñar los ejes o bloques que contemplarán el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife.

Por último, en cuanto a los límites de la investigación asociada a la elaboración del diagnóstico, se identificaron como principales obstáculos los relacionados con la recogida y sistematización de la información retributiva y de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). En particular, se detectaron dificultades para acceder a ciertos datos de forma desagregada y actualizada, así como una falta de homogeneidad en la estructura y formato de los registros disponibles, lo que condicionó parcialmente el análisis de la información. Estas limitaciones no sólo supusieron una mayor carga de trabajo en la depuración, organización y validación de los datos, sino que también afectaron a la planificación inicial del proyecto, provocando un retraso de hasta seis meses en el desarrollo del proceso diagnóstico. Como consecuencia, fue necesario realizar un reajuste oficial del cronograma previsto, consensuado con los equipos responsables del Cabildo Insular de Tenerife.

## 8.1 Información interna y externa sobre comunicación y stakeholders:

### Fortalezas

- Hay una percepción positiva generalizada sobre la importancia y los beneficios de la igualdad de oportunidades. Esto se refleja en altos porcentajes de acuerdo sobre su impacto en la representación de género, el clima laboral, y la lucha contra la discriminación.
- Una mayoría de la plantilla participante en el cuestionario ve en la igualdad de oportunidades un elemento facilitador para la motivación en la participación de cursos de formación y procesos de promoción.
- La igualdad de oportunidades es percibida como un medio efectivo para armonizar la vida laboral con la personal y familiar por hombres y mujeres, lo que puede reflejar una cultura organizativa que valora la conciliación.
- Se valora que la igualdad de oportunidades puede mejorar la imagen del Cabildo y su competitividad, lo que es crucial en el contexto social y económico actual.



### Áreas de mejora

- Una baja tasa de respuesta al cuestionario (aunque similar a otras experiencias, inferior al 15%) indica la necesidad de mejorar el compromiso del personal en la participación de iniciativas relacionadas con la igualdad.
- Aunque las respuestas proporcionan datos significativos, la muestra no es plenamente representativa de toda la plantilla, lo que sugiere la necesidad de ampliar el alcance de futuras encuestas.
- Un segmento de la plantilla muestra escepticismo o no se pronuncia, especialmente entre los hombres, destacando la importancia de continuar con la sensibilización y la educación sobre la igualdad de género.
- La mayor indecisión o renuencia de los hombres a expresar una posición clara en algunos aspectos de la igualdad apunta a la necesidad de mejorar la comunicación y los esfuerzos de sensibilización dirigidos a este grupo.
- La duda sobre la efectividad de los planes de igualdad por parte de un porcentaje de la plantilla sugiere que debe haber un enfoque continuo en la implementación y comunicación de políticas de igualdad efectivas.

## 8.2 Condiciones generales y condiciones de trabajo y PRL:

### Fortalezas

- Compromiso institucional con la igualdad: existencia de áreas, unidades y personal técnico específico en igualdad y diversidad.
- Regulación avanzada del teletrabajo, con medidas de conciliación y acción positiva, incluidas situaciones de violencia de género.
- Evaluaciones de riesgos psicosociales periódicas (cada 4 años), que incorporan perspectiva de género y riesgos como la violencia sexual.
- Inclusión de variables sexo/género en los análisis de prevención de riesgos laborales.
- Existencia de reglamentos y manuales de PRL actualizados, con enfoque integral y participación de la representación legal.
- Incorporación de medidas de flexibilidad horaria y adaptaciones de jornada en la normativa interna.
- Acceso progresivo de mujeres a puestos de responsabilidad, con presencia femenina en puestos de dirección técnica y mandos intermedios.



- Plantilla funcionarial numerosa y relativamente equilibrada por sexo/género.
- Absentismo no superior en mujeres, lo que desmiente estereotipos sobre la vinculación de las mujeres al empleo.
- Realización de entrevistas y grupo de discusión, que han permitido recoger impresiones cualitativas y conocimiento situado.
- Reconocimiento institucional de la importancia de los planes de igualdad por parte de la mayoría de las personas encuestadas.

## Áreas de mejora

- Segregación ocupacional por sexo/género persistente: los hombres predominan en los puestos operativos y con trabajo a turnos; las mujeres, en puestos administrativos o de apoyo.
- Fuerte masculinización de los puestos con trabajo a turnos, horarios más exigentes y mayor volumen de horas extraordinarias.
- Desigualdad en el acceso a horas extraordinarias: solo el 9% de las mujeres de la plantilla las realiza frente al 26% de los hombres.
- Falta de sistematización y accesibilidad de algunos datos estructurales, especialmente en lo retributivo y organizativo.
- Información incompleta o no disponible sobre centros de trabajo, horarios y nivel formativo en parte de la plantilla.
- Falta de indicadores desagregados sobre el acceso al teletrabajo, lo que impide evaluar su impacto en la igualdad.
- Presencia significativa (21%) de personas encuestadas que perciben comentarios o chistes discriminatorios habituales, lo que revela posibles déficits en el clima laboral.
- Necesidad de fortalecer la cultura de desconexión digital, especialmente en puestos con responsabilidad o disponibilidad horaria.
- Desigual acceso a determinadas oportunidades formativas y profesionales, según el puesto o área de trabajo.
- Ausencia de acciones específicas para fomentar la corresponsabilidad más allá de lo previsto en la normativa.
- Incremento de medios personales y económicos adecuados y suficientes para la transversalidad de las políticas internas del Cabildo.



### 8.3 Gestión de Recursos Humanos (selección, contratación, suspensiones y extinciones de contratos de trabajo, formación y desarrollo profesional, promoción y carrera profesional, así como comunicación interna):

#### Fortalezas

- Los procesos de selección y contratación están reglados y se desarrollan con garantías jurídicas, respetando la normativa vigente y los acuerdos con la representación del personal.
- La distribución por sexo/género en las incorporaciones recientes es equilibrada: 48 % hombres y 52 % mujeres.
- Existe un sistema de valoración del desempeño consolidado, aplicado anualmente a toda la plantilla y con impacto directo en el complemento de productividad.
- Se dispone de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como instrumento de planificación interna y las vacantes se cubren prioritariamente con personal interno si es posible.
- La mayoría de la plantilla conoce la existencia del Plan de Formación (83 %) y valora positivamente la oferta formativa, especialmente en igualdad.
- Se observa una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad, tanto técnicos como políticos.
- La Unidad de Comunicación Interna desarrolla campañas informativas frecuentes y utiliza una variedad de canales que refuerzan el acceso a la información.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

#### Áreas de mejora

- Aunque existen mecanismos de promoción, no se han producido promociones internas durante el periodo de referencia, lo que puede limitar el desarrollo profesional y la motivación.

- La segregación horizontal persiste en algunos puestos: mayor presencia masculina en áreas operativas y mayor presencia femenina en administrativas.
- Solo el 63 % de las personas encuestadas considera que existen iguales oportunidades de promoción con independencia del sexo/género.
- Un 53 % de la plantilla encuestada considera que la comunicación interna no es eficaz, señalando problemas de saturación por correo electrónico y dificultades de acceso a la información en los servicios de campo.
- Solo el 50 % de la plantilla afirma que se consulta con el personal sobre las acciones formativas, lo que podría mejorar con mecanismos más participativos.
- A pesar del esfuerzo comunicativo, todavía hay una parte significativa de la plantilla que desconoce si se ha impartido formación en igualdad o si existe un plan formativo estructurado.
- Persiste la utilización en varios documentos externos e internos del uso del lenguaje no inclusivo por lo que habrá que cuidar el uso del lenguaje inclusivo en todos los canales y procesos de gestión de personas.

## 8.4 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva:

A continuación, se aportan las principales conclusiones de la auditoría retributiva:

- En el análisis por agrupaciones de puestos de igual valor (escalas), las brechas en los promedios de los salarios base se generan más habitualmente entre el personal eventual y el resto de la plantilla, ya que el personal eventual no tiene asignado un salario base como tal y, en su lugar, perciben retribuciones básicas, pero ello no genera una brecha global. No se observan brechas en el salario base en el análisis por grupos profesionales.
- En las comparaciones entre agrupaciones de puestos de igual valor, no se observan diferencias significativas en las medias de los complementos salariales. Sin embargo, en las comparaciones entre grupos profesionales sí. En algunas ocasiones esto se debe a las diferencias en los periodos trabajados entre las personas, pero, especialmente en el grupo profesional E, hay muchas diferencias debidas a complementos que retribuyen tareas y condiciones de trabajo específicas de cada puesto, entrando en juego la segregación horizontal del trabajo, que orienta más a los hombres hacia puestos donde se valoran características como la especial dedicación, nocturnidad, trabajo en altura, etc., que disparan la media masculina por encima de la femenina.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Las brechas en las medias de los complementos extrasalariales, tanto en las escalas como en los grupos profesionales, vienen derivadas de las situaciones de baja por enfermedad o accidente, mayoritariamente. También, en algunas ocasiones, por los atrasos de remuneraciones pagadas posteriormente a su devengo.
- No se observan brechas iguales o mayores al 25% en los promedios del total de las retribuciones globales, ni por escalas ni por grupos profesionales.
- Las brechas globales de las medianas no alcanzan tampoco el valor del 25%, ni por escalas ni por grupos profesionales. Estos datos indican, además, que las personas que causan brechas globales en los promedios son, en números absolutos, muy pocas.
- Es recomendable actualizar el documento de permisos de conciliación, tratando de incorporar mejoras respecto a lo legalmente obligatorio.
- Es necesario tener redactada una política de teletrabajo, de reuniones y de desconexión digital, para regular la organización del tiempo de trabajo.

## 8.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

### Fortalezas

- Amplio abanico de medidas de conciliación reguladas en el convenio colectivo y el acuerdo del personal funcionario: permisos retribuidos y no retribuidos, días de asuntos particulares, flexibilidad horaria, teletrabajo, sala de lactancia, zonas de descanso para embarazadas, etc.
- Existencia de mecanismos formales para ordenar el tiempo de trabajo, con reconocimiento del derecho a la conciliación en la planificación interna.
- Alta proporción de hombres que acceden al permiso de paternidad (83% frente al 17% de maternidad en 2023), lo que refleja una tendencia positiva hacia la corresponsabilidad.
- No se perciben consecuencias negativas asociadas a la reducción de jornada, según se indica, lo que contribuye a eliminar barreras culturales en el ejercicio de este derecho.
- Se contempla la compensación en tiempo de descanso en el caso de que las acciones formativas obligatorias no coincidan con el horario de trabajo habitual, favoreciendo el equilibrio personal-laboral.



## Áreas de mejora

- Falta de medidas específicas para familias monomarentales o monoparentales, más allá de la aplicación general de los permisos existentes.
- No se recopilan datos sobre responsabilidades familiares o de cuidados, lo que impide adaptar mejor las políticas de conciliación a las realidades de la plantilla.
- Dificultades de acceso a la información para el personal que trabaja fuera de oficinas, especialmente en zonas rurales o en campo, lo que puede afectar al conocimiento y ejercicio de sus derechos.
- Solo el 28% de las personas que respondieron al cuestionario manifiestan encontrar dificultades para conciliar, lo que podría parecer positivo, pero también puede indicar una falta de reconocimiento de los propios derechos o de la cultura del cuidado dentro de la organización.
- Persisten patrones de género en el tipo de excedencias solicitadas, siendo las mujeres quienes solicitan las relacionadas con cuidados y los hombres las asociadas a movilidad o interés particular.
- No se dispone de datos desagregados por nivel jerárquico, grupo profesional o área funcional sobre el uso de medidas de conciliación, lo que limita el análisis del impacto real y las posibles desigualdades internas.

## 8.6 Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo:

### Fortalezas

- Existencia de un protocolo actualizado frente al acoso sexual y por razón de sexo, difundido por múltiples canales (correo, SMS, pantallas, cartelería, intranet...).
- Disponibilidad pública del protocolo en la intranet corporativa, facilitando su consulta por toda la plantilla.
- Existencia de un canal específico de denuncia, vía correo electrónico, que garantiza confidencialidad.
- Constitución de un grupo específico de actuación, formado por la Comisión de Igualdad.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

- Amplio conocimiento del protocolo por parte de la plantilla (77% afirma conocer su existencia).

### Dificultades detectadas

- A pesar de los esfuerzos de difusión, aún un 23% de la plantilla desconoce la existencia del protocolo o no responde, lo que sugiere la necesidad de reforzar la sensibilización.
- Persisten percepciones de casos conocidos (13%), lo que indica la importancia de seguir trabajando en la prevención, la generación de confianza en los canales y la mejora de los procesos de intervención.
- La comunicación sobre resolución de casos puede fortalecerse para reforzar la percepción de eficacia institucional (especialmente si no se ha podido completar la investigación de los casos denunciados).

## 8.7 Violencia de género:

### Fortalezas

- Existencia de un procedimiento de intervención claro y alineado con la normativa estatal, que permite activar medidas específicas de protección y apoyo.
- Desarrollo de campañas y jornadas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, que refuerzan el compromiso institucional con la erradicación de la violencia de género.

### Áreas de mejora

- Incorporar acciones específicas de sensibilización y formación en violencia de género dirigidas a la plantilla, especialmente a mandos y personal de atención directa.
- Establecer indicadores internos de seguimiento que permitan valorar la eficacia de las medidas aplicadas, garantizando siempre la confidencialidad.



## 8.8 Interseccionalidad:

### Fortalezas

- Existencia de medidas específicas dirigidas a colectivos vulnerables a través de áreas y entidades del sector público insular, lo que denota una sensibilidad institucional hacia la diversidad.
- Compromiso futuro de incluir la interseccionalidad en la evaluación de riesgos psicosociales de 2025, lo cual abre la puerta a un enfoque más inclusivo en la prevención.

### Áreas de mejora

- Ausencia de medidas concretas internas dirigidas a mujeres LBT o en situación de exclusión en el ámbito de la gestión de personal del CIT.
- No se dispone de mecanismos sistemáticos de recogida de información o sugerencias de la plantilla en materia de diversidad interseccional.
- La interseccionalidad aún no forma parte estructural de la política de igualdad interna, siendo necesario consolidarla como criterio transversal en la toma de decisiones.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

## Desarrollo de acciones positivas y transversales

Reunidas las partes negociadoras del II Plan de Igualdad del Cabildo Insular de Tenerife, se recogen en las páginas siguientes los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (Comisión de igualdad) sobre la aplicación de las medidas a adoptar en línea con el compromiso adquirido con la igualdad en el seno del Cabildo Insular de Tenerife.

Las medidas aquí recogidas tienen por objeto el logro de los objetivos generales de garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el Cabildo Insular de Tenerife, así como contribuir a enriquecer el clima laboral, favoreciendo el bienestar de toda la plantilla. Para ello, se han incorporado acciones positivas. Estas se definen como:

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley» (art. 11) (LOI 2007).

Así, este Plan de Igualdad incorpora medidas que afectan a los procesos de gestión del equipo humano y se persigue con ellas generar riqueza en la organización en un sentido amplio: mejorando las condiciones laborales y la calidad del trabajo, adaptando la imagen de la firma al contexto actual de igualdad e incrementando el prestigio entre la plantilla, las empleadas y empleados potenciales, nuestros *stakeholders*, otras instituciones públicas y privadas, empresas proveedoras y sociedad en general.

Como recomendación general, sería conveniente que todas las medidas se incluyan en la dirección por objetivos en cada uno de los Servicios responsables de la medida. Para facilitar la determinación del Responsable, en cada una de la ficha aparece la medida y el órgano responsable de la misma.

Los objetivos específicos del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se han estructurado en los siguientes bloques:



EJE 1: Cultura organizativa.

EJE 2: Acceso al empleo, selección y contratación.

EJE 3: Sensibilización, formación y capacitación.

EJE 4: Promoción y desarrollo profesionales.

EJE 5: Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.

EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

EJE 8: Prevención de riesgos laborales

EJE 9: Violencia hacia las mujeres

A continuación, se detallan las propuestas de medidas de cada bloque.





# **EJE 1: CULTURA ORGANIZATIVA**

**EJE 1: Cultura organizativa**

<b>Eje</b>	<b>1. Cultura organizativa.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Limitaciones en la obtención, análisis y seguimiento de datos desagregados por sexo/género.
<b>Objetivo estratégico</b>	Fortalecer la cultura de igualdad en la organización, fomentando la transparencia, la disponibilidad de datos y la toma de decisiones basadas en evidencia.
<b>Medida 1.1</b>	Adecuación de los sistemas informáticos relativos a personas de la Dirección Insular de RR.HH. para la obtención de todos los datos de la plantilla desagregados por sexo/género, que también permita el cruce de variables para los diagnósticos de desigualdades y la determinación de brechas de género.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la disponibilidad de datos desagregados por sexo/género en los sistemas de gestión de personal.</li> <li>- Facilitar el cruce de variables para detectar desigualdades estructurales y brechas de género.</li> <li>- Dotar a las unidades técnicas de herramientas efectivas para el análisis y seguimiento de la igualdad.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta adecuación permitirá el cruce de variables como edad, grupo profesional, jornada, retribuciones, acceso a formación, entre otros, de cara a facilitar diagnósticos periódicos, auditorías retributivas y evaluaciones de impacto. La medida incluirá además la formación técnica necesaria
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en materia de RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Ejecución prioritaria durante el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con mantenimiento y actualización progresiva a lo largo del periodo 2027–2029.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Recursos técnicos del área TIC y RR.HH., apoyo externo si se requiere desarrollo informático específico, formación técnica para personal responsable de extracción y análisis de datos y coordinación permanente con la Comisión de Igualdad.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una herramienta funcional para extracción de datos desagregados por sexo/género (sí/no).</li> <li>- Nº de variables disponibles para cruce con perspectiva de género.</li> <li>- Nº de informes generados gracias al nuevo sistema.</li> <li>- Porcentaje de áreas integradas en el sistema de seguimiento.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>1. Cultura organizativa.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Existencia de materiales corporativos desactualizados o incoherentes con los principios de igualdad y no discriminación.
<b>Objetivo estratégico</b>	Fomentar una cultura institucional alineada con los principios de igualdad de género, mediante una comunicación inclusiva y coherente en todos los materiales corporativos.
<b>Medida 1.2</b>	Actualización de todos los materiales y comunicaciones de RR.HH. dirigidos a la plantilla de forma que incorporen el lenguaje inclusivo, así como la documentación con destino a la apuesta y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el Cabildo de Tenerife. Incluir este compromiso también en los documentos de nueva redacción (Manual de Bienvenida, Código de Conducta...).
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que la comunicación institucional escrita del área de Recursos Humanos utilice un lenguaje inclusivo</li> <li>- Visibilizar el compromiso con la igualdad de género en todos los documentos corporativos de nueva creación o revisión.</li> <li>- Reforzar la coherencia entre la imagen institucional y los valores de igualdad y no discriminación.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	La medida consiste en revisar y adaptar progresivamente todos los materiales y documentos emitidos desde Recursos Humanos –incluidos manuales, guías internas, documentos de procedimientos y comunicaciones dirigidas a la plantilla– con el fin de garantizar el uso de un lenguaje inclusivo. Asimismo, se incorporará de forma explícita el compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres en aquellos textos que tengan carácter introductorio, normativo o de referencia ética (como el Manual de Bienvenida, el Código de Conducta, las Normas de Régimen Interno, entre otros). Esta actuación deberá extenderse a todos los documentos de nueva redacción y podrá incluir criterios gráficos o comunicativos transversales.

<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en materia de Recursos Humanos, especialmente la Unidad de Comunicación, y la Comisión de Igualdad con impacto extensivo a toda la plantilla y áreas funcionales del Cabildo, como usuarias directas de la documentación institucional.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Inicio en el primer trimestre tras la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con actualización progresiva y revisión continua de nuevos documentos a lo largo del periodo 2026–2029.
<b>Medios y recursos</b>	Se utilizarán los recursos propios de las unidades de Recursos Humanos y de Igualdad, incluyendo el personal técnico encargado de la redacción de materiales, así como guías de uso del lenguaje inclusivo y plantillas institucionales adaptadas. Podrá contemplarse el apoyo puntual de personal externo especializado en revisión lingüística y formación en comunicación inclusiva.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos institucionales revisados y actualizados con lenguaje inclusivo.</li> <li>- Inclusión explícita del compromiso con la igualdad en al menos los documentos estratégicos clave (Manual de Bienvenida, Código de Conducta, etc.).</li> <li>- Existencia de una guía o plantilla institucional actualizada para nuevos documentos.</li> <li>- Nº de consultas de la guía institucional actualizada de los nuevos documentos.</li> </ul>

Eje	1. Cultura organizativa.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Inexistencia de criterios comunes que garanticen un uso sistemático de lenguaje inclusivo en la comunicación institucional externa, así como una imagen coherente con los principios de igualdad de género
Objetivo estratégico	Fomentar una cultura institucional inclusiva también en la comunicación externa, garantizando un uso inclusivo del lenguaje y reforzando la imagen del Cabildo como entidad comprometida con la igualdad.
Medida 1.3	Adecuación de las comunicaciones dirigidas a la ciudadanía, incluyendo las redes sociales, con lenguaje inclusivo.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones institucionales externas del Cabildo.</li> <li>- Garantizar la coherencia entre la comunicación externa y los principios de igualdad de género que rigen internamente.</li> <li>- Reforzar la imagen pública del Cabildo como institución comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
Descripción de la medida	Revisar y adaptar todos los canales de comunicación institucional externa –incluyendo redes sociales, campañas, notas de prensa, páginas web y materiales divulgativos– para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo. Esta adaptación deberá estar respaldada por orientaciones técnicas claras, formación del personal implicado y la aplicación de criterios de revisión previos a la publicación de contenidos. Además de lo lingüístico, podrá incluirse el análisis de imágenes, colores, mensajes o metáforas visuales que refuercen estereotipos de género. Esta actuación refuerza la coherencia entre el discurso institucional y las políticas públicas del Cabildo.
Responsables de la medida	Unidad de Comunicación del órgano competente en materia de RR.HH., Gabinete de Prensa y todas aquellas consejerías con presencia directa en redes sociales o canales informativos, siendo de aplicación transversal a todo el Cabildo y a sus entidades adscritas en su proyección pública.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad
<b>Cronograma</b>	Inicio en el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y mantenimiento continuo de la medida a lo largo del resto de su vigencia (2027–2029), incluyendo revisión periódica de criterios comunicativos.
<b>Medios y recursos</b>	La medida contará con la participación del personal técnico de comunicación institucional, apoyo y coordinación con la Comisión de Igualdad y posibles acciones formativas sobre lenguaje inclusivo para los perfiles comunicadores. Se podrá elaborar una guía práctica o checklist para revisión previa de mensajes y publicaciones.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una guía de estilo institucional que incorpore criterios de lenguaje inclusivo en comunicación externa.</li> <li>- Nº de publicaciones en redes y canales institucionales revisadas según criterios de inclusión.</li> <li>- Nº de acciones formativas o de sensibilización para el personal de comunicación.</li> <li>- % de consejerías que aplican criterios de comunicación inclusiva en sus publicaciones dirigidas a la ciudadanía.</li> </ul>



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

Eje	1. Cultura organizativa.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Ausencia de previsión presupuestaria para el desarrollo del Plan de Igualdad
Objetivo estratégico	Garantizar la sostenibilidad institucional del compromiso con la igualdad de género, dotando al Plan de Igualdad de recursos económicos suficientes y previsibles.
Medida 1.4	Previsión del coste de implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con carácter anual en el periodo de elaboración de los presupuestos insulares, en función de las acciones temporalizadas para ese ejercicio y se incluirá el coste necesario para su realización. De esta forma, se garantizará la implantación y el seguimiento del mismo.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la sostenibilidad económica del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo de Tenerife.</li> <li>- Integrar la perspectiva de género en la planificación presupuestaria anual.</li> <li>- Evitar la infrafinanciación de las acciones planificadas en materia de igualdad, garantizando su desarrollo completo.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se establecerá un mecanismo sistemático de previsión y asignación presupuestaria para el desarrollo del II Plan de Igualdad, incorporando en cada ejercicio económico una partida específica destinada a financiar las acciones previstas y temporalizadas. Esta previsión se realizará durante el proceso anual de elaboración del presupuesto insular y se vinculará a las acciones del Plan que estén calendarizadas en ese periodo.
Responsables de la medida	La medida se dirige al conjunto de consejerías del Cabildo Insular de Tenerife, en tanto que la implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres afecta transversalmente a toda la organización. De forma específica, implica a las consejerías responsables de la planificación y ejecución presupuestaria y a todas aquellas con medidas asignadas en el Plan.

<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Aplicación anual desde el inicio de la vigencia del II Plan, hasta su finalización en 2029, coincidiendo con la elaboración de los presupuestos insulares de cada año.
<b>Medios y recursos</b>	Se utilizarán los recursos técnicos y humanos de las áreas de planificación económica y de igualdad para realizar la estimación de costes y la justificación presupuestaria de cada medida del II Plan. Se prevé también la coordinación interdepartamental y la posibilidad de incorporar una partida nominada para el seguimiento y evaluación del propio Plan.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una partida presupuestaria específica para el II Plan de Igualdad en cada ejercicio.</li> <li>- % del presupuesto previsto que ha sido ejecutado anualmente.</li> <li>- Nº de medidas financiadas de acuerdo con la previsión temporal.</li> <li>- Grado de adecuación entre los costes planificados y los recursos finalmente asignados.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>1. Cultura organizativa.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Ausencia de un/a Agente de Igualdad para la correcta implantación y seguimiento de la estrategia de igualdad interna de la corporación
<b>Objetivo estratégico</b>	Fortalecer la estructura institucional de igualdad mediante la dotación de personal técnico especializado que garantice la aplicación efectiva de la transversalidad del enfoque de género.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la incorporación de personal cualificado en igualdad de género.</li> <li>- Consolidar una estructura organizativa estable para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y otras actuaciones de la Comisión de Igualdad y la comisión interdepartamental.</li> <li>- Reforzar las políticas de igualdad transversales de la Corporación</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Incorporar un/a Agente de Igualdad con formación específica y experiencia en políticas públicas de igualdad de género, cuya función principal será coordinar las actuaciones de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Interdepartamental, realizar su seguimiento técnico, acompañar a las consejerías en el desarrollo de las medidas asignadas y elaborar los informes periódicos de evaluación. Este perfil profesional se integrará en la estructura organizativa de Recursos Humanos y actuará como figura de referencia interna en materia de igualdad.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en materia de Recursos Humanos.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad



<b>Cronograma</b>	Incorporación preferente en el primer año de vigencia del II Plan, con mantenimiento de la figura durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres hasta 2029.
<b>Medios y recursos</b>	Será necesaria la dotación presupuestaria correspondiente para la contratación o designación de un perfil profesional especializado en igualdad, con formación reglada en estudios de género o acreditación equivalente. La incorporación podrá realizarse mediante refuerzo de plantilla, contratación externa o convenio específico. Se prevé la disponibilidad de espacio físico, equipamiento y acceso a herramientas de seguimiento técnico (documentación, cronogramas, indicadores, bases de datos, etc.).
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación efectiva de un/a Agente de Igualdad en el primer año de ejecución del II Plan.</li> <li>- Nº de medidas ejecutadas, acompañadas y/o asesoradas por esta figura.</li> <li>- Nº de informes de seguimiento elaborados con su participación técnica.</li> <li>- Nivel de satisfacción de las áreas destinatarias respecto al acompañamiento recibido.</li> </ul>

Eje	1. Cultura organizativa.
Desigualdad / Área de mejora Identificada	Falta de mecanismos sistemáticos para recoger la percepción del personal sobre los avances en igualdad y su conocimiento del Plan.
Objetivo estratégico	Impulsar una cultura institucional participativa y basada en datos que permita evaluar los avances en igualdad desde la percepción del personal.
Medida 1.6	Elaboración de una encuesta bianual sobre la percepción del avance en materia de igualdad entre la plantilla del Cabildo de Tenerife.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer de forma periódica la percepción del personal sobre los avances y dificultades en materia de igualdad.</li> <li>- Generar evidencia cualitativa y cuantitativa que complemente los indicadores técnicos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Impulsar una cultura de participación activa en las políticas de igualdad.</li> </ul>
Descripción de la medida	<p>La medida contempla la elaboración y aplicación de una encuesta interna dirigida a toda la plantilla del Cabildo de Tenerife, con periodicidad bianual, que recoja de forma sistemática la percepción del personal sobre los avances en igualdad, el conocimiento de los recursos existentes, el impacto de las medidas implementadas y posibles áreas de mejora. La encuesta será diseñada con perspectiva de género, con preguntas diferenciadas por sexo/género, nivel jerárquico, tipo de contrato y área funcional. Se podrá incorporar tanto a través de la intranet como por otros medios que aseguren su accesibilidad para todo el personal. Los resultados se integrarán en los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y podrán orientar la reformulación de medidas en función de las necesidades detectadas.</p>



<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en materia de Recursos Humanos y para su implementación contará con la colaboración técnica de la Comisión de Igualdad. La medida se dirige al conjunto de la plantilla del Cabildo Insular de Tenerife, con aplicación transversal en todas sus consejerías.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Primera aplicación en el primer año de vigencia del II Plan, con periodicidad bianual durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
<b>Medios y recursos</b>	Se podrán utilizar herramientas digitales ya disponibles (intranet, formularios institucionales, correo electrónico corporativo) y reforzar su alcance mediante comunicaciones internas. Será necesario destinar tiempo técnico para el diseño del cuestionario, análisis de resultados y elaboración de informes.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de encuestas de percepción realizadas durante la vigencia del Plan.</li> <li>- Tasa de participación desagregada por sexo/ género, área funcional y tipo de contrato.</li> <li>- % de medidas del II Plan ajustadas o reforzadas a partir de los resultados de la encuesta.</li> <li>- Nivel de conocimiento declarado sobre el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres Hombres y sus recursos.</li> </ul>



Eje	1. Cultura organizativa.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Desigualdades en la representación de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones, participación y negociación dentro del Cabildo.
Objetivo estratégico	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones, participación y negociación, como expresión del compromiso, institucional con la igualdad.
Medida 1.7	Representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del Cabildo de Tenerife.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los espacios formales de decisión y representación del Cabildo.</li> <li>- Visibilizar el liderazgo femenino en el ámbito técnico y político-administrativo.</li> <li>- Integrar el principio de igualdad en la configuración de todos los órganos colegiados y de participación interna.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se impulsará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres (definido como una composición en la que ninguno de los sexos/ géneros supere el 60% ni sea inferior al 40%) en todos los órganos colegiados, comisiones técnicas, consejos de participación y espacios de negociación del Cabildo. Esta medida se aplicará tanto a los órganos ya existentes como a los de nueva creación, procurando que todas las designaciones, propuestas o nombramientos respondan a este criterio. En los casos en que no sea posible garantizar el equilibrio por razones justificadas (como disponibilidad o perfil técnico específico), deberá dejarse constancia de las causas. Esta medida permitirá avanzar en la igualdad estructural y simbólica dentro de la organización.
Responsables de la medida	La medida se dirige transversalmente a todas las consejerías del Cabildo Insular implicadas en la creación o participación en órganos colegiados o espacios de representación.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Implementación inmediata desde en el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, con revisión anual de cumplimiento hasta 2029.
<b>Medios y recursos</b>	Se utilizarán los recursos técnicos del órgano competente en materia de Recursos Humanos. Será necesario establecer un protocolo o instrucción interna que fije el principio de representación equilibrada en los órganos colegiados, así como un sistema de registro y supervisión. Se prevé la colaboración de las distintas consejerías y de los servicios jurídicos para garantizar su aplicación formal.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de órganos colegiados que cumplen con el criterio de presencia equilibrada.</li> <li>- % de órganos de nueva creación con composición equilibrada.</li> <li>- Nº de justificaciones documentadas en los casos en que no se haya podido aplicar el principio.</li> <li>- Evolución anual del porcentaje medio de mujeres en órganos técnicos y de representación.</li> </ul>

Eje	1. Cultura organizativa.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Falta de criterios homogéneos para la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación pública, concesión de subvenciones y establecimiento de convenios, concesión de subvenciones y establecimiento de convenios.
Objetivo estratégico	Integrar de forma sistemática la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y de contratación pública.
Medida 1.8	Confeción, aprobación y difusión de una Instrucción interna que regule la incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos, bases reguladoras de subvenciones así como de los convenios realizados por el Cabildo de Tenerife.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativizar la inclusión de cláusulas de igualdad en los procesos de contratación pública.</li> <li>- Promover la corresponsabilidad de las entidades contratistas en la prevención del acoso y la igualdad retributiva.</li> <li>- Fomentar el cumplimiento normativo en materia de igualdad entre las organizaciones proveedoras del Cabildo.</li> </ul>
Descripción de la medida	<p>La instrucción establecerá distintos criterios técnicos en todo el procedimiento a incorporar en las diferentes fases del procedimiento. Se establecerá un procedimiento de verificación documental por parte del personal técnico correspondiente. La finalidad de esta medida es alinear la contratación pública con los principios de igualdad y responsabilidad social.</p> <p>Cada cláusula de género deberá incluir la forma en que cada empresa deberá garantizar su cumplimiento (certificados sociales, etc.), así como las consecuencias de los incumplimientos.</p>



<p><b>Responsables de la medida</b></p>	<p>La medida tiene como destinatarias principales las consejerías implicadas en la gestión de contratos, convenios y subvenciones, especialmente la Dirección Técnica de Modernización y la Oficina de Contratación.</p>
<p><b>Responsable de seguimiento y evaluación</b></p>	<p>Comisión de Igualdad</p>
<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Redacción y validación de la Instrucción en el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Aplicación progresiva y obligatoria a partir de 2027.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Elaboración técnica de la Instrucción por parte del personal de la Unidad de Igualdad en coordinación con los servicios jurídicos y de contratación del Cabildo. Se requerirá tiempo técnico para su redacción, revisión y validación institucional. Se utilizarán canales internos para su difusión, formación específica al personal responsable de contratación y revisión periódica para garantizar su aplicación efectiva. No se prevén costes económicos elevados.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación de la Instrucción antes de finalizar el primer año de entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Nº de contratos, convenios y convocatoria de subvenciones con cláusulas de igualdad incorporadas.</li> <li>- Nº de entidades adjudicatarias que aportan protocolos de prevención del acoso y registros retributivos.</li> <li>- Grado del cumplimiento anual de la Instrucción por parte de las consejerías gestoras.</li> <li>- Número de personas que han sido contratadas gracias a la inclusión de la medida.</li> </ul>



Eje	1. Cultura organizativa.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Inexistencia de mecanismos que aseguren la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración normativa del Cabildo.
Objetivo estratégico	Garantizar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los procesos normativos.
Medida 1.9	Realización de un informe de impacto de género previo a la emisión de cada norma insular, tal y como se exige en el Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración del Cabildo Insular de Tenerife (ROGA).
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que toda nueva norma insular valore de forma anticipada su impacto en la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>- Cumplir con lo estipulado por el ROGA en materia de transversalidad de género.</li> <li>- Fomentar una cultura jurídica que integre la igualdad como principio rector de las políticas públicas del Cabildo.</li> </ul>
Descripción de la medida	Esta medida implica la elaboración sistemática de informes de impacto de género (IIG) como paso previo obligatorio en la tramitación de normas insulares. Los informes analizarán cómo la normativa propuesta puede afectar diferencialmente a mujeres y hombres, valorando tanto los riesgos como las oportunidades para avanzar en igualdad. Se elaborarán siguiendo una guía técnica consensuada y actualizada, y se integrarán en los expedientes como documentación necesaria antes de su aprobación. Se preverá la formación del personal técnico-jurídico implicado y se establecerán mecanismos de control para su cumplimiento.
Responsables de la medida	Esta medida está dirigida especialmente a las consejerías que redacten propuestas normativas en el marco de su actividad.
Responsable de seguimiento y evaluación	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Aplicación inmediata en el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para todas las nuevas normas insulares. Supervisión anual de cumplimiento.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Se utilizarán los recursos técnicos del órgano competente en materia de RR.HH., especialmente el/la agente de Igualdad existentes, con la colaboración de la Unidad Técnica de Igualdad y los servicios jurídicos del Cabildo. Será necesario desarrollar o actualizar una guía para la elaboración de Informes de Impacto de Género, ofrecer formación específica al personal implicado y prever una revisión de calidad de los informes antes de su integración en el expediente normativo. No se prevén costes adicionales significativos si se aprovechan los recursos técnicos internos.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de normas insulares emitidas con informe de impacto de género.</li> <li>- % de normas que incorporan medidas correctoras derivadas de los Informes de Impacto de Género.</li> <li>- Nº de técnicas/os formadas en elaboración de informes de impacto de género.</li> <li>- Grado de cumplimiento del requisito según revisión anual por parte de la Unidad de Igualdad.</li> </ul>





# **EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

## EJE 2: Acceso al empleo, selección y contratación

EJE	2. Acceso al empleo, selección y contratación.
Desigualdad / Área de mejora Identificada	Ausencia de herramientas sistemáticas para integrar la perspectiva de género en los procesos de acceso, provisión y promoción del empleo público.
Objetivo estratégico	Asegurar la aplicación sistemática de la perspectiva de género en todos los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puestos.
Medida 2.1	Realización de un informe de impacto de género en las ofertas y convocatorias de selección o provisión de los puestos de trabajo, así como en las bases genéricas y las bases específicas de cada convocatoria.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de acceso y provisión de empleo público.</li> <li>- Prevenir sesgos de género en los requisitos, valoraciones y condiciones de las convocatorias.</li> <li>- Cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad de trato y oportunidades en el empleo público.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se establecerá la obligación de elaborar un informe de impacto de género (IIG) en cada convocatoria de selección o provisión de puestos, tanto en las bases genéricas como en las específicas. El IIG deberá analizar los posibles efectos diferenciados que los criterios de acceso, puntuación, baremación, méritos o condiciones laborales puedan tener sobre mujeres y hombres, así como verificar la utilización de lenguaje inclusivo y la incorporación de cláusulas de igualdad.
Responsables de la medida	Esta medida implica especialmente al puesto de Agente de Igualdad adscrito al órgano competente en RR.HH. y al Servicio con competencias en selección de personal.



<b>Cronograma</b>	Aplicación progresiva en el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Obligatoriedad total a partir de 2027.
<b>Medios y recursos</b>	Se requerirá los recursos técnicos del órgano con competencias en materias de RR.HH., especialmente el/la agente de igualdad. Será necesaria una guía técnica para elaborar los IIG en convocatorias, así como formación específica para los equipos redactores. Puede que conlleven costes económicos por la especialización de la materia ya que se deberá contar con profesionales especialistas.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de convocatorias que incorporan informe de impacto de género.</li> <li>- Nº de bases (genéricas y específicas) revisadas con perspectiva de género.</li> <li>- % de convocatorias con ajustes realizados tras el análisis de impacto.</li> <li>- Grado de satisfacción del personal técnico implicado en el proceso, recogido mediante consulta anual.</li> <li>- % de hombres y mujeres que finalmente aprueban la convocatoria</li> </ul>



<b>EJE</b>	<b>2. Acceso al empleo, selección y contratación.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Asegurar la aplicación sistemática de la perspectiva de género en todos los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puestos.
<b>Objetivo estratégico</b>	Promover una cultura institucional igualitaria mediante el uso sistemático del lenguaje inclusivo en todos los procedimientos administrativos, especialmente en los relativos al empleo público.
<b>Medida 2.2</b>	Redacción en lenguaje inclusivo, evitando sesgos de género, de toda convocatoria de plazas públicas y otras ofertas de empleo (ya sea temporal, estable o vinculadas a programas de empleo).
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar el lenguaje sexista en las convocatorias de empleo público.</li> <li>- Visibilizar de forma paritaria a mujeres y hombres como destinatarias/os de las ofertas de empleo.</li> <li>- Garantizar que las comunicaciones institucionales reflejen el compromiso del Cabildo con la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida establece que toda convocatoria de plazas públicas, ya sea de carácter estable, temporal o ligada a programas específicos de empleo, deberá estar redactada utilizando un lenguaje inclusivo. La medida contempla la revisión de los modelos de convocatoria y bases disponibles, la elaboración de una guía interna de estilo con ejemplos prácticos y recomendaciones, así como la formación específica para el personal técnico encargado de redactar este tipo de documentos.
<b>Responsables de la medida</b>	La medida se dirige al servicio de selección de RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.

<b>Cronograma</b>	Implementación gradual a lo largo del primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con obligatoriedad total en las convocatorias emitidas a partir de 2027.
<b>Medios y recursos</b>	Redacción de una guía de lenguaje inclusivo institucional, sesiones formativas para el personal técnico implicado en la elaboración de convocatorias y revisión periódica de los modelos por parte de la Unidad de Igualdad. Se prevé el uso de recursos internos existentes, sin necesidad de contratación externa.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de convocatorias revisadas con enfoque inclusivo.</li> <li>- Existencia y actualización de la guía interna de lenguaje inclusivo.</li> <li>- Nº de personas formadas en redacción inclusiva.</li> <li>- Evaluación anual del cumplimiento del uso del lenguaje inclusivo en convocatorias públicas.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>2. Acceso al empleo, selección y contratación.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Ausencia de criterios sistemáticos que garanticen la integración de la perspectiva de género en la composición y funcionamiento de los órganos de selección y provisión de personal.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar que los órganos de selección y provisión de personal integren la igualdad de género tanto en su composición como en sus criterios de actuación.
<b>Medida 2.3</b>	Aplicación del principio de presencia equilibrada en los órganos, tribunales y comisiones de selección.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la integración efectiva del principio de igualdad en los órganos que deciden sobre el acceso y la carrera profesional.</li> <li>- Garantizar que la composición de estos órganos respete, en lo posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>- Reforzar las competencias del personal en materia de igualdad para una valoración objetiva y libre de sesgos.</li> <li>- Velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad; exigir que el personal que forme parte de los mismos cuente con formación en igualdad o, en su defecto, establezca la obligatoriedad de formarse para poder participar</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	<p>La medida contempla dos ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión de la obligación de respetar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales, órganos y comisiones de selección, en todos los procesos impulsados desde el Cabildo, salvo imposibilidad justificada.</li> <li>- Formación previa en igualdad, en su caso, que integren dichos órganos cuenten con formación previa en igualdad de género, o bien reciban dicha formación con carácter obligatorio antes de su participación.</li> </ul> <p>Estas condiciones se recogerán en las instrucciones internas, las bases de convocatoria y las comunicaciones dirigidas a las personas designadas para formar parte de los órganos de selección.</p> <p>En el caso de que no sea posible alcanzar la paridad con el propio personal del Cabildo de Tenerife, se recurrirá a personal de otras administraciones públicas. De no conseguirse la igualdad entre las personas designadas, deberá motivarse las causas.</p>



<b>Responsables de la medida</b>	Servicio de selección del órgano competente en RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Aplicación progresiva en el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres, con revisión de cumplimiento en cada proceso de selección a partir de 2027.
<b>Medios y recursos</b>	Adaptación de las bases y resoluciones de designación, sesiones de formación específicas en igualdad de género para personas que integren órganos de selección, seguimiento por parte de la Unidad de Igualdad. El personal técnico del Cabildo será el recurso principal, con apoyo de materiales y formaciones ya disponibles en la institución.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de órganos de selección con composición equilibrada.</li> <li>- Nº de personas designadas con formación previa en igualdad.</li> <li>- Nº de formaciones impartidas a miembros de órganos de selección.</li> <li>- Nº incidencias o excepciones justificadas a la aplicación del principio de equilibrio.</li> <li>- Existencia de herramientas de control y seguimiento de la medida,</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>2. Acceso al empleo, selección y contratación.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Desigual incorporación de contenidos de igualdad en los temarios y pruebas de acceso al empleo público.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en los procesos de acceso, selección, provisión y contratación de personal, eliminando sesgos de género y asegurando condiciones objetivas, transparentes y equitativas en todas las fases del empleo público.
<b>Medida 2.4</b>	Incorporación de materias de igualdad en la Administración Pública en los temarios y pruebas de todos los procesos selectivos convocados.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar la igualdad de género como competencia básica para el acceso al empleo público en el Cabildo de Tenerife.</li> <li>- Sensibilizar a las nuevas incorporaciones sobre el marco normativo y los principios de igualdad desde el inicio de su vínculo laboral.</li> <li>- Homogeneizar los criterios de inclusión de contenidos de igualdad en todas las convocatorias de acceso.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida establece que todos los procesos de selección –incluidos los de personal funcionario, laboral o temporal, así como aquellos vinculados a programas de empleo– deberán incluir de forma obligatoria contenidos relacionados con la igualdad de género en la Administración Pública. Estos contenidos se incorporarán en los temarios oficiales y podrán formar parte de las pruebas teóricas, prácticas o entrevistas. Se elaborará una guía o módulo base con contenidos actualizados y adaptables a cada perfil profesional.
<b>Responsables de la medida</b>	Principalmente dirigida al servicio de selección del órgano competente en RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Medida ya iniciada. Aplicación obligatoria desde la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en todos los nuevos procesos selectivos.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Elaboración de una propuesta marco de contenido formativo sobre políticas de igualdad aplicables a la función pública. Coordinación entre la Unidad de Igualdad, Recursos Humanos y los equipos técnicos responsables de la redacción de temarios. No se prevén costes adicionales significativos si se integra en los recursos técnicos ya disponibles.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de procesos selectivos que incluyen materias de igualdad en los temarios.</li> <li>- Nº de temarios revisados para incorporar contenidos de igualdad.</li> <li>- Nº de personas examinadas sobre estos contenidos desagregadas por sexo/género.</li> <li>- Grado de satisfacción de las comisiones de selección respecto a la claridad y utilidad de los contenidos propuestos.</li> </ul>



Eje	2. Acceso al empleo, selección y contratación.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Existencia de áreas funcionales del Cabildo con clara infrarrepresentación de mujeres o de hombres.
Objetivo estratégico	Corregir desequilibrios estructurales de género en la plantilla mediante estrategias activas de selección y provisión igualitarias.
Medida 2.5	Diseño e implementación de una estrategia de captación interna del talento en áreas, unidades, servicios, departamentos, etc., donde exista infrarrepresentación de cualquiera de los dos sexos/género, a través de los mecanismos de selección y provisión.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir la segregación horizontal y vertical por sexo/género en todos los niveles y ámbitos funcionales del Cabildo.</li> <li>- Detectar e impulsar el talento interno con enfoque de género.</li> <li>- Generar oportunidades de desarrollo profesional en áreas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se diseñará e implementará una estrategia de selección y provisión que identifique, mediante diagnóstico previo, aquellas unidades del Cabildo en las que exista una clara infrarrepresentación de mujeres u hombres. Esta medida también contempla la revisión de barreras estructurales que puedan estar desincentivando dicha participación, así como la posibilidad de articular medidas de acción positiva, favoreciendo la movilidad voluntaria del personal. Se acompañará de campañas de difusión interna para motivar la participación de personas del sexo/género infrarrepresentado.
Responsables de la medida	La medida se articulará de forma transversal entre Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad. Se verán implicadas las unidades donde existan infrarrepresentación de algunos de los sexos/géneros.
Responsable de seguimiento y evaluación	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Diseño de la estrategia en los 6 primeros meses de la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Puesta en marcha de las primeras experiencias piloto en 2026-2027 y revisión del cumplimiento el 2028-2029.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Personal de Recursos Humanos.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de unidades por consejerías identificadas con desequilibrio de género.</li> <li>- Nº de acciones positivas implementadas en la selección y provisión.</li> <li>- Nº de candidaturas del sexo/género infrarrepresentado en los procesos de selección y provisión.</li> <li>- Nº de personas que acceden a la plaza desagregada por sexo/género en cada convocatoria.</li> <li>- Evolución del impacto a través del porcentaje de mujeres/hombres en las consejerías con desequilibrio.</li> <li>- Valoración de la medida por sexo/género medido por encuestas internas (grado de conocimiento, utilidad percibida, etc.)</li> <li>- Nº de acciones específicas por difusión o inventivo realizadas por año.</li> </ul>



Eje	2. Acceso al empleo, selección y contratación.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Infrarrepresentación de mujeres o de hombres en determinadas consejerías y perfiles del Cabildo, especialmente en personal laboral. Las campañas institucionales de difusión y sensibilización de convocatorias no siempre visibilizan de forma activa a personas del sexo infrarrepresentado.
Objetivo estratégico	Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público a través de la revisión de campañas y mensajes institucionales que incidan en la participación del sexo/género infrarrepresentado en determinadas consejerías o perfiles.
Medida 2.6	Visibilización de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y programas en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas y análisis de las campañas específicas de sensibilización al objeto de obtener un mayor número de candidaturas de mujeres (y viceversa), especialmente a través de los centros de enseñanza.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corregir la baja representación femenina o masculina en determinadas áreas mediante estrategias de comunicación institucional con enfoque de género interseccional.</li> <li>- Aumentar el número de candidaturas del sexo/género infrarrepresentado en convocatorias públicas, especialmente en perfiles laborales y técnicos.</li> <li>- Sensibilizar a la población joven desde los centros de enseñanza sobre la diversidad de salidas profesionales en el Cabildo.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se analizarán las campañas institucionales de difusión y sensibilización vinculadas a procesos selectivos del Cabildo, con el objetivo de detectar sesgos de género, estereotipos implícitos o falta de representación equilibrada. A partir de este análisis, se diseñarán nuevas estrategias comunicativas que visibilicen de forma activa a mujeres y hombres en ámbitos donde estén infrarrepresentados, con especial atención en áreas masculinizadas o feminizadas. Se promoverán acciones en centros de enseñanza para fomentar la orientación profesional libre de estereotipos y aumentar la diversidad de candidaturas.



<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH. y la Comisión de Igualdad. También están implicadas todas aquellas consejerías que presenten desequilibrios significativos, como la Consejería del Medio Natural, Sostenibilidad, Seguridad y Emergencias; la Consejería de Movilidad; la Consejería de Cultura, Museos y Deportes; o la de Acción Social, Inclusión y Participación Ciudadana.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Análisis y rediseño inicial desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Desarrollo de campañas revisadas a partir del segundo semestre de 2027 de forma continuada.
<b>Medios y recursos</b>	Colaboración con el área de Comunicación Institucional, personal técnico de Igualdad, y responsables de RR.HH. Material audiovisual y gráfico adaptado, actualización de imágenes en redes, boletines y web. Posible colaboración con centros educativos para actividades de orientación profesional.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de campañas institucionales revisadas desde perspectiva de género.</li> <li>- Nº de nuevas campañas diseñadas para la captación del sexo/género menos representado.</li> <li>- % de mujeres/hombres que se presentan a convocatorias en áreas donde exista infrarrepresentación.</li> <li>- Nº de acciones de sensibilización en centros de enseñanza sobre igualdad y empleo público.</li> </ul>

<b>Eje</b>	<b>2. Acceso al empleo, selección y contratación.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Persistencia de desequilibrios estructurales de género en determinadas consejerías, categorías y tipos de plaza en la plantilla del Cabildo.
<b>Objetivo estratégico</b>	Eliminar las barreras estructurales que dificultan el acceso igualitario al empleo público y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades mediante acciones positivas en los procesos de selección.
<b>Medida 2.7</b>	Inclusión y aprobación en las Bases Generales y Específicas de las convocatorias a empleo público del Cabildo de Tenerife de criterios de acción positiva en aquellas plazas donde exista infrarrepresentación de uno de los dos sexos/géneros, según los datos de estructura de la plantilla insular.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corregir los desequilibrios estructurales de género en el acceso al empleo público.</li> <li>- Aplicar medidas de acción positiva en la selección de personal en áreas con infrarrepresentación manifiesta.</li> <li>- Establecer mecanismos normativos que favorezcan el equilibrio de género en la plantilla.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se procederá a la incorporación explícita de criterios de acción positiva en las Bases Generales y Específicas de las convocatorias públicas de empleo del Cabildo. Estos criterios se activarán en los casos en que se detecte infrarrepresentación de uno de los sexos/géneros en un área, categoría o tipo de plaza, en consonancia con los datos del diagnóstico actualizado de plantilla. La medida se alinea con la legislación vigente en materia de igualdad y con la doctrina del Tribunal Constitucional sobre acciones positivas. Estas bases incluirán, por ejemplo, cláusulas que permitan priorizar en caso de empate a candidaturas del sexo/género infrarrepresentado o establecer reservas específicas cuando el desequilibrio sea significativo y justificado.
<b>Responsables de la medida</b>	Servicio con competencias en selección con la colaboración de la Comisión de Igualdad.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Adaptación de las bases desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Aplicación en todas las convocatorias públicas desde el segundo semestre de 2026 y revisión anual de resultados.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Asistencia técnica por el/la agente de igualdad y jurídica para la redacción y validación de las bases, del órgano competente en materia de RR.HH, y con la colaboración, en su caso, de la Unidad Técnica de Igualdad. No se prevé coste económico relevante si se gestiona internamente.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de convocatorias que incluyen criterios de acción positiva.</li> <li>- Nº de plazas afectadas por medidas de acción positiva.</li> <li>- Evolución de la composición por sexo/género en las áreas con desequilibrio.</li> <li>- Nº de casos en los que se ha aplicado la medida por empate.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>2. Acceso al empleo, selección y contratación.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Falta de un sistema consolidado de seguimiento y evaluación con perspectiva de género de los procesos de selección y provisión de plazas.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar una evaluación sistemática del impacto de género en los procesos de selección y provisión de plazas, promoviendo la transparencia y la mejora continua en las políticas de acceso al empleo público.
<b>Medida 2.8</b>	Comunicación de información de carácter anual a la Comisión de Igualdad sobre los procesos selectivos y de provisión realizados y aprobados con plaza, desagregados por sexo/género, con el fin de elaborar un informe de impacto de género de dichos procesos y realizar su seguimiento.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar el seguimiento de los procesos de selección desde una perspectiva de género.</li> <li>- Detectar posibles sesgos o desequilibrios en la provisión de plazas públicas.</li> <li>- Proporcionar información sistematizada y útil para la evaluación de las políticas de igualdad en el acceso al empleo.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	El órgano competente en materia de Recursos Humanos deberá remitir, con periodicidad anual, a la Comisión de Igualdad un informe detallado sobre los procesos selectivos y de provisión de puestos realizados durante el año anterior. Esta información deberá estar desagregada por sexo/género, categoría profesional y tipo de convocatoria. A partir de esta información, la Comisión de Igualdad elaborará un informe de impacto de género que permitirá identificar patrones de desigualdad, evaluar la eficacia de las acciones implementadas y proponer mejoras. Esta medida refuerza el principio de rendición de cuentas y seguimiento proactivo del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en Recursos Humanos, especialmente Servicio de selección.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Informe anual, a elaborar en el primer cuatrimestre de cada año respecto al ejercicio anterior. Inicio en 2026 con base en los datos de 2025.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Recursos técnicos del órgano competente en materia de Recursos Humanos. Posible uso de herramientas de análisis automatizado si se adecúan los sistemas informáticos. Sin coste económico adicional significativo.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de informes anuales remitidos a la Comisión de Igualdad</li> <li>- % de convocatorias desglosadas correctamente por sexo/género.</li> <li>- N° de informes de impacto de género elaborados.</li> <li>- N° Propuestas de mejora formuladas a partir del seguimiento.</li> <li>- Evolución de la composición por sexo/género en las nuevas incorporaciones al Cabildo.</li> </ul>





**EJE 3:  
SENSIBILIZACIÓN,  
FORMACIÓN Y  
CAPACITACIÓN**

## EJE 3: Sensibilización, formación y capacitación

### Formación interna

<b>Eje</b>	<b>3. Sensibilización, formación y capacitación.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Limitaciones en los sistemas de información y gestión de formación del Cabildo para recoger, analizar y utilizar datos desagregados por sexo y otras variables.
Objetivo estratégico	Fortalecer la planificación, seguimiento y evaluación de la formación del personal del Cabildo desde una perspectiva de género, garantizando el acceso equitativo y la orientación estratégica de las acciones formativas.
<b>Medida 3.1</b>	Adecuación de los sistemas informáticos relativos a la formación que reciben las personas trabajadoras del Cabildo de Tenerife conforme a los resultados del diagnóstico.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la recopilación y análisis de datos sobre formación desde la perspectiva de género.</li> <li>- Identificar desigualdades en el acceso, participación y valoración de las acciones formativas.</li> <li>- Garantizar una trazabilidad adecuada de la formación realizada por todo el personal.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se procederá a la revisión y adecuación de los sistemas informáticos y de gestión de formación del Cabildo de Tenerife para permitir la recogida y análisis de información desagregada por sexo/género y por otras variables relevantes (área de adscripción, tipo de formación, modalidad, grupo profesional, etc.). Esta medida permitirá realizar diagnósticos periódicos sobre la participación y distribución de la formación, así como detectar posibles barreras estructurales o diferencias de acceso. Su implementación facilitará también la evaluación del impacto de las acciones formativas previstas en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.



<b>Responsables de la medida</b>	Unidad de Formación con la colaboración de todas las consejerías del Cabildo, con especial atención a aquellas con mayor volumen de personal o desigualdades detectadas en el diagnóstico
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Diseño técnico con la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Implementación progresiva en 2026. Evaluación de resultados en 2027 y actualización en función de necesidades detectadas.
<b>Medios y recursos</b>	Colaboración entre la Unidad Técnica de Igualdad, el órgano competente en materia de RR.HH. y el área de soporte informático. Posible refuerzo técnico externo para la adecuación de bases de datos y herramientas de explotación de datos. Recursos internos preferentemente.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de adecuación del sistema de información formativa (según criterios definidos).</li> <li>- Nº de variables incorporadas con perspectiva de género.</li> <li>- Nº de informes anuales generados sobre participación en formación por sexo/género y área, una vez establecida la medida.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>3. Sensibilización, formación y capacitación.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Persistencia de barreras indirectas para el acceso equitativo a la formación, especialmente entre personas con responsabilidades de cuidados, personal con turnos, jornada parcial o en destinos alejados de la sede central.
Objetivo estratégico	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, participación y aprovechamiento de la formación para toda la plantilla, incorporando criterios de equidad, conciliación y enfoque de género.
<b>Medida 3.2</b>	Garantía del acceso equitativo a la formación para toda la plantilla mediante políticas formativas adaptadas a las distintas realidades laborales, familiares y personales, integrando la perspectiva de género en su diseño y ejecución.
Objetivo(s) específico(s)	- Seguir garantizando una política de formación con perspectiva de género en materia de horarios de impartición, compensación horaria, formación "online", etc.
Descripción de la medida	El Cabildo continuará consolidando una política formativa con enfoque de género interseccional, asegurando que las acciones formativas tengan en cuenta aspectos clave como la flexibilidad horaria, la posibilidad de formación online o en modalidad mixta, y la existencia de compensaciones horarias cuando se imparta fuera del horario laboral. Esta política incluirá criterios de accesibilidad, conciliación y equidad, con atención específica al personal con turnos, jornada parcial o que trabaja fuera de la sede central o en períodos vacacionales. Asimismo, se pondrá especial cuidado en que las acciones formativas no generen barreras indirectas para las mujeres, las personas con responsabilidades de cuidado o con situaciones de vulnerabilidad.
Responsables de la medida	La Unidad de Formación del Servicio de RR.HH. con la colaboración de todas las consejerías, especialmente aquellas con personal en régimen de turnos, jornadas parciales o servicios externos.
Responsable	Comisión de Igualdad.



<b>Cronograma</b>	Medida ya iniciada. Revisión y refuerzo de criterios desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Aplicación continuada y revisión anual.
<b>Medios y recursos</b>	Recursos internos del órgano competente en materia de RR.HH., especialmente con la Unidad de Formación. Herramientas digitales de formación online, espacios adaptados y mecanismos de compensación horaria ya regulados. Evaluación de impacto mediante encuestas.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de acciones formativas ofertadas en modalidad online o mixta.</li> <li>- Nº de formaciones que contemplan compensación horaria.</li> <li>- Grado de satisfacción de la plantilla con la accesibilidad horaria de las formaciones desagregado por sexo/género.</li> <li>- Grado de variación en la distribución por sexo/género y tipo de jornada de la participación formativa.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>3. Sensibilización, formación y capacitación.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Persistencia de barreras indirectas que dificultan el acceso a la formación para el personal en situación de permiso por causas relacionadas con el cuidado, la salud, la violencia de género u otras situaciones de especial vulnerabilidad.
Objetivo estratégico	Eliminar barreras a la formación derivadas del ejercicio de derechos vinculados a la conciliación, la parentalidad, los cuidados, situaciones de violencia de género u otro tipo de permisos contemplados en la normativa.
<b>Medida 3.3</b>	Facilitación del acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por incapacidad temporal derivada del embarazo, así como los permisos de cuidados de mayores, por discapacidad, situaciones relacionadas con las violencias de género u otras situaciones de vulnerabilidad, y priorización en las acciones formativas una vez se incorporen al trabajo.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que el ejercicio de derechos vinculados al cuidado, la salud o la protección no implique pérdida de oportunidades formativas o de desarrollo.</li> <li>- Reconocer y corregir los efectos indirectos de la desigualdad de género en el acceso a la formación.</li> <li>- Promover una cultura organizativa más corresponsable, inclusiva y adaptada a realidades diversas.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se facilitará la modalidad online o asincrónica cuando sea posible, se permitirá la reincorporación sin pérdida de oportunidad y se estudiarán fórmulas de aplazamiento, reserva de plaza o adaptación del calendario formativo. Además, se establecerán criterios de priorización en la asignación de plazas formativas para aquellas personas que se reincorporen de los permisos o situaciones mencionadas, siempre que se constatará un perjuicio. Estos criterios serán aplicados de forma clara y transparente en los procedimientos de inscripción a formaciones, tanto internas como externas, siempre que exista límite de plazas o concurrencia. Estas medidas serán recogidas en la normativa formativa interna y divulgadas a toda la plantilla.

<b>Responsables de la medida</b>	Unidad de Formación de Recursos Humanos.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Diseño normativo y difusión en los primeros 6 meses de la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Implementación progresiva en los dos primeros años de ejecución del Plan.
<b>Medios y recursos</b>	Revisión de normativa interna de formación, coordinación con el área jurídica y de personal, y adaptación de los sistemas de inscripción y registro de formación. Recursos digitales ya existentes para formación online. No requiere un alto coste económico, pero sí seguimiento técnico.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas en situación de permiso o vulnerabilidad que acceden a formación.</li> <li>- Nº de personas reincorporadas tras permisos u otras situaciones contempladas en la normativa que acceden a la formación de manera prioritaria.</li> <li>- % de cursos adaptados o con opciones flexibles.</li> <li>- Nº de casos con reserva de plaza o adaptación de calendario.</li> <li>- Valoración del personal beneficiario sobre las medidas de accesibilidad.</li> <li>- Inclusión del criterio en las convocatorias formativas.</li> <li>- Inclusión formal de estas condiciones en la normativa de formación.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>3. Sensibilización, formación y capacitación.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Segregación formativa por sexo/género en áreas técnicas y tecnológicas, con baja presencia de mujeres en acciones formativas STEM.
<b>Objetivo estratégico</b>	Impulsar la igualdad de oportunidades en la adquisición de competencias técnicas y tecnológicas, reduciendo la segregación formativa por sexo/género y fomentando la presencia del sexo/género menos representado en áreas STEM.
<b>Medida 3.4</b>	Fomento de la formación del personal del Cabildo en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), priorizando el acceso a los mismos del sexo/género menos representado.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la equidad en el acceso a conocimientos y competencias técnicas.</li> <li>- Romper estereotipos de género asociados a determinadas áreas del conocimiento y del desempeño profesional.</li> <li>- Incrementar la presencia de mujeres en formaciones STEM dentro del Cabildo, especialmente en áreas donde su representación es baja.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	El Cabildo impulsará la programación de acciones formativas en áreas STEM dirigidas a su personal, con contenidos actualizados en ciencia de datos, digitalización, sostenibilidad, ingeniería y tecnología aplicada. Se establecerán criterios de acción positiva para favorecer la participación del sexo/género menos representado en función del diagnóstico de plantilla. Asimismo, se podrá incorporar esta línea como prioritaria dentro del Plan de Formación y en la oferta formativa vinculada al desarrollo profesional o la promoción interna. La medida contribuirá también al cumplimiento de objetivos estratégicos de modernización y sostenibilidad institucional.



<b>Responsables de la medida</b>	Unidad de Formación e implicación de todas las consejerías del Cabildo Insular, con atención especial a aquellas con baja presencia femenina en áreas técnicas o tecnológicas como las del Medio Natural Movilidad, Carreteras, Agricultura, Ganadería y Pesca, e Investigación, Innovación y Desarrollo.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Diseño de oferta en los 6 primeros meses de la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Implementación de formaciones a partir de 2027. Evaluación de participación y resultados de forma anual.
<b>Medios y recursos</b>	Se requerirá de personal técnico del órgano competente en materia de RR.HH., y las unidades de digitalización e innovación del Cabildo. Posible colaboración con entidades formadoras externas especializadas en áreas STEM. Recursos del Plan de Formación Institucional.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones formativas ofertadas en áreas STEM.</li> <li>- Participación desagregada por sexo/género en dichas acciones.</li> <li>- % de mujeres participantes en formaciones STEM en comparación con convocatorias anteriores.</li> <li>- Nº de formaciones con criterios de acción positiva establecidos en la convocatoria.</li> <li>- Evaluación del impacto formativo entre la plantilla participante de la formación.</li> </ul>



## Sensibilización y capacitación en igualdad

Eje	3. Sensibilización, formación y capacitación.
Desigualdad / Área de mejora identificada	La falta de formación específica en igualdad, acoso sexual y violencia de género en el ámbito laboral entre el personal con funciones directivas, de liderazgo, formación, RR.HH. y prevención de riesgos laborales puede dificultar una intervención eficaz y alineada con los principios de igualdad.
Objetivo estratégico	Dotar de formación especializada al personal con responsabilidades de gestión, liderazgo y prevención, para garantizar una intervención eficaz y alineada con la igualdad de género en el conjunto de la organización.
Medida 3.5	Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género, el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer las competencias del personal con capacidad de decisión y liderazgo en materia de igualdad.</li> <li>- Garantizar una intervención adecuada y unproactiva frente a situaciones de acoso, discriminación o desigualdad estructural.</li> <li>- Consolidar la transversalidad de género en la gestión de personas y en la prevención de riesgos laborales.</li> </ul>
Descripción de la medida	<p>Se desarrollará un plan formativo específico dirigido a personal pre-directivo y directivo, equipos de formación, profesionales de recursos humanos y personal técnico en prevención de riesgos laborales (PRL). Esta formación incluirá contenidos actualizados sobre igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como violencia de género en el ámbito laboral. Las acciones formativas serán presenciales y online, con componentes prácticos y de evaluación, y estarán adaptadas a las funciones y responsabilidades de cada perfil. Se buscará garantizar la actualización continua de conocimientos, mediante módulos anuales o bianuales. Esta formación tendrá carácter obligatorio y deberá ser uno de los objetivos estratégicos de la corporación.</p>



<b>Responsables de la medida</b>	Todas las consejerías del Cabildo con personal con funciones directivas o de liderazgo, implicando especialmente al órgano competente en materia de RR.HH, la Comisión de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Diseño del plan en los 6 primeros meses de la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Ejecución inicial en 2027 y evaluación anual. Revisión y refuerzo bianual.
<b>Medios y recursos</b>	Recursos internos: Unidad de formación de RR.HH. y de la Comisión de Igualdad, colaboración con entidades expertas en formación especializada en género y prevención. Presupuesto asignado a formación del personal. Herramientas de evaluación cualitativa y cuantitativa de impacto.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas en puestos directivos o técnicos formadas por cohorte anual.</li> <li>- Nº de sesiones y horas formativas impartidas por perfil.</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes desagregado por sexo/género.</li> <li>- Evaluación del impacto de la formación en la gestión de RR.HH. y PRL.</li> <li>- Inclusión de estos módulos como obligatorios en los planes de formación interna.</li> </ul>



Eje	3. Sensibilización, formación y capacitación.
Desigualdad / Área de mejora identificada	Actualmente no existe un sistema formativo sistematizado, integral y adaptado a los distintos perfiles del Cabildo que garantice la transversalización de la igualdad de género en la capacitación interna.
Objetivo estratégico	Consolidar un sistema formativo integral, estructurado y adaptado a las distintas funciones, perfiles y niveles de responsabilidad del Cabildo Insular de Tenerife, garantizando la transversalización de la igualdad de género en la formación interna.
Medida 3.6	Realización de un Plan Bianual de Formación en materia de igualdad adaptado a grupos y categorías que contemplará la formación necesaria en todas las áreas y departamentos del Cabildo de Tenerife.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistematizar la formación en igualdad de género dentro del desarrollo profesional del personal.</li> <li>- Adaptar la formación a los distintos niveles jerárquicos, funciones y competencias.</li> <li>- Garantizar la formación obligatoria y especializada del personal implicado en la ejecución del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Impulsar la profesionalización de la transversalidad de género en la gestión pública.</li> </ul>



### Descripción de la medida

Se elaborará y ejecutará un Plan Bianual de Formación en Igualdad, que estructure la oferta formativa en distintos niveles según funciones, categorías y áreas. Incluirá acciones formativas de carácter presencial y/o online, y recogerá un cronograma para su implementación gradual. Se incorporarán acciones específicas teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, a título indicativo lo siguiente:

- Taller de sensibilización general (3 h) y lenguaje inclusivo (3 h) para toda la plantilla.
- Taller de formación básica (6 h) para personal técnico y mandos intermedios.
- Formación para personal de RR.HH. sobre acceso y promoción sin sesgos.
- Formación específica en Violencias de Género.
- Formación en informes de impacto de género para RR.HH. y jefaturas de servicio.
- Formación en cláusulas sociales con enfoque de género para responsables de área, Secretaría e Intervención, así como a otras consejerías que tengan competencias en otras materias
- Formación en cláusulas de igualdad en contratación pública.
- Formación sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (30 h) para el personal de los distintos Servicios.
- Formación en igualdad para una comunicación y publicidad no sexista destinadas a responsables de comunicación interna y externa de todas las Áreas y Servicios
- Formación en transversalidad de género dirigida a todas las consejerías.
- Inclusión de la formación en igualdad en el itinerario formativo de cada puesto.
- Diseño de formaciones específicas para cargos con responsabilidad política.



<b>Responsables de la medida</b>	El órgano competente en materia de RR.HH., especialmente la Unidad de Formación con acciones adaptadas a: personal de base, técnicos/as, mandos intermedios, personal de RR.HH., responsables de contratación, personal del Comité Técnico, responsables de comunicación, responsables políticos y personal de alta dirección.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Diseño del plan en los 6 primeros meses de la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Ejecución inicial en 2026, con programación bianual. Evaluación intermedia y final.
<b>Medios y recursos</b>	Los propios del órgano competente de Recursos Humanos, y especialmente el /la agente de igualdad y la Unidad de Formación.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de formaciones impartidas y participantes por perfil profesional.</li> <li>- Grado de cobertura por área y categoría profesional.</li> <li>- Nivel de satisfacción de las personas participantes desagregado por sexo/género.</li> <li>- Evaluación del grado de incorporación de contenidos en la práctica profesional.</li> <li>- Inclusión de acciones en el itinerario formativo de cada puesto.</li> <li>- % de cargos con responsabilidad que han recibido formación específica.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>3. Sensibilización, formación y capacitación.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Conocimiento desigual del contenido y alcance del I Plan de Igualdad por parte del personal con responsabilidad técnica y política.
Objetivo estratégico	Impulsar el conocimiento institucional del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, asegurando su apropiación por parte de quienes tienen responsabilidad en su implementación directa o indirecta.
<b>Medida 3.7</b>	Presentación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, obligatoria para todas las Jefaturas de Servicio y puestos de responsabilidad, y voluntaria para cargos con responsabilidad política, en la que se divulguen las medidas del mismo.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que el personal con responsabilidad técnica conozca el contenido, enfoque y medidas del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Fomentar el compromiso institucional transversal con el cumplimiento del Plan.</li> <li>- Promover la implicación voluntaria de los cargos políticos en su difusión y aplicación.</li> <li>- Visibilizar el carácter estratégico del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como política pública.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se organizará una sesión de presentación institucional del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres adaptada a las jefaturas de servicio, puestos de responsabilidad técnica y cargos políticos. La sesión será de carácter obligatorio para las jefaturas y mandos intermedios, y se incentivará la participación voluntaria de representantes políticos. En ella se explicarán los ejes, medidas, cronograma, órganos responsables y principales objetivos del II Plan. También se entregará material resumen, tanto en formato físico como digital, y se fomentará el diálogo sobre el papel de cada persona en la implementación del II Plan.



<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH., especialmente la Unidad de Comunicación con la colaboración de la Comisión de Igualdad y todas las jefaturas de servicio y puestos de responsabilidad técnica. También se incluye a las portavocías de grupos políticos y cargos electos con funciones ejecutivas o de gestión.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Primera presentación oficial: 2026, tras aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres . Repetición anual para nuevos cargos o mandos intermedios incorporados.
<b>Medios y recursos</b>	Diseño de materiales de apoyo en lenguaje claro e inclusivo. Uso de espacios institucionales para la presentación (presencial u online). Recursos humanos propios.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº y % de jefaturas y responsables que asisten a la presentación desagregados por sexo/género.</li> <li>- Nº y % de cargos políticos participantes desagregados por sexo/género</li> <li>- Grado de satisfacción con la presentación.</li> <li>- Nº de personas participantes desagregados por sexo/género.</li> <li>- Inclusión del Plan en la agenda institucional de comunicación interna.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>3. Sensibilización, formación y capacitación.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Desconocimiento interno del I Plan de Igualdad por parte de la plantilla, lo que dificultó su integración en la Cultura organizativa. Es necesario garantizar el acceso equitativo a la información y fomentar la implicación activa de todo el personal.
Objetivo estratégico	Asegurar el conocimiento generalizado del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres entre toda la plantilla, fomentando la apropiación colectiva del mismo y su integración en la cultura organizativa del Cabildo.
<b>Medida 3.8</b>	Presentación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el acceso universal al II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres entre todo el personal del Cabildo.</li> <li>- Fomentar el conocimiento y la comprensión de los ejes y medidas que contiene.</li> <li>- Promover la participación activa en la implementación del II Plan.</li> <li>- Garantizar la transparencia institucional respecto a los compromisos adoptados en igualdad.</li> </ul>
Descripción de la medida	Una vez aprobado el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se organizará una presentación institucional dirigida a toda la plantilla. Esta se podrá realizar mediante una sesión online grabada o presencial por consejerías, con apoyo de materiales divulgativos claros y accesibles. Además, se facilitará el acceso al documento íntegro a través de la intranet del Cabildo, incluyendo un enlace visible y permanente para su consulta y descarga. Se enviará también un resumen ejecutivo en lenguaje inclusivo y formato comprensible a través de correo electrónico. Esta acción irá acompañada de una campaña de comunicación interna para visibilizar el compromiso de la institución y será complementaria y coordinada con la medida 3.7



<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH con la colaboración de la Comisión de Igualdad y la totalidad de la plantilla del Cabildo de Tenerife, incluyendo personal funcionario, laboral, eventual y proyectos especiales.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Inmediatamente después de la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Reenvío o relanzamiento informativo una vez al año o según circunstancias de nueva contratación.
<b>Medios y recursos</b>	Recursos digitales como intranet, mailing, pantallas informativas y boletines. Material gráfico adaptado para la plantilla.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de visualizaciones y descargas del II Plan desde la intranet (previa solicitud al CAU)</li> <li>- Nº de personas asistentes a las presentaciones organizadas desagregadas por sexo/género.</li> <li>- Grado de satisfacción con el material de difusión.</li> <li>- Nº de áreas que han reenviado o compartido la información.</li> <li>- Visibilidad del II Plan en los canales internos del Cabildo.</li> <li>- Grado de alcance de la difusión de los materiales del II Plan</li> <li>- Nº y tipología de los materiales difundidos (carteles, correos enviados, boletines, pantallas internas, etc)</li> <li>- Grado de conocimiento del Plan, medido en encuestas internas.</li> <li>- Nº de consejerías participantes.</li> </ul>





# **EJE 4: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONALES**

## EJE 4: Promoción profesional y desarrollo profesional

<b>Eje</b>	<b>4. Promoción profesional y desarrollo profesional.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Falta de información sistematizada y desagregada por sexo sobre los procesos de acceso y promoción interna.
Objetivo estratégico	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción profesional mediante la disponibilidad de información fiable y desagregada por sexo/género que permita detectar desigualdades y aplicar medidas correctoras.
Medida 4.1	Adecuación de los sistemas informáticos relativos al acceso y promoción interna que reciben las personas trabajadoras del Cabildo de Tenerife conforme a los resultados del diagnóstico.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la capacidad institucional para analizar los procesos de promoción y acceso interno desde una perspectiva de género.</li> <li>- Detectar posibles brechas de género en el desarrollo profesional.</li> <li>- Facilitar la rendición de cuentas y el seguimiento continuo de los procesos internos de promoción.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se realizará una revisión y adecuación de los sistemas de información y bases de datos de Recursos Humanos para que recojan de manera estructurada, continua y accesible los datos relacionados con los procesos de promoción interna, concursos, movilidad y acceso a puestos de mayor responsabilidad. Estos datos deberán estar desagregados por sexo/género y permitir cruces con otras variables relevantes (edad, antigüedad, tipo de contrato, grupo profesional, etc.). Esta información será clave para los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para detectar obstáculos invisibles en la carrera profesional del personal.
Responsables de la medida	Órgano competente en RR.HH., especialmente los servicios con competencias en selección y provisión.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Implementación progresiva a lo largo de la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con una revisión técnica inicial en el primer año.
<b>Medios y recursos</b>	Revisión y mejora de los sistemas de gestión de personal ya existentes. Colaboración con el área de informática para el diseño de módulos o campos específicos. Formación del personal de RR.HH. en el registro y explotación de datos sensibles. Posibilidad de apoyo externo técnico en caso de complejidad elevada.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de variables incorporadas desagregadas por sexo/género.</li> <li>- Nº de procesos de promoción registrados con desglose por sexo/género y área.</li> <li>- Nº de informes de seguimiento emitidos con datos de acceso y promoción desagregados por sexo/género.</li> <li>- Grado de satisfacción del personal técnico con la utilidad de los datos para la gestión con enfoque de género.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>4. Promoción profesional y desarrollo profesional.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	La interrupción de la carrera profesional por motivos personales o familiares, como los cuidados o situaciones de violencia de género, impacta especialmente en las trayectorias laborales de las mujeres, generando desventajas en los procesos de promoción interna.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar trayectorias profesionales equitativas para mujeres y hombres, incorporando criterios de justicia y reparación ante interrupciones derivadas de situaciones personales o familiares.
<b>Medida 4.2</b>	Verificación de que se ha tenido en cuenta los periodos suspensivos para la promoción y mejora del empleo.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que los períodos de suspensión laboral, como maternidad, paternidad, excedencias por cuidados o situaciones de violencia de género, no penalicen las oportunidades de desarrollo profesional.</li> <li>- Aplicar criterios correctores que eviten que las mujeres, mayoritariamente afectadas por estos periodos, sufran desventajas en los procesos de promoción interna.</li> <li>- Cumplir con el principio de igualdad de trato y oportunidades en los procesos de carrera profesional.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se garantizará que los sistemas de evaluación para la promoción y provisión interna de puestos tengan en cuenta los períodos de suspensión de la relación laboral (por nacimiento, adopción, acogida, excedencias para cuidados, violencia de género, violencia sexual, entre otros) como períodos computables o no penalizadores, según la normativa aplicable. Esta medida implicará revisar los baremos y criterios actuales para incorporar una perspectiva de equidad y reparación, evitando que estos periodos supongan desventajas comparativas. Asimismo, se difundirá esta garantía entre la plantilla, especialmente en los procesos de promoción interna.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano con competencias en RR.HH.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Implementación en el primer año del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con seguimiento y revisión anual de su aplicación en convocatorias de promoción.
<b>Medios y recursos</b>	Revisión normativa y jurídica de los criterios actuales de promoción. Coordinación con los Servicios Jurídicos y Recursos Humanos. Formación específica a los órganos de evaluación. Elaboración de una instrucción interna que recoja estos criterios y garantice su cumplimiento.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una instrucción interna o modificación normativa que contemple esta garantía.</li> <li>- Nº de procesos de promoción en los que se ha aplicado el criterio de no penalización por periodos suspensivos.</li> <li>- Nº de personas beneficiadas por esta medida, desagregado por sexo/género y motivo del periodo suspensivo.</li> <li>- Grado de conocimiento de esta medida entre el personal (medido por encuesta interna).</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>4. Promoción profesional y desarrollo profesional.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Existe infrarrepresentación de mujeres o de hombres en distintas categorías profesionales.
<b>Objetivo estratégico</b>	Fomentar la igualdad efectiva en las oportunidades de carrera profesional y reducir la segregación por sexo/género en los grupos y categorías del Cabildo.
<b>Medida 4.3</b>	Aplicación de criterios de acción positiva en caso de empate en las promociones, a favor del sexo/género menos representado en la categoría/puesto de trabajo.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer mecanismos correctores frente a desigualdades de representación por sexo/género en categorías profesionales.</li> <li>- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales.</li> <li>- Aplicar criterios de acción positiva conforme al marco normativo vigente.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se incorporará, en las bases de promoción interna, un criterio de desempate que favorezca al sexo/género menos representado en el cuerpo, escala o grupo profesional objeto de la convocatoria, siempre que se cumplan todos los requisitos y méritos exigidos. Esta acción de acción positiva se ajustará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, así como a las instrucciones internas que deriven del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y será aplicable únicamente en situaciones de igualdad de condiciones entre las personas candidatas.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano con competencias en RR.HH. y con incidencia en todas las consejerías del Cabildo Insular de Tenerife, especialmente aquellas donde se ha detectado infrarrepresentación estructural por sexo/género: Consejería del Medio Natural, Sostenibilidad, Seguridad y Emergencias; Consejería de Movilidad; Consejería de Presidencia, Administración y Servicio Público, Planificación Territorial y Patrimonio Histórico; Consejería de Industria, Comercio, Sector Primario y Bienestar Animal; y otras donde se evidencian procesos de segregación horizontal o vertical.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Aplicación desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y durante toda su vigencia.
<b>Medios y recursos</b>	Revisión jurídica y técnica de las bases de promoción interna. Coordinación con la Dirección Insular de RR.HH. y los servicios jurídicos del Cabildo. Formación específica al personal técnico encargado de la elaboración y supervisión de convocatorias.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de procesos de promoción que incluyen esta cláusula de desempate.</li> <li>- Nº de promociones resueltas con aplicación del criterio de acción positiva.</li> <li>- Variación del porcentaje de representación del sexo/género menos representado en las categorías afectadas.</li> <li>- Grado de cumplimiento del criterio en todas las áreas con desigualdad estructural.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>4. Promoción profesional y desarrollo profesional.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	La formación en igualdad no se reconoce de forma sistemática como mérito en los procesos de provisión.
Objetivo estratégico	Fomentar la igualdad efectiva en las oportunidades de carrera profesional y reducir la segregación por sexo/género en los grupos y categorías del Cabildo.
Medida 4.4	Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar la capacitación en igualdad como mérito diferencial en el desarrollo profesional.</li> <li>- Sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la relevancia de la formación en materia de igualdad.</li> <li>- Reconocer el compromiso con la igualdad como valor estratégico en la carrera profesional.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se establecerá la obligatoriedad de valorar positivamente, en los procesos de provisión de puestos mediante concurso, la formación acreditada en materia de igualdad de género. Dicha formación será considerada mérito específico o transversal, según el perfil del puesto, especialmente en puestos de responsabilidad, coordinación, formación, RR.HH., PRL y comunicación. Se incorporará de manera explícita en las bases generales y específicas, y se adaptará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y normativa autonómica.
Responsables de la medida	Órgano competente en materia de RR.HH., especialmente el servicio con competencias en provisión.
Responsable de seguimiento y evaluación	Comisión de Igualdad..
Cronograma	Aplicación inmediata tras la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y a lo largo de toda su vigencia.



<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Revisión técnica y jurídica de los baremos y bases de concurso. Coordinación con el Servicio de Recursos Humanos y Secretaría General. Difusión interna de los nuevos criterios. Formación del personal técnico implicado en la redacción de convocatorias.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº y % de procesos concursales que valoran formación en igualdad.</li> <li>- Nº y % de personas candidatas que aportan formación en igualdad.</li> <li>- Variación en la puntuación media obtenida por este mérito en los concursos.</li> <li>- Nº de puestos adjudicados a personas con formación en igualdad.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>4. Promoción profesional y desarrollo profesional.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, especialmente en áreas masculinizadas, lo que limita la igualdad en la carrera profesional.
Objetivo estratégico	Promover el liderazgo femenino y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de responsabilidad, especialmente en sectores masculinizados.
Medida 4.5	Establecimiento de un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, especialmente en aquellas áreas donde haya infrarrepresentación con perspectiva de género interseccional.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer la participación de mujeres en el desarrollo de trayectorias profesionales ascendentes.</li> <li>- Promover referentes femeninos en espacios tradicionalmente masculinizados.</li> <li>- Reducir la segregación vertical y la brecha de acceso a puestos de responsabilidad.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se pondrá en marcha un programa estructurado de desarrollo profesional y liderazgo dirigido a mujeres de la plantilla, priorizando aquellas que trabajan en áreas con baja representación femenina. Este programa incluirá sesiones de formación en habilidades de liderazgo, empoderamiento, comunicación estratégica, negociación, gestión de equipos y carrera profesional. También se fomentará el acompañamiento mediante mentorías internas, la visibilización de referentes y el diseño de itinerarios individualizados de promoción.
Responsables de la medida	Órgano con competencias en RR.HH. y todas las consejerías del Cabildo Insular de Tenerife, con especial atención a aquellas con fuerte masculinización en sus estructuras: Consejería del Medio Natural, Sostenibilidad, Seguridad y Emergencias; Consejería de Movilidad; Consejería de Industria, Comercio, Sector Primario y Bienestar Animal; Consejería de Presidencia, Administración y Servicio Público; Consejería de Carreteras, Movilidad, Innovación y Cultura, y otras donde se detecte infrarrepresentación femenina.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Diseño y pilotaje del programa en el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Implementación progresiva y evaluación cada dos años (2027 y 2029).
<b>Medios y recursos</b>	Recursos técnicos del Servicio de Igualdad y del Servicio de Formación. Colaboración con entidades especializadas en liderazgo femenino. Plataforma de formación en línea. Implicación de directivas y personal con experiencia para tareas de mentoría.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de mujeres participantes por edición y área.</li> <li>- Nº de mujeres que acceden a puestos de mayor responsabilidad tras el programa.</li> <li>- Nivel de satisfacción de las participantes.</li> <li>- Evaluación de impacto en la carrera profesional a medio plazo.</li> <li>- % de representación femenina en puestos directivos antes y después de la implementación.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>4. Promoción profesional y desarrollo profesional.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Baja presencia de mujeres en puestos pre-directivos y directivos, especialmente en áreas con fuerte segregación vertical.
<b>Objetivo estratégico</b>	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos, especialmente en puestos de toma de decisiones.
<b>Medida 4.6</b>	Aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión.</li> <li>- Visibilizar el liderazgo femenino en todas las áreas del Cabildo.</li> <li>- Prevenir la reproducción de sesgos de género en el acceso a puestos de responsabilidad.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	En los procedimientos de provisión de puestos pre-directivos y directivos se fomentará activamente la representación equilibrada de ambos sexos/géneros. Para ello, se incorporará este principio como criterio de valoración en los procesos de designación o concurso, y se revisarán los perfiles y baremos para evitar sesgos de género. Asimismo, se impulsarán acciones complementarias como la identificación de talento femenino y la eliminación de barreras indirectas. Esta medida se enmarca en lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 y el marco autonómico, promoviendo un liderazgo inclusivo e igualitario.
<b>Responsables de la medida</b>	Todas las consejerías del Cabildo Insular de Tenerife, con especial énfasis en aquellas con menor presencia de mujeres en niveles jerárquicos altos: consejerías del Medio Natural, Sostenibilidad, Seguridad y Emergencias, Carreteras, Movilidad, Innovación y Cultura, Industria, Comercio, Sector Primario y Bienestar Animal, y otras con fuerte segregación vertical.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

<b>Cronograma</b>	Aplicación inmediata tras la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y durante toda su vigencia.
<b>Medios y recursos</b>	Revisión técnica de las bases de provisión de puestos. Coordinación entre Recursos Humanos y el Servicio de Igualdad. Incorporación de perspectiva de género en los órganos de valoración. Acciones de sensibilización sobre liderazgo inclusivo.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de nombramientos pre-directivos y directivos desagregados por sexo/género.</li> <li>- % de mujeres en puestos de dirección antes y después de la medida.</li> <li>- Nº de procesos de provisión en los que se ha aplicado el criterio de representación equilibrada.</li> <li>- Valoración cualitativa de la medida por parte de candidaturas y responsables de selección.</li> <li>- Nº de acompañamientos realizados mediante mentorías internas desagregados por sexo/género.</li> <li>- Nº de itinerarios individualizados de promoción diseñados.</li> </ul>





**EJE 5:  
CALIFICACIÓN  
PROFESIONAL,  
CONDICIONES  
DE TRABAJO Y  
RETRIBUCIONES**

## EJE 5: Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones

<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Limitada capacidad de análisis con enfoque de género en los datos sobre absentismo y ausencias del personal.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar la equidad en las condiciones laborales mediante un sistema de gestión que permita identificar y corregir posibles desigualdades relacionadas con el absentismo, las ausencias justificadas y las condiciones de trabajo.
<b>Medida 5.1</b>	Adecuación de los sistemas informáticos relativos a las ausencias y absentismos de las personas trabajadoras del Cabildo de Tenerife desagregados por sexo/género conforme a los resultados del diagnóstico.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la calidad y el análisis de los datos relativos a ausencias y absentismo desde una perspectiva de género.</li> <li>- Detectar desigualdades en el uso de permisos, bajas médicas o ausencias relacionadas con condiciones de género o factores interseccionales.</li> <li>- Facilitar la planificación de medidas preventivas en PRL, conciliación o corresponsabilidad.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se actualizarán los sistemas de registro y análisis de ausencias y absentismo del personal del Cabildo, incorporando variables de sexo/género y otras dimensiones relevantes para identificar posibles desigualdades estructurales. Se garantizará que la herramienta permita cruzar datos por grupo profesional, tipo de ausencia, área de trabajo y nivel jerárquico, así como detectar patrones diferenciados en permisos, reducciones de jornada, ITs y otros supuestos. Esta información será clave para orientar medidas de salud laboral, conciliación o intervención en clima organizativo.



<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente de RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Implementación durante el segundo año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con evaluación y ajustes continuos durante el resto del periodo de vigencia.
<b>Medios y recursos</b>	Recursos informáticos del Área de RR.HH. y colaboración del Área TIC. Formación específica al personal que gestione los datos. Acompañamiento del Servicio de Igualdad para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la parametrización del sistema.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de desarrollo del nuevo sistema informático (% de implementación).</li> <li>- Nº de informes generados anualmente con datos desagregados.</li> <li>- Nº de áreas que utilizan estos datos para planificar medidas.</li> <li>- Identificación de diferencias significativas por sexo/género en el uso de permisos, Incapacidades Temporales o ausencias justificadas.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Descripciones de puestos poco desarrollados y sin perspectiva de género, lo que dificulta la detección y corrección de desigualdades.
<b>Objetivo estratégico</b>	Avanzar hacia una clasificación profesional más justa, clara y ajustada a la realidad del trabajo, que permita detectar y corregir desigualdades de género.
<b>Medida 5.2</b>	Elaboración de las descripciones de puestos de trabajo más desarrolladas, para procurar su cohesión con la valoración de puestos de trabajo realizada en la auditoría.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enriquecer las descripciones de puestos con una perspectiva funcional y de género.</li> <li>- Fortalecer la coherencia entre la RPT, la realidad del trabajo y los criterios de valoración retributiva.</li> <li>- Facilitar la transparencia en los procesos de clasificación, provisión y promoción.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se procederá a revisar y actualizar las descripciones de los puestos de trabajo de la plantilla del Cabildo, Estas nuevas descripciones incluirán tareas efectivas, condiciones del entorno laboral, carga física y emocional, nivel de responsabilidad, relación con el público, requerimientos formativos, entre otros. Este proceso se basará en los resultados de la auditoría retributiva del diagnóstico, y tendrá en cuenta la perspectiva de género para evitar sesgos en la definición y valoración de puestos. El objetivo es lograr una herramienta más útil para la gestión de personas y para garantizar la equidad.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH., especialmente el servicio con competencias en RPT.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Inicio durante el segundo año desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Finalización y validación de las nuevas descripciones de puestos antes del cierre del cuarto año.



<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Personal técnico del Área de RR.HH. y colaboración con el Servicio de Igualdad. Consultoría externa especializada en análisis funcional de puestos con enfoque de género. Espacios de contraste con jefaturas y personal afectado.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de puestos con descripciones actualizadas.</li> <li>- Incorporación de al menos 5 nuevos factores cualitativos por descripción.</li> <li>- % de descripciones validadas por responsables de área y personal afectado.</li> <li>- Nivel de adecuación de las nuevas descripciones con la auditoría retributiva.</li> <li>- Identificación de ajustes realizados por razón de género tras la revisión.</li> </ul>

<p><b>Eje</b></p>	<p><b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b></p>
<p><b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b></p>	<p>Falta de acceso claro y sistemático a la información sobre valoración y descripción de puestos, lo que limita la transparencia y dificulta la equidad interna.</p>
<p><b>Objetivo estratégico</b></p>	<p>Promover la transparencia organizativa y la equidad interna facilitando el acceso de la plantilla a la información sobre la valoración y descripción de los puestos.</p>
<p><b>Medida 5.3</b></p>	<p>Puesta a disposición de la plantilla del resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada en la auditoría y, cuando estén terminadas, también las descripciones de puestos de trabajo actualizadas.</p>
<p><b>Objetivo(s) específico(s)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la transparencia en la estructura organizativa y retributiva.</li> <li>- Facilitar la comprensión por parte del personal de los criterios aplicados en la valoración de su puesto.</li> <li>- Promover la confianza y la participación en los procesos de mejora organizativa.</li> </ul>



<b>Descripción de la medida</b>	<p>Se garantizará el acceso público, a través de la intranet y otros canales internos, a los resultados de la valoración de puestos de trabajo realizada como parte de la auditoría retributiva. Además, cuando se finalicen las descripciones de puestos actualizadas (ver Medida 5.2), también serán accesibles. Esta información deberá presentarse en un formato comprensible y accesible para todo el personal, asegurando que incluya criterios de valoración, puntuaciones, factores analizados y posibles implicaciones para la estructura retributiva. La difusión se acompañará de una nota explicativa que contextualice la finalidad y el uso de la información.</p>
<b>Responsables de la medida</b>	<p>Órgano competente de Recursos Humanos.</p>
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	<p>Comisión de Igualdad..</p>
<b>Cronograma</b>	<p>Difusión del resultado de la auditoría durante el primer año desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Publicación progresiva de las descripciones actualizadas conforme se vayan elaborando (años 2 a 4).</p>
<b>Medios y recursos</b>	<p>Soporte técnico del Área TIC para el alojamiento en la intranet. Elaboración de una guía explicativa. Colaboración de RR.HH. e Igualdad para resolver dudas del personal. Posibilidad de sesiones informativas si se considera necesario.</p>
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos publicados y accesibles en la intranet (petición CAU)</li> <li>- Nº de visitas o descargas de la documentación.</li> <li>- Grado de satisfacción del personal respecto a la información difundida (medido a través de encuesta).</li> <li>- Identificación de barreras de acceso al documento declaradas por el personal.</li> <li>- % de personas que declaran conocer los criterios de valoración de su puesto tras la publicación.</li> </ul>

<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Inexistencia de un documento accesible que detalle y explique de forma clara todos los conceptos retributivos aplicables.
<b>Objetivo estratégico</b>	Avanzar hacia una estructura retributiva clara, accesible y exenta de sesgos de género, garantizando la transparencia en los criterios y complementos salariales.
<b>Medida 5.4</b>	Recopilación de todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicación de su descripción, de cómo se aplican dichos conceptos, si están o no previstos en la legislación aplicable, y los criterios que se siguen para el cálculo de su cuantía.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la transparencia retributiva en todos los niveles del Cabildo.</li> <li>- Facilitar la comprensión de los criterios retributivos por parte del personal.</li> <li>- Detectar posibles sesgos de género en la asignación de complementos y extras.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se elaborará un documento técnico y divulgativo en el que se recojan todos los conceptos retributivos que afectan a la plantilla del Cabildo Insular de Tenerife. Este documento incluirá: definición de cada concepto, base legal o normativa aplicable, criterios de aplicación, variables que afectan al cálculo, y condiciones específicas (como nocturnidad, peligrosidad, turnicidad, disponibilidad, etc.). Asimismo, se diferenciarán claramente las percepciones salariales y extrasalariales. El documento servirá de base para la realización de informes de brecha salarial y para orientar posibles ajustes con perspectiva de género.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente de RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Redacción del documento durante el segundo año desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Publicación y difusión en el tercer año (2028).</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Equipo técnico de RR.HH., con colaboración de personal jurídico y económico del Cabildo. Apoyo de la Unidad de Igualdad para la revisión con enfoque de género. Plataforma interna para su difusión digital.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de conceptos retributivos identificados y descritos.</li> <li>- Publicación efectiva del documento en la intranet.</li> <li>- Nº de accesos al documento por parte del personal.</li> <li>- Incorporación de estos datos como base en el análisis de futuras brechas salariales.</li> <li>- Nivel de satisfacción del personal con la claridad del lenguaje utilizado en el documento sobre los conceptos retributivos desagregados por sexo/género.</li> <li>- Nº de propuestas de mejora derivadas del análisis de este documento.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Falta de acceso claro y generalizado a la información retributiva, con escasa difusión interna y baja presencia en los canales habituales de comunicación.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar la transparencia y el acceso equitativo a la información retributiva, promoviendo una cultura organizativa basada en la claridad, la igualdad y la participación.
<b>Medida 5.5</b>	Realización de una campaña de difusión para que todo el personal conozca los conceptos retributivos de la plantilla de la Corporación.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que el personal conoce los conceptos que componen su retribución.</li> <li>- Promover la implicación y la comprensión de la estructura salarial en clave de igualdad.</li> <li>- Facilitar el uso del documento como herramienta para la consulta, la transparencia y la detección de posibles desigualdades.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Tras la elaboración del documento que recopila los conceptos retributivos (ver Medida 5.4), se organizará una campaña de difusión interna destinada a toda la plantilla. Esta campaña incluirá el envío de comunicaciones por correo electrónico, publicación destacada en la intranet, cartelería informativa, sesiones explicativas virtuales y/o presenciales, y una guía breve para la consulta rápida del documento. Además, se habilitará un canal para la resolución de dudas, y se valorará su integración en las sesiones informativas de acogida o de formación.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente de RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	La campaña de difusión se iniciará inmediatamente tras la finalización y validación del documento retributivo (final del tercer año o inicio del cuarto del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres).



<b>Medios y recursos</b>	Diseño gráfico de materiales, apoyo de la Unidad de Comunicación Interna, soporte TIC para la visibilidad en intranet, recursos humanos para impartir sesiones informativas, y materiales explicativos adaptados a distintos perfiles de la plantilla.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de comunicaciones enviadas y materiales producidos.</li> <li>- N° de personas que acceden al documento tras la campaña.</li> <li>- N° de sesiones informativas realizadas y tasa de asistencia.</li> <li>- % de personas que manifiestan conocer el documento en encuestas internas desagregado por sexo/género.</li> <li>- N° de consultas recibidas o resueltas tras la campaña.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Existencia de complementos salariales similares o solapados que dificultan la comprensión de la nómina y pueden generar desequilibrios retributivos no justificados.
<b>Objetivo estratégico</b>	Favorecer la equidad retributiva mediante la racionalización y simplificación de los conceptos salariales, garantizando su comprensión, coherencia y adecuación con perspectiva de género.
<b>Medida 5.6</b>	Identificación de los aspectos susceptibles de mejora atendiendo a la perspectiva de género, en los complementos salariales a efectos de su simplificación, negociándolos con la representación sindical.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Simplificar la estructura retributiva para facilitar su interpretación y fiscalización.</li> <li>- Eliminar redundancias o solapamientos que puedan generar desigualdad o confusión.</li> <li>- Garantizar la participación sindical en cualquier modificación en materia retributiva.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se llevará a cabo una revisión técnica de todos los complementos salariales detectados en el documento de transparencia retributiva. El análisis buscará identificar duplicidades o diferencias poco justificadas entre conceptos similares (por ejemplo, distintos tipos de compensaciones por horas extraordinarias, turnicidad o productividad). En función del resultado, se plantearán propuestas de unificación o simplificación de conceptos, garantizando en todo momento que ninguna persona vea reducido su salario. Estas modificaciones serán trasladadas y consensuadas con la representación legal del personal, y comunicadas al conjunto de la plantilla mediante canales oficiales.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente de RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..



<b>Cronograma</b>	Inicio del análisis técnico en el tercer año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Propuestas de unificación y comunicación a lo largo del cuarto año.
<b>Medios y recursos</b>	Personal técnico de RR.HH. especializado en gestión salarial, asesoramiento jurídico y económico, colaboración de la Comisión de Igualdad, canales de comunicación institucional para informar de los cambios.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de complementos identificados como redundantes o solapados.</li> <li>- N° de propuestas de unificación elevadas a consulta sindical.</li> <li>- N° de complementos finalmente unificados.</li> <li>- % de plantilla con cambios comunicados.</li> <li>- Confirmación por parte de RR.HH. de que no ha habido pérdida retributiva en ningún caso.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Detección de posibles diferencias retributivas por sexo/género en conceptos ligados al trabajo efectivo, asociadas a la organización del trabajo y la concentración de hombres en determinados puestos.
<b>Objetivo estratégico</b>	Avanzar hacia la equidad salarial mediante la identificación de posibles discriminaciones por razón de sexo/género en los conceptos retributivos ligados al trabajo efectivo.
<b>Medida 5.7</b>	Realización de un estudio de impacto de género interseccional sobre discriminación directa e indirecta en conceptos retributivos por trabajo efectivo.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar posibles sesgos de género en la distribución de complementos y otras retribuciones vinculadas a condiciones de trabajo.</li> <li>- Establecer una base objetiva y con enfoque de género interseccional para revisar la estructura retributiva.</li> <li>- Proponer medidas de corrección si se detectan desigualdades salariales vinculadas al sexo/género.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida contempla la elaboración de un estudio específico de impacto de género centrado en los complementos asociados al trabajo efectivo (como nocturnidad, turnicidad, disponibilidad, trabajo en altura, productividad...). El estudio analizará si dichos conceptos se asignan con equidad entre mujeres y hombres, considerando la segregación horizontal, los requisitos de disponibilidad horaria, o la concentración masculina en determinadas áreas operativas. El objetivo es detectar posibles discriminaciones indirectas derivadas de la organización del trabajo o la cultura institucional, así como revisar si los criterios de asignación de estos complementos se ajustan a los principios de igualdad. El resultado deberá incluir propuestas de mejora o corrección.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente de RR.HH., especialmente Agente de Igualdad.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Estudio a elaborar en el segundo año del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Socialización de resultados y propuestas en el tercer año (2028).
<b>Medios y recursos</b>	Equipo técnico del órgano competente en materia de RR.HH. y personal experto en análisis retributivo con perspectiva de género; herramientas estadísticas y bases de datos salariales desagregadas; apoyo externo si se requiere.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del estudio elaborado y validado por la Comisión Negociadora.</li> <li>- Nº de conceptos retributivos analizados con perspectiva de género.</li> <li>- Identificación de brechas o desigualdades retributivas atribuibles a discriminación directa o indirecta.</li> <li>- Nº de propuestas o medidas de mejora formuladas a partir del estudio.</li> <li>- Nº de áreas/servicios donde se propone alguna medida correctiva.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Estructura retributiva fragmentada, con múltiples complementos similares que dificultan el análisis de brechas salariales y la comparación entre puestos de igual valor.
<b>Objetivo estratégico</b>	Avanzar hacia una estructura retributiva más clara, coherente y equitativa, facilitando la comparación entre puestos de igual valor, reduciendo sesgos de género y simplificando el análisis de brechas salariales.
<b>Medida 5.8</b>	Establecimiento de criterios para unificar los complementos salariales referidos a conceptos equivalentes o muy similares, como los de igual valor a efectos de la realización de auditorías retributiva.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y sistematizar los complementos salariales existentes para detectar duplicidades o solapamientos.</li> <li>- Facilitar la realización de auditorías retributivas con base en una estructura salarial clara y homogénea.</li> <li>- Garantizar el principio de transparencia y de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida plantea la revisión detallada de los complementos retributivos actuales, con el objetivo de identificar aquellos que, aunque nominalmente distintos, responden a funciones similares o a criterios retributivos equivalentes. A partir de esta revisión, se establecerán criterios objetivos y estandarizados para su unificación, sin que ello suponga en ningún caso una merma en los derechos económicos de la plantilla. Esta clarificación servirá además como base para futuras auditorías retributivas, simplificando su desarrollo y mejorando su precisión. Toda modificación será comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras y a la plantilla, garantizando la transparencia del proceso.

<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH. e implicación de todas las consejerías, con especial implicación de aquellas con mayor diversidad de complementos vinculados al desempeño y condiciones de trabajo, como Consejería de Presidencia, Intervención General, y aquellas que gestionan personal con tareas específicas como Medio Natural, Agricultura, Movilidad o Cultura.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Implementación a lo largo del tercer año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2028), con fases de diagnóstico, propuesta técnica, validación y comunicación.
<b>Medios y recursos</b>	La medida requerirá del análisis técnico de los registros salariales y RPT por parte del órgano competente en materia de RR.HH. Se podrá contar con asistencia técnica externa especializada si se considera necesario, así como con herramientas informáticas que faciliten el análisis comparativo y el diseño de los nuevos criterios.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de complementos retributivos analizados.</li> <li>- Nº de categorías o grupos de complementos reagrupados o unificados.</li> <li>- Existencia de un documento validado con los nuevos criterios de unificación.</li> <li>- Porcentaje de reducción en la dispersión de conceptos retributivos.</li> <li>- Grado de comprensión de los conceptos retributivos por parte de la plantilla (encuesta interna).</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Falta de sistematización en la actualización del registro retributivo, lo que limita la capacidad de detectar y corregir desigualdades salariales.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar la igualdad retributiva a través de la actualización sistemática del registro retributivo conforme a la normativa vigente.
<b>Medida 5.9</b>	Renovación anual, durante el primer trimestre del año, del registro retributivo por agrupaciones de puestos de igual valor, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva.</li> <li>- Garantizar el análisis y revisión periódica de las retribuciones con perspectiva de género.</li> <li>- Facilitar la realización de auditorías retributivas y la detección de posibles desigualdades salariales.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida consiste en la elaboración y renovación anual del registro retributivo, conforme a lo estipulado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La actualización se realizará cada primer trimestre del año y deberá contemplar el desglose salarial por sexo/género, incluyendo salarios base, complementos y percepciones extrasalariales, agrupados por puestos de igual valor. Este registro permitirá identificar posibles brechas salariales injustificadas y constituirá una herramienta para la planificación de medidas correctivas y la auditoría retributiva.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Renovación anual durante el primer trimestre de cada año del II Plan e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres



<b>Medios y recursos</b>	Órgano competente en materia de Recursos Humanos. Uso de bases de datos salariales desagregadas por sexo/género, herramientas informáticas para análisis retributivo, y soporte externo especializado en igualdad retributiva si se requiere.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del registro retributivo actualizado anualmente.</li> <li>- N° de agrupaciones de puestos de igual valor analizadas.</li> <li>- Identificación de posibles brechas retributivas por sexo/género.</li> <li>- N° de medidas propuestas o implementadas a partir del registro.</li> <li>- Evaluación anual del cumplimiento normativo en materia retributiva.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>5. Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Ausencia de informes sistemáticos sobre brechas salariales dificultando la toma de decisiones para avanzar en igualdad retributiva.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar la transparencia retributiva y facilitar el análisis de las desigualdades salariales mediante la difusión periódica de los datos recogidos en el registro retributivo.
<b>Medida 5.10</b>	Comunicación de información bianual de la brecha salarial global existente en la organización (por conceptos), así como las brechas globales (por conceptos) en las diferentes agrupaciones de puestos analizadas, tras la renovación del registro retributivo.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la transparencia salarial interna.</li> <li>- Permitir un seguimiento efectivo de la evolución de las brechas salariales.</li> <li>- Generar evidencia para priorizar medidas de igualdad retributiva.</li> <li>- Fomentar una cultura organizativa basada en la equidad y el acceso a la información.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	<p>Esta medida implica la elaboración de un informe bianual en el que se expongan los principales resultados del registro retributivo en materia de brechas salariales. El informe debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brecha salarial global (promedio y mediana) por conceptos retributivos.</li> <li>- Brechas por agrupaciones de puestos de igual valor.</li> <li>- Diferencias retributivas por sexo/género en complementos específicos.</li> <li>- Comparativas interanuales para valorar la evolución.</li> </ul> <p>Este informe será presentado a la Comisión Negociadora y difundido por los canales internos adecuados (intranet, sesiones informativas o mediante correo corporativo), asegurando el cumplimiento de la normativa de protección de datos.</p>



<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Informe a elaborar bianualmente durante el segundo trimestre de cada año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, tras la renovación del registro retributivo.
<b>Medios y recursos</b>	Equipo técnico del órgano competente en materia de Recursos Humanos,, herramientas estadísticas para el tratamiento de datos salariales, bases de datos actualizadas y colaboración externa si fuera necesario para el análisis o presentación de resultados.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de informes anuales elaborados y difundidos.</li> <li>- Identificación y desglose de brechas retributivas por sexo/género.</li> <li>- Comparación interanual de las brechas salariales.</li> <li>- N° de medidas derivadas del análisis de dichas brechas.</li> <li>- N° de áreas o agrupaciones de puestos analizadas en detalle.</li> </ul>





**EJE 6: EJERCICIO  
CORRESPONSABLE  
DE LOS DERECHOS DE  
LA VIDA PERSONAL,  
FAMILIAR Y LABORAL**

## EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Desconocimiento sobre la efectividad y adecuación real de las medidas de conciliación vigentes.
<b>Objetivo estratégico</b>	Promover una organización laboral que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante el análisis y mejora de las medidas disponibles.
<b>Medida 6.1</b>	Realización de un análisis de las necesidades de conciliación de la organización.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las necesidades reales de conciliación de la plantilla.</li> <li>- Detectar y aplicar las medidas más convenientes para la plantilla.</li> <li>- Evaluar el uso y efectividad de las medidas actualmente existentes.</li> <li>- Proponer mejoras o nuevas medidas más allá del marco legal.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se propone realizar un estudio de diagnóstico interno sobre conciliación para detectar barreras, oportunidades de mejora y necesidades no cubiertas entre la plantilla. Este estudio permitirá conocer si las medidas actuales (flexibilización horaria, permisos, etc.) responden de forma equitativa a las diferentes realidades familiares y personales. A partir del análisis, se elaborará un informe con recomendaciones y, en su caso, propuestas de ampliación o flexibilización de las medidas existentes. Se propondrán medidas a aprobar por los órganos de negociación.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..
<b>Cronograma</b>	Estudio a realizar en el segundo año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Implementación progresiva de las mejoras durante el tercer año (2028).
<b>Medios y recursos</b>	Órgano competente en materia de RR.HH. especialmente el/la agente de igualdad y apoyo de la Unidad Técnica de Igualdad, con herramienta de recogida de datos (cuestionario, entrevistas, focus groups); personal técnico especializado en conciliación; asesoría externa si se requiere.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio de conciliación realizado y presentado.</li> <li>- Nº de medidas propuestas para mejorar la conciliación.</li> <li>- Nº de medidas finalmente adoptadas y aplicadas.</li> <li>- Nivel de conocimiento y satisfacción de la plantilla con las medidas implementadas con desagregación por sexo/género (encuesta).</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Ausencia de directrices comunes que orienten la planificación de reuniones y la desconexión digital desde un enfoque de conciliación y corresponsabilidad.
<b>Objetivo estratégico</b>	Promover una organización del tiempo de trabajo respetuosa con la conciliación y con perspectiva de género entre mujeres y hombres.
<b>Medida 6.2</b>	Elaboración de los procedimientos de organización de reuniones y de desconexión digital, como herramientas para la organización del tiempo de trabajo y que pueden favorecer la conciliación, de manera que tengan perspectiva de género.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regular el uso de herramientas y tiempos institucionales con criterios de conciliación e igualdad.</li> <li>- Prevenir la sobrecarga invisible derivada de la falta de límites entre el trabajo y la vida personal.</li> <li>- Establecer pautas institucionales claras y aplicables para la planificación de reuniones y el respeto a los tiempos de descanso.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida plantea la elaboración y aprobación de protocolos internos que regulen dos aspectos clave para la conciliación: la organización de reuniones y la desconexión digital. Para ello, se establecerán franjas horarias preferentes para convocatorias, criterios de duración y formato, así como recomendaciones para garantizar la participación equitativa. En cuanto a la desconexión digital, se propondrá una política clara que respete el tiempo individual del personal laboral evitando comunicaciones fuera del horario laboral, salvo casos justificados. Todo ello con perspectiva de género, considerando los usos diferenciados del tiempo según el sexo/género y las cargas de cuidados.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH. y todas las consejerías del Cabildo de Tenerife, especialmente aquellas con mayor volumen de personal o con funciones directivas, técnicas y de gestión de equipos



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Diseño y validación de los procedimientos en el segundo año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Difusión e implementación a partir del tercer año (2028).
<b>Medios y recursos</b>	Personal técnico del órgano competente en materia de RR.HH. y apoyo Unidad de Igualdad; normativa interna y comparada sobre desconexión digital; asesoría externa especializada en conciliación y cultura organizativa; herramientas de difusión interna.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de los procedimientos aprobados y publicados.</li> <li>- Nº de áreas que aplican las pautas propuestas.</li> <li>- Valoración del personal sobre la utilidad de las medidas.</li> <li>- Nº de reuniones convocadas fuera del horario recomendado (seguimiento voluntario).</li> <li>- Percepción sobre respeto a la desconexión digital desagregada por sexo/género (medida por encuestas)</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Falta de un documento único, claro y accesible que compile las medidas de conciliación vigentes
<b>Objetivo estratégico</b>	Facilitar el ejercicio efectivo de la conciliación en el Cabildo.
<b>Medida 6.3</b>	Elaboración y presentación a la plantilla, de un catálogo que recoja las medidas de conciliación existentes actualizadas, destacando cuáles de ellas son las establecidas por la normativa estatal y autonómica, así como el procedimiento claro y los requisitos que se piden para la concesión de las medidas de conciliación.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistematizar la información sobre las medidas de conciliación vigentes.</li> <li>- Aclarar los procedimientos y requisitos para su solicitud.</li> <li>- Promover el conocimiento y uso efectivo de dichas medidas entre toda la plantilla.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida contempla la elaboración de un documento que recoja de forma clara y estructurada todas las medidas de conciliación disponibles en el Cabildo de Tenerife, diferenciando aquellas que derivan de la normativa estatal y autonómica, de las que han sido adoptadas por la institución. El catálogo incluirá una descripción de cada medida, el procedimiento de solicitud, los criterios de concesión, la documentación requerida y, en su caso, los plazos de disfrute o respuesta. Este documento será presentado al conjunto de la plantilla mediante una acción informativa específica y difundido a través de la intranet, el correo electrónico y otros canales internos, con el objetivo de garantizar su conocimiento y accesibilidad.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano de RR.HH. y todas las consejerías del Cabildo de Tenerife, especialmente aquellas con mayor volumen de personal o con condiciones laborales que dificulten el acceso efectivo a medidas de conciliación.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Elaboración y validación del catálogo durante el primer año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Presentación y difusión en el segundo trimestre del mismo año (2026).</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Personal técnico del órgano competente en materia de Recursos Humanos, especialmente con el/la agente de igualdad y la colaboración con servicios jurídicos para revisión normativa, herramientas de diseño y comunicación interna para la elaboración del catálogo y su difusión.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del catálogo actualizado y validado.</li> <li>- Nº de medidas incluidas y diferenciadas por fuente normativa.</li> <li>- Nº de acciones de difusión realizadas.</li> <li>- % de plantilla que declara conocer el catálogo (vía encuesta).</li> <li>- Nº de visitas al documento alojado en la intranet (previa petición al CAU).</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Las medidas de conciliación actuales no contemplan suficientemente las necesidades específicas de familias monomarentales y monoparentales.
<b>Objetivo estratégico</b>	Promover un enfoque inclusivo y equitativo en las políticas de conciliación que tenga en cuenta realidades diversas y situaciones de vulnerabilidad específicas.
<b>Medida 6.4</b>	Acometimiento de mejoras en las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente para familias monomarentales y monoparentales en aras de aplicar la perspectiva de género interseccional.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptar las políticas de conciliación a las realidades familiares diversas presentes en la plantilla.</li> <li>- Aplicar un enfoque de género interseccional que reconozca desigualdades acumulativas.</li> <li>- Reducir la carga desproporcionada de cuidados que asumen ciertos perfiles, especialmente mujeres en situación de monoparentalidad.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	La medida consiste en revisar las medidas existentes de conciliación y corresponsabilidad con el fin de detectar limitaciones o vacíos en su aplicación a familias monomarentales y monoparentales. Se promoverán mejoras que aborden estas situaciones desde una perspectiva interseccional, como flexibilización horaria específica, permisos adaptados o apoyo administrativo reforzado. También se propondrán medidas compensatorias y adaptaciones normativas para responder a estas realidades familiares.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano de RR.HH. y todas las consejerías del Cabildo, con especial atención a las que concentran mayor volumen de plantilla operativa y/o perfiles con carga de cuidados: Acción Social, Empleo, Educación, Presidencia, Recursos Humanos, Igualdad, Cultura, Medio Natural, Movilidad, Cooperación Municipal y Vivienda.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Diseño e implementación de propuestas en el segundo año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027); seguimiento en el tercero y evaluación en el cuarto año (2029).</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>personal técnico de Recursos Humanos y Servicios Jurídicos, colaboración con asociaciones expertas en conciliación y diversidad familiar, revisión normativa y herramientas de análisis con enfoque interseccional.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de medidas nuevas o adaptadas para familias monoparentales/monomarentales.</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas destinatarias desagregado por sexo/género.</li> <li>- Nº de solicitudes de medidas por parte de estos perfiles antes y después de la implementación.</li> <li>- Incorporación del enfoque interseccional en documentos normativos y formativos.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	El uso de las medidas de conciliación sigue siendo mayoritariamente asumido por mujeres, lo que perpetúa una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado.
<b>Objetivo estratégico</b>	Impulsar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el uso de los mecanismos de conciliación, promoviendo un cambio cultural en la organización.
<b>Medida 6.5</b>	Promoción del uso de los mecanismos de conciliación por parte de los hombres, ejerciendo su corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar un cambio de cultura organizativa que normalice el ejercicio de la corresponsabilidad por parte de los hombres.</li> <li>- Reducir la feminización de las medidas de conciliación.</li> <li>- Visibilizar y apoyar modelos corresponsables en el entorno laboral.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida tiene como finalidad fomentar activamente el uso por parte de los hombres de los permisos y medidas de conciliación que ofrece el Cabildo (como reducciones de jornada, excedencias, etc.). Se impulsarán campañas internas de sensibilización, testimonios de referentes masculinos corresponsables, y se pondrán en valor estos usos en los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. También se incluirán mensajes específicos en formaciones y comunicaciones internas que animen a los hombres a ejercer sus derechos de cuidado. Se realizarán campañas de sensibilización anuales durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres así como la monitorización anual del uso de medidas por sexo/género.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano de RR.HH., representantes sindicales y todas las consejerías del Cabildo, prestando especial atención a las más masculinizadas: Medio Natural, Movilidad, Agricultura, Ganadería y Pesca, Carreteras, Industria, Presidencia y Recursos Humanos.



<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Toda la vigencia del Plan.
<b>Medios y recursos</b>	Órgano competente en materia de RR.HH especialmente el/la agente de igualdad con apoyo del área de comunicación interna, testimonios de personal masculino, informes de seguimiento, datos desagregados por sexo/género sobre uso de medidas de conciliación.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de campañas realizadas dirigidas a hombres.</li> <li>- Variación anual en el porcentaje de hombres que acceden a medidas de conciliación.</li> <li>- N° de testimonios y referentes masculinos corresponsables en materiales internos.</li> <li>- N° de consejerías y actividad de su competencia que promociona.</li> <li>- Grado de percepción de la plantilla sobre corresponsabilidad masculina desagregada por sexo/género (mediante encuestas).</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	La reincorporación tras ausencias prolongadas por cuidados no siempre se acompaña de medidas que garanticen la continuidad profesional en condiciones de igualdad.
<b>Objetivo estratégico</b>	Facilitar la reincorporación al puesto de trabajo tras ausencias prolongadas vinculadas a tareas de cuidados, garantizando igualdad de oportunidades y continuidad en la carrera profesional.
<b>Medida 6.6</b>	Establecimiento de un protocolo de reincorporación al puesto de trabajo para excedencias y periodos largos de ausencias habitualmente relacionadas con tareas de cuidados.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañar la vuelta al trabajo tras excedencias o ausencias largas por cuidados.</li> <li>- Prevenir la pérdida de oportunidades profesionales derivadas de interrupciones por cuidado.</li> <li>- Visibilizar y legitimar las trayectorias profesionales con interrupciones asociadas a cuidados.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	La medida consiste en diseñar e implementar un protocolo que contemple pautas claras para la reincorporación progresiva y acompañada al puesto de trabajo de las personas que se ausenten por razones de cuidado (maternidad/paternidad, excedencias por cuidado, reducciones de jornada prolongadas, etc.). Este protocolo incluirá acciones como entrevistas de reincorporación, revisión de necesidades de formación o actualización, acceso prioritario a formaciones, y medidas de apoyo emocional o laboral si fueran necesarias. El protocolo será comunicado internamente y estará disponible para toda la plantilla.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en RR.HH. y todas las consejerías del Cabildo, especialmente aquellas con mayor número de ausencias prolongadas por cuidados, como: Igualdad, Recursos Humanos, Acción Social, Educación, Cultura, Presidencia y Servicios Jurídicos.



<p><b>Responsable de seguimiento y evaluación</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>
<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Implementación y seguimiento a partir del 2027.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Agente de Igualdad, personal de RR.HH., apoyo del área de formación, guía técnica sobre buenas prácticas en reincorporaciones, herramientas de seguimiento individualizado.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia y publicación del protocolo.</li> <li>- Nº de personas reincorporadas que acceden al protocolo.</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas reincorporadas desagregado por sexo/género (medido por encuesta).</li> <li>- Nº de acciones formativas o de apoyo ofrecidas en el marco del protocolo.</li> <li>- Impacto percibido en la continuidad profesional post-reincorporación desagregado por sexo/género.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	No se dispone de un mecanismo sistemático para conocer la satisfacción del personal con las medidas de conciliación ni para detectar nuevas necesidades desde una perspectiva de género e interseccional.
Objetivo estratégico	Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción con las medidas y necesidades de conciliación.
Medida 6.7	Elaboración de una encuesta sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación y detección de nuevas necesidades.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el conocimiento y uso de las medidas actuales de conciliación.</li> <li>- Detectar nuevas necesidades no cubiertas por la normativa vigente.</li> <li>- Recoger propuestas de mejora desde una perspectiva participativa e interseccional.</li> <li>- Obtener información desagregada por sexo/ género, nivel profesional y área para un análisis más preciso.</li> </ul>
Descripción de la medida	Diseño y difusión de una encuesta interna, anónima y accesible, dirigida a toda la plantilla del Cabildo de Tenerife, para conocer su percepción sobre las medidas actuales de conciliación. La encuesta incluirá preguntas sobre el nivel de satisfacción, el conocimiento de las medidas, las barreras percibidas para su uso, y posibles mejoras. Los resultados se analizarán con enfoque de género interseccional y se emplearán para revisar o ampliar las políticas internas. La encuesta se repetirá con carácter bienal para hacer seguimiento de los avances.
Responsables de la medida	Órgano de RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad..
Responsable de seguimiento y evaluación	Comisión de Igualdad..



<b>Cronograma</b>	Primera encuesta en el segundo año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Segunda edición en el cuarto año para evaluar evolución y mejoras (2029).
<b>Medios y recursos</b>	Equipo técnico del Cabildo, colaboración de la Unidad de Igualdad y el Servicio de Estadística o Evaluación Interna, herramientas de formularios digitales, análisis estadístico con enfoque de género. Apoyo externo si es necesario para diseño metodológico.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que responden a la encuesta (desagregado por sexo/género y área).</li> <li>- Nivel de satisfacción medio con las medidas de conciliación desagregado por sexo/género.</li> <li>- Nº de nuevas necesidades detectadas.</li> <li>- Nº de propuestas incorporadas al catálogo de conciliación tras el análisis de resultados.</li> <li>- Comparativa de resultados entre la primera y segunda encuesta.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Persisten desincentivos económicos al uso de permisos retribuidos vinculados al cuidado, al verse reducidos ciertos complementos salariales, lo que puede limitar su ejercicio efectivo.
<b>Objetivo estratégico</b>	Eliminar barreras estructurales y desincentivos económicos que dificultan el ejercicio real de los derechos de conciliación.
<b>Medida 6.8</b>	Establecimiento de criterios de la Corporación que sean suficientemente claros y que garantice que los permisos retribuidos vinculados a la conciliación no supongan merma económica.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que el ejercicio de los permisos retribuidos no conlleven penalizaciones salariales.</li> <li>- Garantizar la coherencia entre la normativa interna de conciliación y la política retributiva.</li> <li>- Fomentar el uso sin temor de medidas de conciliación, especialmente por parte de las mujeres.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Revisión de las prácticas actuales en relación con la aplicación de complementos o pluses ligados a la asistencia y su vinculación con el uso de permisos retribuidos (por cuidados, consulta médica, lactancia, etc.). Se establecerá un criterio institucional claro, recogido en una instrucción interna, que garantice que dichos permisos no afectan negativamente a la retribución total. Esta medida evitará penalizaciones encubiertas y contribuirá a reforzar el derecho efectivo a la conciliación.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en materia de RR.HH. y todas las unidades de gestión de personal del Cabildo, especialmente en consejerías con plantillas amplias o turnos intensivos: Medio Natural, Movilidad, Agricultura, Cultura, Igualdad y Acción Social.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<b>Cronograma</b>	Elaboración de la instrucción durante el segundo año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Aplicación y revisión continuada.
<b>Medios y recursos</b>	Órgano de RR.HH., personal técnico del área de retribuciones, asesoramiento jurídico-laboral, revisión de convenios y normativa interna. Participación de la representación sindical para su validación.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación de la instrucción o directriz que impida la penalización.</li> <li>- Nº de áreas/unidades que actualizan sus criterios en base a esta medida.</li> <li>- Nº de incidencias o reclamaciones resueltas en este sentido.</li> <li>- Nivel de conocimiento de esta garantía entre la plantilla (según futuras encuestas internas).</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	La posible pérdida de complementos retributivos al ejercer permisos de conciliación puede generar desigualdades y desincentivar su uso, especialmente entre las mujeres.
<b>Objetivo estratégico</b>	Eliminar desincentivos económicos asociados al ejercicio de los permisos de conciliación, garantizando condiciones retributivas justas.
<b>Medida 6.9</b>	Estudio de los diferentes permisos retribuidos y su repercusión en los diferentes pluses retributivos.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar posibles desigualdades retributivas derivadas del uso de permisos retribuidos.</li> <li>- Determinar el impacto real de los permisos sobre los complementos y pluses salariales.</li> <li>- Proponer cambios normativos o de interpretación interna que corrijan desigualdades detectadas.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Esta medida prevé la realización de un estudio detallado sobre la relación entre el uso de permisos retribuidos (por cuidados, maternidad, paternidad, consulta médica, etc.) y los distintos pluses o complementos salariales aplicables. El análisis incluirá cómo afectan estos permisos al cobro de complementos de asistencia, productividad u otros, y si existen diferencias por sexo/género. El objetivo es identificar si hay penalizaciones injustificadas o efectos indirectos que supongan una barrera para el ejercicio de derechos de conciliación. Los resultados del estudio servirán de base para una posible revisión de criterios y políticas internas.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en materia de RR.HH, junto con todas las consejerías del Cabildo con aplicación activa de complementos retributivos por asistencia o productividad, en especial: Medio Natural, Movilidad, Presidencia, Agricultura, Igualdad, Acción Social y Cultura.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>El estudio se desarrollará en el segundo año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Las propuestas derivadas se presentarán a la Comisión de Igualdad antes del cierre del tercer año (2028).</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Órgano competente en materia de RR.HH. especialmente el/la agente de igualdad y apoyo de la Unidad Técnica de Igualdad, con la colaboración del personal experto en materia retributiva y en auditorías salariales con perspectiva de género.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio finalizado y presentado ante la Comisión de Igualdad..</li> <li>- Nº de tipos de permisos analizados.</li> <li>- Nº de pluses retributivos cuya vinculación con los permisos ha sido revisada.</li> <li>- Nº de desigualdades detectadas y recomendaciones emitidas.</li> <li>- Grado de implementación de las recomendaciones.</li> </ul>





# **EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

## EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se adjunta en el anexo 1, como parte de este plan, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Eje	7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Desigualdad / Área de mejora identificada	El conocimiento del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo no está garantizado en toda la plantilla. lo que dificulta su uso efectivo y la prevención activa.
Objetivo estratégico	Prevenir, visibilizar y abordar de manera realista y eficaz el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante acciones de sensibilización y difusión de los protocolos institucionales.
Medida 7.1	Diseño y establecimiento de una campaña de difusión periódica sobre la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en los lugares de trabajo, en la que se manifiesten las actitudes y comportamientos considerados acoso sexual y acoso por razón de sexo así como del procedimiento de actuación según consta en el protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de la Corporación Insular.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar el conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso entre la plantilla del Cabildo.</li> <li>- Contribuir a la generación de una cultura institucional de tolerancia cero frente al acoso.</li> <li>- Garantizar que todas las personas trabajadoras conocen los canales de denuncia y las medidas de protección existentes.</li> </ul>

<p><b>Descripción de la medida</b></p>	<p>La campaña consistirá en una acción periódica de sensibilización institucional dirigida a toda la plantilla del Cabildo. Se diseñarán mensajes claros, accesibles y repetitivos que refuercen el rechazo institucional al acoso sexual y por razón de sexo, al tiempo que se explicita la existencia del protocolo, los canales de comunicación y denuncia, las garantías de confidencialidad y los pasos del procedimiento. La campaña se difundirá a través de cartelería, intranet, pantallas digitales, correo electrónico y sesiones informativas. Se buscará un enfoque comunicativo respetuoso, inclusivo y adaptado a los distintos perfiles profesionales.</p>
<p><b>Responsables de la medida</b></p>	<p>El órgano competente en RR.HH., con especial atención a las consejerías con personal en campo o con menor acceso a medios digitales: Medio Natural, Movilidad, Agricultura, Cultura, Presidencia, Acción Social, Igualdad, Empleo y Turismo.</p>
<p><b>Responsable de seguimiento y evaluación</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>
<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Primera campaña antes de terminar el primer año de la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Revisión y reedición anual con actualización de materiales si procede.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Personal técnico del órgano competente en materia de RR.HH. con la colaboración de la Unidad Técnica de Igualdad, RR.HH. y Comunicación Interna. Recursos gráficos y audiovisuales, personal técnico en comunicación con perspectiva de género, soporte técnico para difusión digital, diseño gráfico y producción de materiales impresos.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de campañas lanzadas por año.</li> <li>- Grado de alcance estimado de cada campaña (personas impactadas).</li> <li>- Nº de canales de difusión utilizados.</li> <li>- % de la plantilla que afirma conocer el protocolo de acoso (a través de encuestas).</li> <li>- Nº de consultas o solicitudes de información vinculadas al protocolo tras cada campaña.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	El protocolo actual no contempla un recurso de apoyo psicológico específico para personas afectadas por acoso.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar una atención integral y con enfoque de cuidados a las personas afectadas por situaciones de acoso en el entorno laboral.
<b>Medida 7.2</b>	Inclusión en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de un servicio de apoyo psicológico, interno o externo, dirigido a las personas afectadas, independientemente de que hayan o no interpuesto denuncia formal, y que se mantenga activo hasta la resolución del caso o mientras persista la situación que originó la necesidad.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proteger la salud mental y emocional de las personas afectadas por acoso.</li> <li>- Garantizar acompañamiento profesional desde el primer momento, sin necesidad de denuncia previa.</li> <li>- Reforzar el enfoque preventivo y reparador del protocolo institucional.</li> <li>- Incrementar la confianza en los mecanismos de intervención del Cabildo ante casos de acoso.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	La medida supone una modificación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para incorporar explícitamente el derecho de las personas afectadas a recibir atención psicológica especializada, independientemente de que inicien o no un proceso formal de denuncia. El servicio podrá prestarse desde personal técnico interno con formación específica en igualdad y violencias de género (en el caso de que existiese), o bien mediante derivación a servicios externos especializados con los que se establezca convenio o acuerdo. El acompañamiento deberá mantenerse hasta que se resuelva el caso o mientras dure la afectación emocional derivada del mismo. También se garantizará la confidencialidad, el respeto a la autonomía de la persona y el seguimiento técnico del caso.



<b>Responsables de la medida</b>	El órgano competente en RR.HH. y con atención prioritaria en los entornos de trabajo donde se hayan detectado casos previos o situaciones de riesgo.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Modificación del protocolo y diseño del servicio durante el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Activación y evaluación del servicio desde el segundo año (2027).
<b>Medios y recursos</b>	Comisión de Igualdad, servicios de salud laboral y prevención, colaboración con servicios psicológicos especializados.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de la modificación del protocolo.</li> <li>- Nº de personas usuarias del servicio de apoyo psicológico desagregadas por sexo/género.</li> <li>- Tiempo medio de acompañamiento.</li> <li>- Nivel de satisfacción de las personas atendidas desagregadas por sexo/género.</li> <li>- Nº de activaciones sin denuncia formal.</li> <li>- Nº de derivaciones internas o externas.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	La falta de una declaración institucional explícita resta visibilidad al compromiso del Cabildo frente al acoso y debilita su posicionamiento como organización segura e igualitaria.
<b>Objetivo estratégico</b>	Reforzar el compromiso institucional del Cabildo de Tenerife en el abordaje real y efectivo del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.
<b>Medida 7.3</b>	Realización de una declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Cabildo de Tenerife.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visibilizar el compromiso político y organizativo del Cabildo frente a cualquier forma de acoso.</li> <li>- Sensibilizar a la plantilla y ciudadanía sobre la gravedad e inaceptabilidad de estas conductas.</li> <li>- Fortalecer el marco normativo y simbólico del protocolo de actuación frente al acoso.</li> <li>- Contribuir a generar un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se redactará y aprobará una declaración institucional formal por parte de la presidencia del Cabildo de Tenerife, respaldada por los grupos políticos y la representación legal del personal, que condene de forma explícita el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. La declaración incluirá el compromiso de la institución con la prevención, detección y sanción de estas conductas, así como con el acompañamiento y protección de las personas afectadas. Se difundirá de manera amplia mediante correo electrónico, cartelería, reuniones informativas, la intranet y cualquier otro canal de comunicación interna y externa disponible.
<b>Responsables de la medida</b>	Los órganos de dirección y representación política.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Primera declaración a aprobar y difundir en el primer año de implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Comisión de Igualdad; apoyo de los departamentos de comunicación y relaciones institucionales; recursos gráficos y de diseño; aprobación institucional por parte del Consejo de Gobierno o Pleno insular.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación formal de la declaración institucional.</li> <li>- Nº de canales utilizados para su difusión.</li> <li>- % de plantilla que afirma haberla leído o conocido.</li> <li>- Inclusión de la declaración en materiales formativos o protocolos internos.</li> </ul>





# **EJE 8: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

## EJE 8: Prevención de riesgos laborales

<b>Eje</b>	<b>8. Prevención de riesgos laborales.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	No todas las personas responsables de aplicar el protocolo de acoso cuentan con la formación necesaria, lo que puede comprometer su correcta implementación y la protección efectiva de las personas afectadas.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar la protección integral de la salud de la plantilla frente a riesgos psicosociales derivados del acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de violencia en el trabajo, mediante la capacitación de quienes deben aplicar los protocolos.
<b>Medida 8.1</b>	Capacitación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a quienes ostentan la responsabilidad de aplicar el Protocolo de Acoso Laboral: jefaturas de servicio o persona en quien delegue, responsables de Relaciones Laborales, delegadas y delegados sindicales y la Comisión de Igualdad., con formación específica para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras formas de violencia en el trabajo.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que las personas con responsabilidad directa en la gestión del protocolo de acoso actúen con el conocimiento técnico y jurídico adecuado.</li> <li>- Prevenir errores de procedimiento o falta de diligencia que puedan revictimizar a las personas afectadas.</li> <li>- Reforzar la eficacia del protocolo y la percepción de seguridad por parte de la plantilla.</li> <li>- Dotar a la organización de referentes formados que garanticen una intervención adecuada ante el acoso.</li> </ul>



<b>Descripción de la medida</b>	Se desarrollarán acciones formativas específicas, de carácter obligatorio, dirigidas a todas las personas que ostenten responsabilidades en la aplicación del Protocolo de Acoso Laboral, con contenidos sobre normativa vigente, detección de situaciones de acoso, acompañamiento a personas afectadas, principios de confidencialidad, derechos de las partes, medidas cautelares, elaboración de informes y resolución de casos. La formación incorporará un enfoque de género e interseccional, y estará adaptada a los distintos perfiles: jefaturas de servicio, personal de RR.LL., representantes sindicales y Comisión de Igualdad..
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en la materia RR.HH.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Primera edición en el primer año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Formación anual de actualización o incorporación para nuevas personas responsables.
<b>Medios y recursos</b>	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; colaboración con agentes externos especializados en formación sobre acoso laboral y violencia de género; plataforma de formación online; recursos gráficos y materiales de apoyo.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de personas formadas por perfil (jefaturas, RR.LL., sindicales, Comisión de Igualdad).</li> <li>- % de cobertura respecto al total de personas destinatarias previstas.</li> <li>- Nivel de satisfacción con la formación.</li> <li>- Nº de incidencias gestionadas con protocolo tras la formación.</li> </ul>

<b>Eje</b>	<b>8. Prevención de riesgos laborales.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Los protocolos actuales de salud laboral no contemplan mecanismos específicos para detectar de forma temprana riesgos psicosociales asociados al acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Objetivo estratégico</b>	Integrar la perspectiva de género interseccional en la gestión de la salud laboral, incorporando mecanismos específicos de detección de riesgos psicosociales vinculados al acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Medida 8.2</b>	Incorporación de indicadores de exposición a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los protocolos de salud laboral, con perspectiva interseccional.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la identificación temprana de riesgos relacionados con el acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral.</li> <li>- Prevenir la cronificación de situaciones de violencia o discriminación mediante la actuación desde el ámbito preventivo.</li> <li>- Reforzar el papel del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la protección psicosocial de la plantilla.</li> <li>- Promover un entorno laboral seguro, libre de violencias y con mecanismos proactivos de intervención.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales revisará y actualizará sus protocolos para incorporar indicadores específicos que puedan evidenciar la exposición a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (como malestar emocional persistente, cambios en el desempeño, solicitud reiterada de cambios de puesto, etc.). Esta información no sustituye los canales formales de denuncia, pero permite detectar de forma preventiva y confidencial posibles situaciones de riesgo.
<b>Responsables de la medida</b>	Servicio con competencias en Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad..



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Actualización de protocolos en el segundo año del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Formación del personal técnico e implementación a partir del tercer año (2028).</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; personal técnico especializado en salud laboral con perspectiva de género; asesoramiento de la Unidad Técnica de Igualdad; herramientas de detección precoz; formación para el personal técnico de PRL.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolos de salud laboral actualizados con enfoque de género interseccional.</li> <li>- Nº de indicadores específicos incorporados.</li> <li>- Nº de personas derivadas o acompañadas tras detección temprana desagrados por sexo/género.</li> <li>- Nº de sesiones formativas realizadas para personal técnico.</li> <li>- Nivel de adecuación percibido por el personal implicado.</li> </ul>



Eje	8. Prevención de riesgos laborales.
Desigualdad / Área de mejora identificada	La prevención de riesgos laborales no integra el enfoque de género en todas sus actuaciones.
Objetivo estratégico	Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género interseccional, que contemple de forma específica los riesgos diferenciados que afectan a mujeres y hombres, incluidos los psicosociales.
Medida 8.3	Verificación de que las actuaciones de Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo/género, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género interseccional, haciendo énfasis no solo en las adaptaciones de puestos para embarazo y lactancia, sino también en los riesgos psicosociales.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidar una cultura preventiva sensible a las diferencias por sexo/género en el entorno laboral.</li> <li>- Ampliar el alcance del enfoque de género interseccional en PRL más allá de los factores reproductivos, incluyendo los riesgos psicosociales diferenciados.</li> <li>- Sistematizar la consideración del enfoque de género interseccional en la identificación, evaluación y gestión de riesgos.</li> <li>- Generar evidencia documental que permita acreditar el cumplimiento del marco legal en PRL con perspectiva de género.</li> </ul>
Descripción de la medida	Esta medida implica reforzar el enfoque de género interseccional en los procedimientos y herramientas de PRL, asegurando que todas las evaluaciones de riesgos incorporen sistemáticamente variables sexo-específicas (exposición diferencial, condiciones laborales, dobles jornadas, carga mental, etc.). Se contemplarán expresamente los riesgos psicosociales, no solo las adaptaciones durante embarazo y lactancia. Además, se documentarán los procesos y resultados para garantizar su trazabilidad y permitir su acreditación en inspecciones, auditorías o evaluaciones externas.

<b>Responsables de la medida</b>	Servicio competente en Prevención de Riesgos Laborales y todas las consejerías del Cabildo con personal expuesto a riesgos físicos o psicosociales.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Adaptación e implementación progresiva desde el segundo año del plan (2027). Verificación anual de los procedimientos desde el tercero (2028).
<b>Medios y recursos</b>	Servicio de PRL con apoyo de la Unidad Técnica de Igualdad; personal técnico con formación específica en PRL con enfoque de género; revisión documental; herramientas de evaluación actualizadas; posibilidad de asistencia técnica externa para acreditación.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de evaluaciones de riesgos que incluyen variables sexo-específicas.</li> <li>- Existencia de una guía interna o checklist de enfoque de género interseccional en PRL.</li> <li>- Nº de informes o documentos con trazabilidad acreditativa del enfoque.</li> <li>- Nº de adaptaciones o medidas adoptadas en base a riesgos diferenciados.</li> <li>- Grado de cumplimiento valorado por Inspección o auditorías externas.</li> </ul>





**EJE 9:  
VIOLENCIA  
HACIA LAS  
MUJERES**

## EJE 9: Violencia hacia las mujeres

A efectos de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Corporación Insular, se entenderá por **violencias machistas**, aquellas violencias hacia las mujeres fuera del ámbito de pareja o expareja. Respecto a las **violencias de género**, son aquellas cuyos agresores son parejas o exparejas.

<b>Eje</b>	<b>9. Violencia hacia las mujeres.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Conocimiento desigual entre la plantilla sobre los derechos y recursos disponibles frente a las violencias de género, lo que limita la capacidad institucional de detección, actuación y acompañamiento.
<b>Objetivo estratégico</b>	Garantizar el acceso de toda la plantilla a la información sobre derechos y recursos en materia de violencias de género, reforzando la sensibilización y la capacidad de actuación del Cabildo.
<b>Medida 9.1</b>	Elaboración y difusión de manera periódica de información sobre los derechos y recursos para las empleadas públicas en situación de violencias de género en el Cabildo de Tenerife.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el conocimiento institucional de los derechos y recursos existentes en materia de violencia de género.</li> <li>- Reforzar la sensibilización continua y la implicación del personal del Cabildo frente a las violencias de género.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	La medida contempla la elaboración de materiales informativos accesibles y actualizados sobre los derechos laborales, sociales y personales de las mujeres víctimas de violencia de género, así como sobre los recursos disponibles en el territorio Insular. Estos materiales deberán difundirse de forma periódica, utilizando múltiples canales (correo electrónico, cartelería, intranet, sesiones informativas, etc.) para garantizar su alcance. La información incluirá referencias a las medidas de protección disponibles, y los servicios de apoyo existentes. Todo ello en colaboración y coordinación con la Unidad Orgánica de Violencia de Género (UOVDG) del IASS.

<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en Recursos Humanos, especialmente la Unidad de Comunicación.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Primera edición durante el primer año del plan. Difusión periódica semestral durante toda la vigencia del plan.
<b>Medios y recursos</b>	Comisión de Igualdad, personal técnico de comunicación, apoyo de servicios especializados en violencia de género, materiales gráficos y de difusión, actualización constante de fuentes normativas y de recursos.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de materiales informativos elaborados y actualizados.</li> <li>- Nº de campañas o acciones de difusión realizadas.</li> <li>- Grado de alcance estimado de la difusión (canales utilizados, áreas cubiertas).</li> <li>- Valoración del conocimiento sobre recursos por parte de la plantilla desagregado por sexo/género (encuestas).</li> <li>- Nº de accesos/descargas desde la intranet (previa petición al CAU) u otros soportes digitales.</li> </ul>



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

<b>Eje</b>	<b>9. Violencia hacia las mujeres.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	La información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se encuentra sistematizada ni fácilmente accesible.
<b>Objetivo estratégico</b>	Reforzar la protección de las trabajadoras del Cabildo ante situaciones de violencias de género, facilitando el acceso efectivo a los derechos laborales, sociales y de protección reconocidos legal y reglamentariamente.
<b>Medida 9.2</b>	Confección de un catálogo de derechos y medidas para las empleadas públicas del Cabildo que pudieran encontrarse en una situación de violencias de género.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunir en un único documento accesible todas las medidas de protección y derechos reconocidos a mujeres trabajadoras víctimas de violencias de género.</li> <li>- Garantizar el conocimiento efectivo y el ejercicio real de dichos derechos por parte de las empleadas del Cabildo.</li> <li>- Visibilizar el compromiso institucional con el abordaje real y efectivo de las violencias de género también en el ámbito laboral.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Elaboración de un catálogo específico que incluya de forma clara y accesible los derechos y medidas existentes para las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Este catálogo recogerá, entre otros: derecho a la movilidad geográfica, adaptación o reducción de jornada, suspensión con reserva de puesto, acompañamiento institucional, medidas de protección específicas, y derechos económicos asociados. El documento se elaborará con perspectiva de género interseccional, lenguaje inclusivo y se actualizará conforme a cambios normativos. Se difundirá a toda la plantilla a través de canales internos, asegurando su disponibilidad en formato digital y físico.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano competente en Recursos Humanos, especialmente la unidad de comunicación.
<b>Responsable de seguimiento y evaluación</b>	Comisión de Igualdad.



<b>Cronograma</b>	Elaboración durante el primer año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Revisión y actualización anual o tras cambios legislativos relevantes.
<b>Medios y recursos</b>	Personal técnico de RR.HH. e Igualdad; asesoría jurídica si procede; recursos de diseño accesible; colaboración con entidades especializadas en violencia de género; soportes de difusión digital e impresa.
<b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del catálogo elaborado y validado.</li> <li>- Nº de actualizaciones realizadas durante la vigencia del II Plan.</li> <li>- Nº de accesos al documento (previa petición al CAU).</li> <li>- Valoración de utilidad y accesibilidad en encuesta interna.</li> <li>- Inclusión del catálogo en procesos de acogida y formación interna.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>9. Violencia hacia las mujeres.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	El personal con responsabilidad en la gestión de personas no siempre dispone de formación específica para actuar con seguridad jurídica y sensibilidad ante casos de empleadas públicas en situación de violencias de género.
Objetivo estratégico	Garantizar que el personal con responsabilidad en la gestión de personas y en la estructura organizativa del Cabildo esté capacitado para aplicar correctamente los derechos laborales y medidas de protección a mujeres trabajadoras víctimas de violencias de género.
Medida 9.3	Capacitación, en materia de derechos laborales y sociales ante casos de empleadas públicas en situación de violencias de género, dirigido al personal de RR.HH. y puestos con personal a su cargo.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar al personal clave de conocimientos actualizados sobre la normativa y los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> <li>- Mejorar la actuación institucional en la atención a las empleadas públicas en situación de violencias de género.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se desarrollarán acciones formativas específicas dirigidas al personal técnico de RR.HH., responsables de unidades y jefaturas. La formación podrá realizarse con la coordinación y colaboración de la Unidad Orgánica de Violencia de Género del IASS, y podrá incluir contenidos prácticos, revisión de casos, normativa vigente, y enfoque interseccional. Se priorizará la participación de personal con responsabilidad directa en la gestión de personas para quienes deberá exigirse su asistencia de forma obligatoria.
Responsables de la medida	Órgano competente en Recursos Humanos, y personal con responsabilidad directa en la gestión de personas.
Responsable de seguimiento y evaluación	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Primera acción formativa en el primer año del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Revisión y convocatoria de nuevas ediciones cada dos años o cuando haya actualizaciones normativas relevantes.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Colaboración con el IASS (Unidad de Violencia de Género), equipo técnico de Igualdad y RR.HH., presupuesto para formación interna, materiales didácticos, plataforma virtual y/o espacios presenciales.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de acciones formativas realizadas.</li> <li>- N° de participantes por área y nivel de responsabilidad desagregados por sexo/género.</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas participantes.</li> <li>- Nivel de conocimiento acreditado tras la formación.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>9. Violencia hacia las mujeres.</b>
<b>Desigualdad / Área de mejora identificada</b>	Falta de formación transversal en violencia de género y buen trato.
<b>Objetivo estratégico</b>	Fortalecer la capacidad del Cabildo para la sensibilización, el respeto y enfoque de derechos, hacia las empleadas públicas en situación de violencias de género, contribuyendo a un entorno laboral de apoyo.
<b>Medida 9.4</b>	Formación en violencias de género y el buen trato hacia las empleadas públicas de la Corporación en situación de violencias de género.
<b>Objetivo(s) específico(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar, concienciar y sensibilizar sobre la situación que atraviesan las mujeres en situación de violencias de género.</li> <li>- Dotar al personal del Cabildo de herramientas prácticas de comunicación y acompañamiento desde el enfoque del buen trato.</li> <li>- Evitar la revictimización de las mujeres en situación de violencias de género en contextos laborales, garantizando una respuesta no cuestionadora y facilitadora.</li> <li>- Adecuar los entornos laborales para el apoyo a la empleadas públicas, en situación de violencias de género a través de distintos soportes informativos que visibilicen el compromiso institucional.</li> </ul>
<b>Descripción de la medida</b>	Se diseñará una acción formativa específica sobre violencias de género y buen trato, orientada al conjunto de la plantilla del Cabildo, con especial énfasis en mandos intermedios, personal de RR.HH., y representantes sindicales. Esta formación abordará no sólo los aspectos legales y procedimentales, sino también las barreras que atraviesan las mujeres en situación de violencias de género, el impacto de la violencia en el entorno laboral, y las claves comunicativas que favorecen la escucha, y la no revictimización. Se combinarán contenidos teóricos con dinámicas participativas y estudio de casos. Deberá desarrollarse con el apoyo de entidades especializadas. Para el desempeño de esta formación se solicitará la colaboración del IASS.
<b>Responsables de la medida</b>	Órgano con competencias en Recursos Humanos, especialmente la Unidad de Formación.



<p><b>Responsable de seguimiento y evaluación</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>
<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Diseño e implementación durante el segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2027). Posibilidad de establecer como formación periódica o con nuevas ediciones anuales según evaluación.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>Colaboración con la Unidad de Violencia de Género del IASS, entidades especializadas en formación sobre violencia machista, equipo técnico de igualdad, presupuesto para formación, recursos audiovisuales y metodologías participativas.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de ediciones de la formación realizadas.</li> <li>- Nº de personas formadas, desagregadas por sexo/género, área y puesto.</li> <li>- Nivel de satisfacción de las personas participantes.</li> <li>- Evaluación del conocimiento adquirido (pre y post formación).</li> <li>- Cambios percibidos en el trato institucional a empleadas públicas en situación de violencia de género según seguimiento interno.</li> </ul>



<b>Eje</b>	<b>9. Violencia hacia las mujeres.</b>
Desigualdad / Área de mejora identificada	Escasa visibilización y sensibilización continuada sobre la violencia contra las mujeres.
Objetivo estratégico	Fomentar una cultura organizativa comprometida con el abordaje real y efectivo de las violencias contra las mujeres mediante la sensibilización y la implicación institucional.
<b>Medida 9.5</b>	Realización de acciones de sensibilización permanentes sobre las violencias contra las mujeres y niñas y específicas con motivo del 25N.
Objetivo(s) específico(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conmemorar institucionalmente el 25 de noviembre como Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.</li> <li>- Sensibilizar a la plantilla sobre las múltiples formas de las violencias machistas, incluyendo su expresión en el entorno laboral.</li> <li>- Visibilizar el compromiso del Cabildo con el abordaje real y efectivo de las violencias contra las mujeres y el apoyo a las víctimas.</li> </ul>
Descripción de la medida	Se desarrollarán acciones para sensibilizar sobre las violencias de género contra las mujeres y niñas a lo largo del año, y con motivo del 25 de noviembre, se desarrollará una campaña de sensibilización interna sobre las violencias contra las mujeres, adoptando un enfoque de género interseccional, en coordinación con lo establecido para el desarrollo de las medidas 9.3 y 9.4 del II Plan.
Responsables de la medida	Todas las consejerías, con especial participación de Igualdad, RR.HH., Comunicación, Acción Social, Educación, Cultura y Presidencia.
Responsable de seguimiento y evaluación	Comisión de Igualdad.



<p><b>Cronograma</b></p>	<p>Actuación anual en el mes de noviembre, durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</p>
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p>recursos gráficos y audiovisuales; presupuesto anual asignado a campañas institucionales; posible colaboración con entidades externas especializadas en violencia de género.</p>
<p><b>Principales indicadores de seguimiento y evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de acciones organizadas anualmente.</li> <li>- N° de personas participantes en las actividades desagregadas por sexo/género.</li> <li>- N° de áreas implicadas en la organización.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la plantilla con la campaña realizada desagregado por sexo/género.</li> <li>- N° de materiales de difusión elaborados.</li> <li>- Grado de difusión alcanzado de las acciones y materiales (métricas de correo, cartelería, redes...).</li> <li>- N° de acceso o descargas realizadas de los materiales disponibles en la intranet (previa petición al CAU).</li> </ul>



## Calendarización de las medidas

Implantación	
Seguimiento	

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.1.1.- Adecuación de los sistemas informáticos relativos a personas de la Dirección Insular de RR.HH. para la obtención de todos los datos de la plantilla desagregados por sexo/género, que también permita el cruce de variables para los diagnósticos de desigualdades y la determinación de brechas de género.				
9.1.2.- Actualización de todos los materiales de RR.HH. dirigidos a la plantilla de forma que incorporen el lenguaje inclusivo, así como la documentación con destino a la apuesta y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el Cabildo de Tenerife. Incluir este compromiso también en los documentos de nueva redacción (Manual de Bienvenida, Código de Conducta...).				
9.1.3.- Adecuación de las comunicaciones dirigidas a la ciudadanía, incluyendo las redes sociales, con lenguaje inclusivo.				
9.1.4.- Previsión del coste de implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con carácter anual en el periodo de elaboración de los presupuestos insulares, en función de las acciones temporalizadas para ese ejercicio y se incluirá el coste necesario para su realización. De esta forma, se garantizará la implantación y el seguimiento del mismo.				
9.1.5.- Incorporación de un/a Agente de Igualdad para la correcta implantación y seguimiento de la estrategia de igualdad interna de la corporación en la línea establecida por la Comisión de Igualdad y la Comisión Interdepartamental.				



MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.1.6.- Elaboración de una encuesta bianual sobre la percepción del avance en materia de igualdad entre la plantilla del Cabildo de Tenerife.				
9.1.7.-Representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del Cabildo de Tenerife.				
9.1.8.- Confección, aprobación y difusión de una Instrucción interna que regule la incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos, bases reguladoras de subvenciones así como de los convenios realizados por el Cabildo de Tenerife.				
9.1.9.- Realización de un informe de impacto de género previo a la emisión de cada norma insular, tal y como se exige en el Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración del Cabildo Insular de Tenerife (ROGA).				
9.2.1.- Realización de un informe de impacto de género en las ofertas y convocatorias de selección o provisión de los puestos de trabajo, así como en las bases genéricas y las bases específicas de cada convocatoria.				
9.2.2.- Redacción en lenguaje inclusivo, evitando sesgos de género, de toda convocatoria de plazas públicas y otras ofertas de empleo (ya sea temporal, estable o vinculadas a programas de empleo).				
9.2.3.- Aplicación del principio de presencia equilibrada en los órganos, tribunales y comisiones de selección.				
9.2.4.- Incorporación de materias de igualdad en la Administración Pública, en los temarios y pruebas de todos los procesos selectivos convocados.				



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.2.5.- Diseño e implementación de una estrategia de captación interna del talento en áreas, unidades, servicios, departamentos, etc., donde exista infrarrepresentación de cualquiera de los dos sexos/géneros, a través de los mecanismos de selección y provisión.				
9.2.6.- Visibilización de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y programas en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas y análisis de las campañas específicas de sensibilización al objeto de obtener un mayor número de candidaturas de mujeres (y viceversa), especialmente a través de los centros de enseñanza.				
9.2.7.- Inclusión y aprobación en las Bases Generales y Específicas de las convocatorias a empleo público del Cabildo de Tenerife de criterios de acción positiva en aquellas plazas donde exista infrarrepresentación de uno de los dos sexos/géneros, según los datos de estructura de la plantilla insular.				
9.2.8.-Comunicación de información de carácter anual a la Comisión de Igualdad sobre los procesos selectivos y de provisión realizados y aprobados con plaza, desagregados por sexo/género, con el fin de elaborar un informe de impacto de género de dichos procesos y realizar su seguimiento.				
9.3.1.- Adecuación de los sistemas informáticos relativos a la formación que reciben las personas trabajadoras del Cabildo de Tenerife conforme a los resultados del diagnóstico.				
9.3.2.- Garantía del acceso equitativo a la formación para toda la plantilla mediante políticas formativas adaptadas a las distintas realidades laborales, familiares y personales, integrando la perspectiva de género en su diseño y ejecución.				
9.3.3.- Facilitación del acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por incapacidad temporal derivada del embarazo, así como los permisos de cuidados de mayores, por discapacidad, situaciones relacionadas con las violencias de género u otras situaciones de vulnerabilidad y priorización en las acciones formativas una vez se incorporen al trabajo.				



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.3.4.- Fomento de la formación del personal del Cabildo en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), priorizando el acceso a los mismos del sexo/género menos representado.				
9.3.5.- Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género, el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.				
9.3.6.- Realización de un Plan Bianual de Formación en materia de igualdad adaptado a grupos y categorías que contemplará la formación necesaria en todas las áreas y departamentos del Cabildo de Tenerife.				
9.3.7.- Presentación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres obligatoria para todas las Jefaturas de Servicio y puestos de responsabilidad, y voluntaria para cargos con responsabilidad política, en la que se divulguen las medidas del mismo.				
9.3.8.- Presentación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dirigida a toda la plantilla.				
9.4.1.- Adecuación de los sistemas informáticos relativos al acceso y promoción interna que reciben las personas trabajadoras del Cabildo de Tenerife conforme a los resultados del diagnóstico.				
9.4.2.- Verificación de que se ha tenido en cuenta los periodos suspensivos para la promoción y mejora del empleo.				
9.4.3.- Aplicación de criterios de acción positiva en caso de empate en las promociones, a favor del sexo/género menos representado en la categoría/ puesto de trabajo.				
9.4.4.- Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.				
9.4.5.- Establecimiento de un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres, especialmente en aquellas áreas donde haya infrarrepresentación con perspectiva de género interseccional.				



MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.4.6.- Aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos.				
9.5.1.- Adecuación de los sistemas informáticos relativos a las ausencias y absentismos de las personas trabajadoras del Cabildo de Tenerife desagregados por sexo/género conforme a los resultados del diagnóstico.				
9.5.2.- Elaboración detallada de las descripciones de los puestos de trabajo más desarrolladas, para procurar su cohesión con la valoración de puestos de trabajo realizada en la auditoría.				
9.5.3.- Puesta a disposición de la plantilla del resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada en la auditoría y, cuando estén terminadas, también las descripciones de puestos de trabajo actualizadas.				
9.5.4.- Recopilación de todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicación de su descripción, de cómo se aplican dichos conceptos, si están o no previstos en la legislación aplicable, y los criterios que se siguen para el cálculo de su cuantía.				
9.5.5.- Realización de una campaña de difusión para que todo el personal conozca los conceptos retributivos de la plantilla de la Corporación.				
9.5.6.- Identificación de los aspectos susceptibles de mejora atendiendo a la perspectiva de género, en los complementos salariales a efectos de su simplificación, negociándolos con la representación sindical.				
9.5.7.- Realización de un estudio de impacto de género interseccional sobre discriminación directa e indirecta en conceptos retributivos por trabajo efectivo.				



MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.5.8.- Establecimiento de criterios para unificar los complementos salariales referidos a conceptos equivalentes o muy similares, como los de igual valor a efectos de la realización de auditorías retributivas.				
9.5.9.- Renovación anual, durante el primer trimestre del año, del registro retributivo por agrupaciones de puestos de igual valor, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.				
9.5.10.- Comunicación de información bianual de la brecha salarial global existente en la organización (por conceptos), así como las brechas globales (por conceptos) en las diferentes agrupaciones de puestos analizadas, tras la renovación del registro retributivo.				
9.6.1.- Realización de un análisis de las necesidades de conciliación de la organización.				
9.6.2.- Elaboración de los procedimientos de organización de reuniones y de desconexión digital, como herramientas para la organización del tiempo de trabajo y que pueden favorecer la conciliación, de manera que tengan perspectiva de género.				
9.6.3.- Elaboración y presentación a la plantilla de un catálogo que recoja las medidas de conciliación existentes actualizadas, destacando cuáles de ellas son las establecidas por la normativa estatal y autonómica, así como el procedimiento claro y los requisitos que se piden para la concesión de las medidas de conciliación.				
9.6.4.- Acometimiento de mejoras en las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente para familias monomarentales y monoparentales en aras de aplicar la perspectiva de género interseccional.				
9.6.5.- Promoción del uso de los mecanismos de conciliación por parte de los hombres, ejerciendo su corresponsabilidad en las tareas de cuidado.				
9.6.6.- Establecimiento de un protocolo de reincorporación al puesto de trabajo para excedencias y periodos largos de ausencias habitualmente relacionadas con tareas de cuidados.				



MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.6.7.- Elaboración de una encuesta sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación y detección de nuevas necesidades.				
9.6.8.- Establecimiento de criterios de la Corporación que sean suficientemente claros y que garantice que los permisos retribuidos vinculados a la conciliación no supongan merma económica.				
9.6.9.- Estudio de los diferentes permisos retribuidos y su repercusión en los diferentes pluses retributivos.				
9.7.1.- Diseño y establecimiento de una campaña de difusión periódica sobre la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en los lugares de trabajo, en la que se manifiesten las actitudes y comportamientos considerados acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como del procedimiento de actuación según consta en el protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de la Corporación Insular.				
9.7.2.- Inclusión en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de un servicio de apoyo psicológico, interno o externo, dirigido a las personas afectadas, independientemente de que hayan o no interpuesto denuncia formal, y que se mantenga activo hasta la resolución del caso o mientras persista la situación que originó la necesidad.				
9.7.3.- Realización de una declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Cabildo de Tenerife.				
9.8.1.- Capacitación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a quienes ostentan la responsabilidad de aplicar el Protocolo de Acoso Laboral: jefaturas de servicio o persona en quien delegue, responsables de Relaciones Laborales, delegadas y delegados sindicales y la Comisión de Igualdad, con formación específica para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras formas de violencia en el trabajo.				



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
9.8.2.- Incorporación de indicadores de exposición a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los protocolos de salud laboral.				
9.8.3.- Verificación de que las actuaciones de Prevención de Riesgos Laborales se llevan a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo/género, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género interseccional, haciendo énfasis no solo en las adaptaciones de puestos para embarazo y lactancia, sino también en los riesgos psicosociales.				
9.9.1.- Elaboración y difusión de manera periódica de información sobre los derechos y recursos para las empleadas públicas en situación de violencias de género en el Cabildo de Tenerife.				
9.9.2.- Confección de un catálogo de derechos y medidas para las empleadas públicas del Cabildo que pudieran encontrarse en una situación de violencias de género.				
9.9.3.- Capacitación, en materia de derechos laborales y sociales ante casos de empleadas públicas en situación de violencias de género, al personal de RR.HH. y puestos con personal a su cargo.				
9.9.4.- Formación en violencias de género y el buen trato hacia las empleadas públicas de la Corporación en situación de violencias de género.				
9.9.5.- Realización de acciones de sensibilización permanentes sobre las violencias contra las mujeres y niñas y específicas con motivo del 25N.				



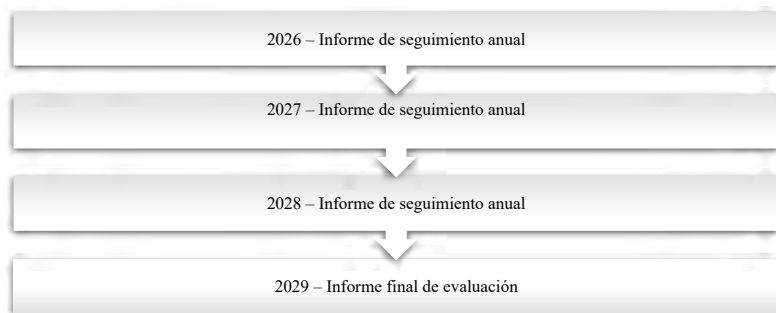
## Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento durante el periodo de vigencia, así como la evaluación de las medidas al final del mismo, suponen dos de las fases fundamentales de cara a la correcta implementación de las mismas.

A continuación, se especifican los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de forma que en 2029 se pueda validar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas de las diferentes áreas de actuación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Cabildo Insular de Tenerife.

### 11.1 Breve aproximación al marco legal aplicable

A la hora de valorar el grado de ejecución e implantación de las medidas previstas, se utilizará el siguiente sistema de seguimiento y evaluación:



Se contempla esta fase como un ejercicio de transparencia, comunicación y rendición de cuentas a la plantilla y las personas socias de los avances realizados en cada uno de los periodos anuales y en términos globales al final de la vigencia.

### 11.2 Informe de seguimiento anuales

Se prevé un seguimiento anual del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el que se evaluará el grado de consecución de los objetivos estratégicos y objetivos específicos de las medidas. Se considerará que los objetivos estratégicos se han cumplido, en tanto en cuanto se logren los objetivos específicos y la ejecución de la medida, teniendo en cuenta para la valoración del logro, al menos los indicadores principales establecidos en la ficha técnica de cada una de las medidas.



Respecto a las medidas se evaluará además de los objetivos específicos, si quienes aparecen como responsables han cumplido con la ejecución de la medida y con el cronograma.

Las técnicas a utilizar serán tanto de carácter cuantitativo como cualitativo teniendo en cuenta la desagregación de los datos por sexo/género.

Los informes anuales han de permitir realizar la evaluación final para determinar el grado de resolución de las desigualdades contenidas en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como los problemas presentados.

Atendiendo a los resultados anuales, se realizarán las modificaciones necesarias para ir adecuando el desarrollo del II Plan al objetivo de la reducción de las desigualdades detectadas, esto incluye entre otros, modificaciones respecto a los objetivos estratégicos, reformulación de las propias medidas y su contenido (objetivos específicos, áreas responsables, establecimiento de nuevos indicadores de seguimiento y evaluación o reformulación, cambios en el cronograma previsto, medios y recursos, etc.).

### 11.3 Informe final de evaluación

Al término de la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se redactará un informe de evaluación final.

Partiendo de los resultados contemplados en los informes anuales y el contraste entre lo inicialmente previsto y la evolución seguida a lo largo del periodo de implementación del II Plan, el informe de evaluación final ha de permitir evaluar de manera eficaz la consecución de los objetivos estratégicos y los objetivos específicos de las medidas, además de los diferentes aspectos recogidos en ellas. Se evaluarán también las dificultades encontradas en la ejecución del II Plan a través de un análisis riguroso y detallado para identificar los puntos débiles u obstáculos presentes. Por último, se valorará el grado de avance en las políticas de igualdad del Cabildo, durante el periodo 2026-2029.

El informe de evaluación final debe proporcionar, por tanto, un análisis sobre el grado de incidencia en la disminución o subsanación de las desigualdades localizadas en el diagnóstico, logrado a través de la ejecución de las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad. Este análisis supondrá la base para introducir futuras mejoras en el diseño y desarrollo de las medidas, en cualquiera de los aspectos contemplados (objetivos, descripción de la medida, órganos responsables, principales indicadores de evaluación y seguimiento) así como ser el punto de partida para proponer nuevas actuaciones.

Las técnicas a utilizar serán tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, obteniéndose datos desagregados por sexo/género junto con otras variables relevantes.



## 11. 4 Organismo encargado del seguimiento y la evaluación

Las personas firmantes del presente II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres acuerdan constituirse en Comisión de seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

### Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del II Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del II Plan de Igualdad.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del Cabildo Insular de Tenerife con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, al menos, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias de la plantilla y personas socias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

## 11. 5 Procedimiento de modificación

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres podrá ser modificado por la Comisión de Igualdad en caso de que detecte algún punto de mejora, que, a modo de ejemplo no exhaustivo, podría ser:

- Que los indicadores definidos no permiten de manera correcta el seguimiento y evaluación de las acciones que componen el Plan de Igualdad.
- Que el plazo establecido para el cumplimiento de alguna de las acciones no



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

es suficiente para poder avanzar en la consecución del objetivo.

- Que de la evaluación del Plan pueda surgir un nuevo indicador que ayude a medir el grado de consecución del objetivo.
- Que, por razones sobrevenidas, resulte imposible su implantación.

De las modificaciones propuestas, se levantará acta que recogerá la negociación y el acuerdo alcanzado, en su caso. Posteriormente será elevado a aprobación por el Consejo de Gobierno Insular.

El diálogo será la vía natural para la resolución de conflictos, no obstante, si se presentara la circunstancia de tener que gestionar discrepancias y/o conflictos insalvables en la implementación del presente Plan, la Comisión de Seguimiento acudiría a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.



## ANEXO

# Protocolo de actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Excelentísimo Cabildo Insular de Tenerife

### ÍNDICE

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Justificación del Protocolo</li> <li>2. Objetivos y ámbito de aplicación             <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Objetivos generales</li> <li>2.2. Objetivos específicos</li> <li>2.3. Ámbito de aplicación</li> </ul> </li> <li>3. Medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo             <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Información</li> <li>3.2.Sensibilización</li> <li>3.3.Formación</li> </ul> </li> <li>4.Procedimiento de actuación             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1.Principios de actuación</li> <li>4.2.Iniciación del procedimiento</li> <li>4.3.Desarrollo del procedimiento</li> <li>4.4.Plazos</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>5.Evaluación y seguimiento             <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1.Evaluación de proceso</li> <li>5.2.Evaluación de resultados</li> </ul> </li> <li>DISPOSICIÓN FINAL</li> <li>ANEXOS             <ul style="list-style-type: none"> <li>Anexo I: Normativa de referencia</li> <li>Anexo II. Tipificación de faltas y posibles sanciones</li> <li>Anexo III: Definiciones de conceptos clave</li> <li>Anexo IV: Comisión de Igualdad: composición, funciones y tareas</li> <li>Anexo V: Asesoría: funciones y tareas</li> </ul> </li> </ul> |
|---|---|



## 1. Justificación del Protocolo

Anterior a la redacción del presente Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, el Cabildo de Tenerife disponía, como parte del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, de un instrumento concreto (PSP-26 "Protección de la integridad y dignidad de las personas en el ámbito laboral") para la resolución de conflictos laborales de forma general, en el que no se diferenciaba por tipo de conflicto.

La necesidad de aprobar un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo específico para este tipo de situaciones, en base a razones normativas, se estipula en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LO de Igualdad), la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres** y en el reglamento del citado Procedimiento Operativo. Asimismo, este Procedimiento Operativo dispone que el Cabildo se compromete a "desarrollar protocolos de actuación que faciliten la denuncia de situaciones de violencia en el trabajo, su valoración y, en su caso, la resolución de las mismas con la aplicación de las medidas requeridas, disciplinarias o de otro tipo" (punto 5.1.d).

La LO de Igualdad, en su artículo 62, especifica que "*para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación*". Del mismo modo, el artículo 33 de la Ley Canaria de Igualdad establece que "*se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones*".

Por otro lado, las tres normativas anteriores contemplan varios aspectos a tener en cuenta con el fin de conseguir un entorno de trabajo libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que permita mantener la buena salud laboral de los empleados y empleadas. En este sentido, los protocolos de actuación contemplarán las siguientes indicaciones a seguir ante este tipo de situaciones:

- En el ámbito estatal se incide en el respeto a la dignidad de las personas, el derecho a la intimidad y a la igualdad de trato, el tratamiento reservado de las denuncias y la identificación de las personas responsables de gestionarla.
- En el ámbito autonómico se subraya la importancia de realizar campañas informativas o acciones de formación, el asesoramiento y el apoyo a las víctimas, garantizando la prontitud y la confidencialidad de la tramitación de denuncias, así como el impulso de medidas cautelares, y el seguimiento y la evaluación constante de estos procesos.



- En el ámbito de la Corporación se insiste en algunos de los aspectos ya abordados en los puntos anteriores y se añade el derecho al anonimato y el derecho a ser escuchados/as.

El Protocolo de Actuación que aquí se presenta no sólo da respuesta a las cuestiones exigidas en los distintos ámbitos, sino que también pretende proporcionar un trato específico a este tipo de situaciones adaptado a su naturaleza.

Esta nueva aproximación más concreta es necesaria, ya que tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo no es importante solamente valorar la repetición de la conducta, sino que, sobre todo, es importante valorar la motivación de dicha conducta, así como su contenido sexista, sexual, discriminatorio y denigrante. Estas son las claves para su identificación y posterior tratamiento y erradicación efectiva. Si no tuviéramos en cuenta la motivación y el contenido específico de dichas conductas, se pondría en marcha un mecanismo de gestión y resolución del conflicto poco útil, poco eficaz y que podría llegar a empeorar la situación, si cabe.

Resulta necesario abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de manera sensible y atendiendo a sus especificidades. Esto implicará, por ejemplo:

Evitar procedimientos de actuación que supongan enfrentamientos o encuentros directos entre las partes, ya que, si parten de un ambiente o relación inicialmente hostil, este tipo de proceder disuadiría a las posibles víctimas a denunciar su situación y favorecería su mantenimiento y recrudecimiento futuro, perjudicando la salud y los derechos del empleado/a en cuestión.

Impedir la intervención por parte de personal no especializado o formado, puesto que sólo personas instruidas en la detección y la actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo pueden resolver este tipo de conflictos de la mejor manera.

- Evitar la intervención de personas involucradas de algún modo en la actividad laboral (como compañeros/as del mismo servicio) de alguna de las partes, con el fin de neutralizar lo más posible un juicio subjetivo de la situación.
- Reducir al máximo posible los plazos para la resolución del acoso.
- Construir un procedimiento lo más fluido y eficaz posible, esquivando trabas burocráticas cuando estas sean innecesarias y contraproducentes.
- Suprimir medidas o actuaciones cuyos efectos secundarios aboquen a la víctima a una mayor desprotección.

Todas las razones normativas y de naturaleza expuestas anteriormente establecen la necesidad de crear un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo que proceda de forma específica para solucionar conductas de distinta naturaleza al resto de conflictos laborales.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son un atentado contra la dignidad, la integridad (tanto física como moral), la intimidad y la igualdad de las trabajadoras y trabajadores. Es por ello que desde el Cabildo de Tenerife se rechazan este tipo de conductas. El presente Protocolo supone el compromiso por parte de la Corporación para mantener un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Desde el ámbito europeo se encuentran referencias jurídicas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En el artículo 40 del **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul**, en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014) se establece que todo comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo debe ser castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales. De acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, los Estados miembros se comprometen a estimular la adopción de medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo, prestando especial atención al acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Por lo que se refiere al ámbito estatal, en el artículo 14 de la **Constitución Española de 1978** se dispone la igualdad ante la ley de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Seguidamente, en el artículo 15, se establece el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso una persona pueda ser sometida a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** considera discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (artículo 7.3), así como el “condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo” (artículo 7.4). Asimismo, la citada ley establece en su artículo 48 medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, donde se indica que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Cabe destacar que en su artículo 62, esta ley insta a crear un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, donde se manifieste el compromiso de no tolerar este tipo de comportamiento en el entorno de trabajo.



En el artículo 14 del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** aparecen recogidos los derechos individuales de las y los empleados, como el derecho al respeto de su "intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral." En el artículo 52 se nombra la igualdad entre mujeres y hombres, y además en el artículo 53, donde se cuentan los principios éticos del personal, se establece que la conducta del personal se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas. Para ello, se evitará toda situación que "pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo se pueden sancionar como faltas muy graves de acuerdo con la legislación vigente, tal como se prevé en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (artículo 8.13), en la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social** (artículos 95.3, 96, 108.2, 180, 181 y 182) y en el **Real Decreto 33/1986 de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado** (artículo 6 b). En el artículo 184 de la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** se regulan los delitos de acoso sexual. Cabe señalar el artículo 18.9 de la **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad**, donde se promueve la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En la comunidad autónoma, la **Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género** considera el acoso sexual como una forma de violencia de género, ya que incluye "aquellas conductas consistentes en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, prevaliéndose el sujeto activo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la víctima de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de la misma" (artículo 3). Con la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres** se manifiesta el compromiso de las administraciones públicas de Canarias para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, tal y como se describe en su artículo 33. Del mismo modo establece la creación de protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para "actuar con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares."



En el ámbito de la Corporación, el **Acuerdo sobre las Condiciones de Empleo del Personal Funcionario del Cabildo Insular de Tenerife (2014-2017)** y el **Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio Directo del Cabildo Insular de Tenerife (2014-2017)** se pronuncian contra el acoso en el ámbito laboral. Se propone como actuación específica la “promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de protocolos y/o procedimientos específicos para su prevención y sensibilización.”

Finalmente, cabe destacar el artículo 5 del **Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria para la Igualdad del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife**, que cuenta en su competencia 11 “instar a la Corporación para la aprobación o modificación de Protocolos en materias de Igualdad, concretamente a lo referido a la Promoción del Empleo, Formación, Conciliación y Acoso por razón de sexo y Acoso sexual; de conformidad con la legislación vigente.”

## 2. Objetivos y ámbito de aplicación

### 2.1. Objetivos generales

- Establecer un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Cabildo de Tenerife.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito del Cabildo de Tenerife.
- Actuar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito del Cabildo de Tenerife.
- Garantizar atención integral a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Mejorar el clima de trabajo y el rendimiento laboral en el Cabildo de Tenerife.
- Evaluar la efectividad del Protocolo como instrumento de identificación y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Cabildo.

### 2.2. Objetivos específicos

- Dar a conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Recoger en un único documento los derechos reconocidos en la normativa vigente sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.



- Diseñar un procedimiento de actuación claro para que la Corporación pueda perseguir las situaciones de acoso en su seno.
- Definir los órganos responsables encargados de la implementación del protocolo en todas sus fases, así como sus competencias.
- Informar a la totalidad del personal sobre el Protocolo como instrumento de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el marco del Cabildo Insular.
- Sensibilizar al personal a través de la realización de campañas de información, concienciación y divulgación.
- Formar al personal de la Corporación, sobre todo el personal que será responsable de implementar este protocolo, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Ofrecer pautas y medios para identificar y denunciar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Definir los principios que deberá seguir la actuación.
- Determinar los canales apropiados de actuación para la investigación de casos de acoso denunciados.
- Disponer de mecanismos que permitan al personal detectar e informar situaciones de acoso, incluso no declarado por parte de la víctima.
- Facilitar la coordinación de todos los Servicios de la Corporación que deban intervenir ante un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, con el fin de mejorar la asistencia y/o apoyo que se presta a las víctimas.
- Resolver de la mejor manera posible los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se dieran en la Corporación.
- Establecer las posibles medidas específicas necesarias que podría conllevar un comportamiento acosador y proponer, en su caso, iniciar por el órgano competente el procedimiento que corresponda.
- Fijar unos plazos para la actuación del Protocolo para solucionar rápidamente los casos de acoso.
- Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que procede para acabar con el acoso y la aplicación de los procesos sancionadores.
- Asegurar el respeto, la dignidad, la integridad y la intimidad de las personas afectadas.
- Preservar una buena salud y seguridad laboral para el personal.
- Diseñar cuestionarios de evaluación del protocolo para conocer la valoración de la actuación del Protocolo por parte de los diferentes responsables de su implementación y las víctimas.



### 2.3. **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo será de aplicación, a toda la plantilla del Cabildo Insular de Tenerife, independientemente de su vinculación jurídica con ésta, incluyendo personal laboral, funcionario, personal delegado, eventual y cargos políticos, comprendiendo también aquellas personas que accedan a través de convenios de empleo o en prácticas. Será igualmente de aplicación al personal funcionario de la Corporación adscrito a sus Organismos Autónomos conforme con lo establecido en los acuerdos de aplicación.

El personal al servicio de los Organismo Autónomos, Entidades Públicas Empresariales, Consorcios, Empresas públicas y Fundaciones del sector público insular, cualquiera que sea su vínculo jurídico con ésta, se regirá por el presente protocolo de manera supletoria cuando la entidad carezca de uno propio que resulte de aplicación, todo ello con las adaptaciones organizativas que procedan. En caso de que existieran distintos entes implicados, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre éstos.

También resultará de aplicación el presente protocolo, cuando se produzcan situaciones de acoso en él reguladas, entre personal del Cabildo Insular de Tenerife o del sector público insular, al que resulte de aplicación, y personal de empresas o entidades que se relacionan con éstas a través de contratos. En estos casos, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, tras su aprobación, se remitirá a las entidades que integran el sector público insular a los efectos de su conocimiento y por si estiman, en el ejercicio de su autonomía organizativa, adaptarlo en su ámbito de competencia.

## 3. **Medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo**

Las medidas de prevención están centradas en la información, sensibilización y la formación sobre el contenido del presente Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo entre el personal del Cabildo de Tenerife.

### 3.1. **Información**

- Publicación de información sobre el protocolo en la página web del Cabildo de Tenerife.



- Habilitación de un espacio en la intranet de la Corporación destinado a publicar información relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Habilitación de un Buzón de dudas y sugerencias al que el personal de la corporación pueda acceder de manera anónima para plantear o resolver cuestiones que se planteen con respecto al contenido del protocolo. Este buzón será atendido por quienes ostenten la Presidencia y Secretaría de la Comisión de Igualdad..
- Inclusión de información sobre el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en Manuales de Acogida a personal de nuevo ingreso.
- Programación anual de acciones formativas o informativas dirigidas al personal del Cabildo, sobre la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y las sanciones que se imponen en cada caso.

### 3.2. Sensibilización

Campañas de difusión del protocolo mediante carteles, folletos, publicaciones en los tableros de anuncios, correos electrónicos, etc. al entrar en vigencia el documento y de forma anual de manera sistemática, adaptando su contenido si se producen modificaciones relevantes.

### 3.3. Formación

- Formación intensiva inicial al personal que interviene directamente en la gestión del Protocolo, para un mayor conocimiento de las tareas que les corresponden, así como de los documentos que deben gestionar.
- Jornadas formativas generales para todo el personal, así como específicas para el personal responsable de la gestión del Protocolo, sobre prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, impartidas por profesionales especializados, preferentemente con formación en género y en prevención de riesgos laborales. Dichas jornadas se realizarán de forma periódica conforme al Plan Anual de Formación.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

## 4. Procedimiento de actuación

### 4.1. Principios de actuación

- **Deber de comunicación:** Cualquier empleado/a de la Corporación tendrá el deber de informar, de manera verbal o escrita, de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo de la que pueda llegar a tener conocimiento de primera mano, la haya presenciado o no, a los recursos corporativos correspondientes.
- **Deber de actuación de primera instancia:** Cualquiera de los recursos corporativos, o la representación sindical, a los que les corresponde tramitar la queja/comunicación, presentada de forma verbal o escrita, tiene la obligación de hacerlo efectivamente, de modo que llegue a manos de la Comisión de Igualdad (en adelante CI) en el menor tiempo posible. Asimismo, una vez recibida la queja/comunicación de acoso sexual o por razón de sexo, ésta debe ser respondida atendiendo a la forma y plazos establecidos en este protocolo.
- **Deber de colaboración:** Todo el personal y los servicios de la Corporación deben colaborar en la aplicación de este procedimiento siempre que así se solicite, priorizando, en caso necesario y temporalmente esta colaboración a sus tareas técnico-administrativas, con el objetivo de evitar demoras indebidas en la investigación.
- **Principio de credibilidad de la persona denunciante:** La/s labor/es de quienes actúen como responsables con implicación en el procedimiento de este protocolo debe/n iniciarse, a priori, a partir de la credibilidad de la persona denunciante, sin menoscabo de que las ulteriores actuaciones e investigaciones deban realizarse con total imparcialidad.
- **Principio de imparcialidad:** Todo el procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo para todas las personas implicadas y todos/as los/as responsables deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- **Principio de celeridad:** A lo largo de todo el procedimiento de actuación (tramitación de la queja/comunicación, reunión de la Comisión, investigación por parte de la asesoría, elaboración del informe resolutivo) debe asegurarse la máxima rapidez, de forma que éste pueda completarse siguiendo los plazos máximos establecidos en este protocolo, sin que ello vaya en detrimento de otros principios, como el de calidad procesal y el de discreción.
- **Principio de anonimato, confidencialidad y deber de sigilo:** Desde la presentación de la queja/comunicación en los recursos correspondientes se garantizará el anonimato de las personas implicadas (acosada, acosadora, testigos, etc.). Asimismo, quedará terminantemente prohibido utilizar



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

cualquier información de la que se disponga a partir de las quejas/comunicaciones, con excepción de la que sea aconsejable utilizar a los únicos efectos de los análisis estadísticos generales.

- Toda persona que participe en el procedimiento o tenga conocimiento del mismo quedará sujeto al deber de confidencialidad.
- Respeto a los derechos de las partes: Este Protocolo garantiza, en todo caso, el respeto del derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todas las personas implicadas en la situación comunicada de acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo a las presuntas personas acosadas y acosadoras, garantizando el principio jurídico de presunción de inocencia.
- Protección de la persona sobre la que se tramita la queja/comunicación: La CI tendrá la competencia para, si lo estima necesario, proponer al órgano competente, con la fundamentación necesaria, la adopción de medidas cautelares, de carácter transitorio, o correctoras que protejan la seguridad y la integridad psicofísica de la víctima y de la persona denunciante, a lo largo de todo el proceso de actuación. Asimismo, la CI podrá dar traslado de la información necesaria al servicio de prevención de la Corporación, al objeto de que se valore si puede existir riesgo para la salud de la víctima y, por tanto, corresponda establecer medidas de carácter preventivo.
- Garantía de Indemnidad, Prohibición de cualquier tipo de represalia: Este Protocolo establece la prohibición de cualquier tipo de represalia - trato injusto o desfavorable, intimidación, persecución, discriminación, amenaza, violencia, etc. - contra cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento de actuación ante una queja/comunicación sobre situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (denunciantes, testigos y colaboradores/as en la investigación; personas asesoras o miembros de la CI, así como aquellas personas que reciben e inician la tramitación o implementan medidas y sanciones aprobadas; personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros; personas que aleguen las conclusiones aprobadas por la Comisión y/o que decidan proceder de forma judicial tras/sin haber procedido mediante el presente protocolo), así como contra su familia o sus bienes. En caso de detectar alguna de estas situaciones, procederá activar las actuaciones disciplinarias correspondientes según la normativa vigente aplicable.
- Posibilidad de utilización paralela o posterior de acciones legales oportunas: Si lo estima oportuno, el/la trabajador/a víctima de acoso sexual o por razón de sexo, podrá proceder judicialmente, sin que esto vaya en perjuicio de la actuación interna de la Corporación, a través del protocolo, es decir, de la implementación de las medidas cautelares aprobadas por la CI. Para la paralización o anulación de la aplicación de dichas medidas, será necesario la solicitud expresa de la persona denunciante o resolución judicial en ese sentido.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

## 4.2. Iniciación del procedimiento

Según el artículo 62.D de la **LO 3/2007** es necesario, en cualquier protocolo, identificar a las personas que serán responsables de atender a quienes formulen una queja o comunicación sobre una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Partiendo de este imperativo, en el ANEXO III y ANEXO IV se definen las tareas que llevarán a cabo la Comisión de Igualdad y la asesoría confidencial. En este apartado, por otro lado, se detalla cómo deberán de llevarse a cabo dichas tareas.

La persona afectada, su representante sindical u otra tercera persona autorizada por ella podrán presentar una queja sobre una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo contactando con cualquier miembro de la Comisión de Igualdad. Los empleados/as de la Corporación que no sean víctimas directas, sino que conozcan una situación de acoso sexual o por razón de sexo y quieran manifestarlo podrán hacerlo a través de una comunicación. vía correo electrónico

La queja o comunicación debe presentarse de manera escrita, física o vía correo electrónico a la dirección de correo electrónico [comision-igualdad@tenerife.es](mailto:comision-igualdad@tenerife.es), bien en sobre cerrado y a la atención de la Presidencia de la Comisión de Igualdad, o bien en el buzón de la Comisión de Igualdad al que tendrán acceso únicamente la Presidencia y la Secretaría de dicha Comisión. Además, la Presidencia y/o Secretaría deberán atender consultas anónimas y de carácter informal por parte del personal de la Corporación en relación al acoso sexual o por razón de sexo. Su función, en estos casos, será informar y orientar al personal en lo relativo al Protocolo. Dichas consultas tendrán carácter confidencial.

Una vez recibida la queja/comunicación por la Presidencia de la CI, la Secretaría convocará, a petición de la primera y en los casos que corresponda, una reunión para informar al resto de miembros de la situación denunciada. Para ello la Presidencia asignará unos códigos numéricos identificativos que sólo se descodificarán para quien actúe como asesor/a, en su caso, con el fin de que pueda ejercer sus competencias, debiéndose guardar estricta confidencialidad, actuando con total discreción y prudencia en este proceso.

En dicha reunión, se evaluará la información disponible del caso y se acordará si debe resolverse, efectivamente, mediante el Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o si, por el contrario, se debe proceder a través de los procedimientos pertinentes del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Además, si fuera necesario, se decidirá la cuestión de la figura asesora que, si bien se establece con carácter general que sea asumida por la Presidencia de la CI, puede ser conveniente en determinados casos que esta función se delegue en otro/a miembro de la CI o incluso, en casos especialmente complejos o difíciles de valorar, que sea ejercida totalmente o en parte por especialistas internos/as o externos/as. La designación de la figura del asesor/a se decidirá por medio de acuerdo de la Comisión de Igualdad conforme a lo previsto en el artículo 4 del Reglamento de funcionamiento de



dicha Comisión. Asimismo, en caso de queja directa presentada por la víctima, ésta debe estar también de acuerdo con la persona elegida como asesor/a.

Una vez decidida la persona que desarrollará las tareas de asesoría, ésta deberá con carácter previo al inicio de sus funciones, firmar un acuerdo en el marco del protocolo, en el que se especificarán sus tareas o funciones y se establecerán las obligaciones que adquiere. En ese momento, la asesoría también deberá declarar por escrito la no existencia de relación, tanto dentro como fuera de la Corporación, con la víctima y la persona acusada.

### 4.3. Desarrollo del procedimiento

En caso de recibir una comunicación sobre una incidencia relativa al objeto de este procedimiento, la asesoría actuará con la mayor diligencia y celeridad hasta comprobar si, verdaderamente, existen indicios de un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. Para comprobarlo, la asesoría intentará recabar testimonios ratificados que avalen esa situación, procediéndose a la investigación de la situación de acoso, siempre y cuando se consiga la autorización de la denunciante (o víctimas, si se tratara de un caso múltiple). En caso de no tener esta autorización, se propondrán las medidas preventivas y/o correctoras que se consideren oportunas para intentar abordar, indirectamente, el posible problema, al que se someterá a seguimiento por parte de la Comisión, actuando de oficio, para salvaguardar la salud de la trabajadora.

**Ante una queja o comunicación ratificada<sup>1</sup>**, la asesoría utilizará todos los medios probatorios válidos en derecho a su alcance para esclarecer los hechos manifestados, sin que esto perjudique la confidencialidad del proceso. Considerando esta última idea, la asesoría intentará que los encuentros con las personas colaboradoras (desde la víctima, hasta los testigos/as, pasando por los servicios corporativos que puedan aportar pruebas) se limiten, en la medida de lo posible al mínimo imprescindible para el correcto desarrollo de las funciones asignadas.

El desarrollo de la investigación de la asesoría debe incluir, al menos, lo siguiente:

- Se deberán valorar las declaraciones y las pruebas aportadas por la víctima y su representación autorizada, si las hubiera.
- Se deberán acordar entrevistas con posibles testigos u otro personal de interés, ya sea para tomar declaración escrita o para recabar otra información, indirecta, pero pertinente para la investigación.
- Se comunicará a la persona presuntamente acusada la información re-

<sup>1</sup> Por comunicación ratificada se entiende aquella comunicación acompañada por los testimonios necesarios que permiten poner en marcha la investigación de la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



lacionada con la queja/comunicación, notificándole los hechos que se le imputan, y tres opciones con fechas y horarios distintos para presentarse a declarar ante la asesoría, con acuse de recibo y un plazo de respuesta de 48 horas. La persona presuntamente acusada tendrá derecho a declarar, a presentar tantas pruebas (documentos) y a aportar tantos testigos como considere necesario, que serán tenidos en cuenta por el órgano competente al redactar la propuesta de resolución. En caso de acoso por razón de sexo, se le advertirá que la carga de la prueba se invierte, siendo la parte acusada la que debe aportar indicios suficientes que prueben la ausencia de discriminación o acoso.

- Una vez consultadas las dos partes, la asesoría llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida. En esta etapa del proceso la asesoría, si lo estima necesario, podrá recurrir al apoyo de especialistas y personas expertas (profesionales de psicología y/o medicina, juristas...), tanto externos como que formen parte del personal de la Corporación.
- Finalmente, una vez terminada la instrucción, la asesoría elaborará el **informe preliminar** sobre el supuesto caso de acoso investigado, que recogerá las actuaciones realizadas, los hechos probados y las conclusiones alcanzadas. Este informe podrá ir acompañado, en su caso, de la correspondiente propuesta de actuación dirigida a la Comisión de Igualdad.
- Las tres posibilidades de resolución que podrá proponer dicho informe son:
  - Propuesta de incoación de expediente disciplinario y medidas correctivas: En este caso, el informe podrá indicar a la Comisión de Igualdad, proponer al órgano competente en materia de Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario a la persona acusada. Junto a esta propuesta, dirigidas exclusivamente a adoptar medidas contra la persona acusada, se podrían requerir otro tipo de **medidas correctivas** dirigidas a la víctima, con el fin de restablecer su salud y percepción de seguridad dentro de la Corporación, tales como: apoyo psicosocial de la víctima, modificación, beneficiosa para su recuperación, de sus condiciones de trabajo (con previo consentimiento), adopción de medidas temporales de seguimiento o vigilancia de la víctima con el fin de asegurar su protección, etc.

Atendiendo a la gravedad de los hechos, se podrá incluir en la propuesta emitida por la Comisión de Igualdad el dar traslado al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial o laboral que pudiera resultar competente.

- Archivo por sobreseimiento y medidas preventivas: En caso de **sobreseimiento**, es decir, de falta de pruebas suficientes para constatar la existencia de situación de acoso sexual y por razón de sexo, la asesoría podrá proponer a la Comisión de Igualdad el archivo del caso. Por otra parte, si a lo largo de la investigación ha quedado demostrado que existe un conflicto personal relevante generado por el trabajo con un marcado carácter de género o sexo, la asesoría informará a la CI de la conveniencia



de adoptar **medidas preventivas**, a pesar del archivo del caso, con el fin de salvaguardar la salud y la percepción de seguridad de la/s personas afectadas por el conflicto dentro de la Corporación. Ante estas indicaciones, la CI podrá remitir la información al servicio de prevención de riesgos laborales de la Corporación o al órgano que corresponda, de manera que se puedan aplicar los procedimientos previstos en cada caso.

- Acusación falsa, medidas restitutorias y/o compensatorias: En el supuesto de que se demuestre a lo largo de la investigación que la queja/comunicación supone una acusación falsa con intencionalidad de causar daño a la persona denunciada, la asesoría informará a la CI, quien procederá a proponer al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario a la persona acusadora por daños a la reputación y dignidad de quien ha sido acusado/a. La mala fe en la falsedad de la acusación deberá ser demostrada, y en ningún caso, la ausencia de pruebas significará que la acusación sea falsa. En los casos más graves, en los que la información del caso haya sido divulgada por quien fuere mientras procedía la investigación, resultando en una mayor falta contra la reputación y la dignidad de la persona afectada, la asesoría podrá proponer a la CI medidas restitutorias con el objetivo de restaurar de la mejor manera la imagen del acusado/a en su entorno laboral. El informe de las medidas restitutorias será notificado a la persona afectada, quien podrá hacer las sugerencias o aportaciones que estime oportunas. Finalmente, la propuesta de medidas restitutorias será remitida por la CI al órgano competente para su implementación.

### Medidas cautelares

A lo largo de todo el proceso de investigación la asesoría podrá comunicar a la CI la conveniencia de aplicar **medidas cautelares** para proteger la seguridad y la salud de la víctima, sin que suponga una degradación de sus derechos laborales. Estas medidas cautelares pueden ser, entre otras, las necesarias para evitar la relación laboral entre la víctima y la presunta persona acosadora, modificar condiciones laborales como el puesto de trabajo o el horario, aportar atención psicológica y/o médica a la víctima/s, etc. La CI trasladará estas propuestas al órgano competente en materia de Recursos Humanos.

### Informe resolutivo

Una vez terminada la instrucción, se emitirá por parte de la asesoría un **informe preliminar**. La Secretaría convocará una reunión de la CI a la que asistirá la asesoría para adoptar Acuerdo de aprobación o en su caso modificar el informe preliminar, dando así lugar al **informe resolutivo** (este Acuerdo se tomará conforme a lo previsto en el artículo 4 del Reglamento de funcionamiento de la Comisión). Este informe resolutivo será enviado al órgano competente en Recursos Humanos para su resolución y notificación a las personas interesadas y para la aplicación, en su caso, de las medidas propuestas.



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

Tras la aprobación del informe resolutivo y la adopción de las medidas que resuelva el órgano competente en Recursos Humanos, tanto la presunta/s víctima/s como la persona acusada tendrán derecho a acceder y obtener una copia del informe. Sin perjuicio del procedimiento de actuación que se tramite, la víctima podrá recurrir las decisiones adoptadas a través de los procedimientos establecidos al efecto y/o interponer denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

#### 4.4. Plazos

El procedimiento de actuación deberá resolverse en los plazos más cortos posibles, y en todo caso antes de tres (3) meses, sin perjuicio de posibles ampliaciones o suspensiones conforme a la legislación vigente, procurando iniciar las actuaciones previstas en este procedimiento de manera inmediata tras tener conocimiento de la situación denunciada. Con este objetivo, se designarán suplentes de los miembros de la CI, de forma que la ausencia de alguno de ellos no sea causa de retrasos o dilaciones en la intervención.

### 5. Evaluación y seguimiento interno.

El protocolo se someterá tanto a evaluación de proceso como de resultados. Ambas tareas serán responsabilidad de la Comisión de Igualdad.

#### 5.1. Evaluación de proceso

La **evaluación de proceso** consistirá en dos cuestionarios de valoración (mediante escalas de Likert).

El primer cuestionario lo deberá responder, **después de** 20 días de haber llegado a una **resolución**, la asesoría y los miembros/as de la Comisión de Igualdad relacionados con cada caso, y contemplará lo que sigue:

- Datos básicos iniciales fundamentales: Código del caso, tipo de caso (queja/comunicación), responsabilidad (asesoría, Comisión de Igualdad) y sexo.
- Valoración del cumplimiento de principios de actuación:
- Deber de comunicación
- Deber de actuación de primera instancia
- Deber de colaboración
- Principio de credibilidad de la persona denunciante
- Principio de imparcialidad



- Principio de celeridad
- Principio de anonimato, confidencialidad y discreción
- Respeto a los derechos de las partes
- Protección de la persona sobre la que se tramita la queja/comunicación
- Prohibición de cualquier tipo de represalia

### **Posibilidad de utilización paralela o posterior de acciones legales oportunas**

Valoración de lo problemática/s que ha resultado el desarrollo la/s tarea/s correspondientes a lo largo del procedimiento de actuación.

Valoración general de las distintas fases del procedimiento:

- Iniciación del procedimiento
- Desarrollo del procedimiento
- Resolución

Valoración específica de las fases del procedimiento:

- Presentación y recepción de la queja/comunicación
- Discusión del caso en el seno de la CI
- En su caso, elección de la asesoría
- Investigación por parte de la asesoría
- Declaraciones y pruebas aportadas por la parte acusadora
- Declaraciones y pruebas aportadas por la parte acusada
- En su caso, aportaciones por parte de expertos
- Relación de la asesoría y la parte acusadora
- Relación de la asesoría y la parte acusada
- Informe preliminar propuesto por la asesoría
- Informe resolutivo aprobado por la CI
- Relación de la asesoría y la CI
- Clima laboral general durante el procedimiento de actuación.

El segundo cuestionario lo deberá responder, **después** de haber **implementado las medidas y sanciones aprobadas**, los miembros/as de la Comisión de Igualdad, relacionados con cada caso y la víctima/s o persona que presentó la comunicación de acoso, y contemplará lo que sigue:



- Datos básicos iniciales fundamentales: Código del caso, tipo de caso (queja/comunicación), responsabilidad (asesoría, Comisión de Igualdad, parte denunciante) y sexo.

Valoración del cumplimiento de los principios de actuación:

- Deber de comunicación
- Deber de actuación de primera instancia
- Deber de colaboración
- Principio de credibilidad de la persona denunciante
- Principio de imparcialidad
- Principio de celeridad
- Principio de anonimato, confidencialidad y discreción
- Respeto a los derechos de las partes
- Protección de la persona sobre la que se tramita la queja/comunicación
- Prohibición de cualquier tipo de represalia
- Posibilidad de utilización paralela o posterior de acciones legales oportunas

Valoración de la aplicación de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso.

Valoración del cumplimiento de las medidas aplicadas para acabar con la situación de acoso.

Valoración de lo problemático que ha resultado la/s tarea/s correspondientes durante la aplicación de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso.

Valoración de lo problemático que ha resultado el desenvolvimiento laboral durante la aplicación de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso (a responder por la víctima o persona denunciante).

Valoración del clima laboral durante la aplicación de medidas para acabar con la situación de acoso.

Valoración del clima laboral actual, tras la aplicación de medidas para acabar con la situación de acoso.



## 5.2. Evaluación de resultados

Por otro lado, la **evaluación de resultados**. Esta evaluación se elaborará **anualmente** y supondrá el agregado de los resultados conseguidos a partir de la actuación del protocolo. En esta evaluación se valorará:

- Número de actividades de sensibilización e información sobre acoso sexual y por razón de sexo desarrolladas para todo el personal.
- Número de actividades formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo desarrolladas para todo el personal. Número de personas que atienden (desagregado por sexo).
- Número de actividades formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo desarrolladas para personal responsable. Número de personas que atienden (desagregado por sexo).
- Número de quejas y comunicaciones de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo presentadas (desagregado por sexo de persona que la presenta).
- Número de quejas y comunicaciones de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo resueltas (desagregado por sexo de persona que la presenta).
- Número de casos en los que se solicitaron medidas cautelares, especificando medidas.
- Número de quejas/comunicaciones archivadas (desagregado por sexo de la persona que la presenta), especificando:
  - 7.1 aquéllas que conllevaron, además, medidas correctoras
- Número de acusaciones falsas (especificando sexo de la persona que presenta la queja/comunicación y de la persona sancionada), especificando:
  - 8. 1aquéllas que conllevaron, además, medidas restitutorias y/o compensatorias
- Número de quejas/comunicaciones resueltas en los plazos indicativos.
- Número de casos que se han canalizado hacia los Tribunales de Justicia, especificando de quién ha sido la iniciativa (persona acosada, persona acosadora, asesoría).

La Secretaría de la CI asumirá la función de recabar y custodiar esta información.



## DISPOSICIÓN FINAL

### Primera

Este Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su aprobación por el Consejo de Gobierno Insular. Su vigencia será indefinida mientras no sea modificado o sustituido por otro protocolo, que sea aprobado por el mismo órgano competente.

Una vez entre en vigor este Protocolo de Actuación, quedará sin efecto el PSP-26 "Protección de la integridad y dignidad de las personas en el ámbito laboral", que quedó prorrogado mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno Insular de fecha 12 de junio de 2018 hasta tanto se aprobara el presente.

### Segunda

En base a los resultados de las evaluaciones, el Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo podrá ser revisado y modificado, a propuesta de la Comisión de Igualdad. Mientras se llevará a cabo dicha revisión o modificación, seguirá vigente el presente hasta la aprobación del siguiente.

### Tercera

Al objeto de extender la protección frente al acoso sexual o por razón de género al colectivo del personal que presta servicios de forma indirecta para el Cabildo Insular de Tenerife, a través de entidades contratadas, encomiendas, encargos, etc., se establece la obligación para cualquier empleado/a de comunicar a la CI todo hecho que afecte a personal ajeno que preste servicios para el Cabildo de Tenerife y que pueda suponer una situación de agresión o acoso sexual o por razón de género, ya sea generada por personal propio o externo. Una vez valorado como una situación susceptible de intervención, la CI remitirá la información al servicio de prevención de riesgos laborales de la Corporación para la activación de los procedimientos establecidos de coordinación de actividades empresariales con las empresas concurrentes, de forma que pueda garantizarse la seguridad y salud de las personas afectadas.

En estas situaciones, de forma análoga a lo establecido en el presente procedimiento para el personal propio, se adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el anonimato, confidencialidad y sigilo en las actuaciones y se implementarán las medidas preventivas de carácter urgente que sean necesarias por parte de cada una de las entidades implicadas, todo ello al objeto de evitar mayores riesgos para la posible víctima.



## ANEXOS

### Anexo I: Normativa de referencia

#### Internacional

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).
- Recomendación nº19 sobre violencia en el lugar de trabajo (CEDAW).

#### Europea

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

#### Estatal

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Nota Técnica de Prevención 507. Acoso sexual en el trabajo.



## Autonómica

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

## Cabildo de Tenerife

- Acuerdo sobre las Condiciones de Empleo del Personal Funcionario del Cabildo Insular de Tenerife (2014-2017).
- Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio Directo del Cabildo Insular de Tenerife (2014-2017).
- Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria para la Igualdad del Exmo. Cabildo Insular de Tenerife.

## Protocolos de actuación consultados

- Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo de Emakunde (2011).
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del Ajuntament de València (2011).
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (2011).
- Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista de la Universidad de La Laguna (2014).
- Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de la Junta de Andalucía (2012).
- Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo u Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos. (2019)

## Otra documentación consultada

Procedimiento Operativo de Implementación y Operación para la Protección de la Integridad y Dignidad de las Personas en el Ámbito Laboral (2011).

- Declaración del Consejo 1991, relativa a la Recomendación Código Comuni-



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

tario de Conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo en los Países Miembros de la CE, de 27 de noviembre.

- Directiva del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE (1976) del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Morondo Taramundi, Dolores (2013). Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas. Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe. Universidad de Deusto.

## Anexo II. Tipificación de faltas y posibles sanciones

Tanto la discriminación por razón de sexo como el acoso sexual y por razón de sexo se definen como **faltas muy graves** en el Real Decreto Legislativo **5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público** y el Real Decreto Legislativo **2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, así como en el **Acuerdo de Condiciones** y en el **Convenio Colectivo del Cabildo Insular de Tenerife vigente en cada momento**.

Según el artículo 96.1.a) y b) del Real Decreto Legislativo **5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, para las faltas muy graves se podrá imponer **la sanción de separación del servicio del personal funcionario o el despido disciplinario del personal laboral**.

## Anexo III: Definiciones de conceptos clave

A la hora de elaborar las definiciones de los conceptos clave que se manejan en este protocolo de actuación se ha atendido principalmente a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), que dedica su artículo 7 a definir acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asimismo, se han consultado otros protocolos de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de diversas instituciones.

Se debe considerar también la discriminación por razón de sexo. Constituye discriminación directa "la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo," mientras que discriminación indirecta es una "situación en que



una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.”

Después de cada definición se incluye una lista no exhaustiva de conductas y comportamientos con la finalidad de ayudar en la identificación de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

## 1) Acoso por razón de sexo

Según la LOIEHM, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En este protocolo se establece que dentro de esta categoría se incluyen a las personas que pudieran ser acosadas por su identidad, características sexuales y expresión de género.

A modo de ejemplo se incluyen las siguientes actitudes que comprenden acoso por razón de sexo:

- Difundir rumores sobre una persona en relación a su sexo.
- Comentarios y observaciones continuas y vejatorias sobre la persona, su apariencia física u opción sexual en relación a su sexo o género de pertenencia.
- Impartir órdenes humillantes para la víctima relacionadas con su sexo.
- Ridiculizar a una persona ante un público en función de su sexo o identidad sexual
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique



## 2) Acoso sexual

La definición de acoso sexual atiende a dos normativas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres y la Nota Técnica de Prevención 507.

a) De acuerdo con la LOIEMH, por acoso sexual se entiende cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A modo de ejemplos generales, se pueden considerar acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones, chistes o comentarios desagradables y sexualmente sugerentes sobre la apariencia física de la víctima.
- Abusos verbales de contenido libidinoso.
- Rozamientos y contacto físico innecesario y no solicitado, faltando al espacio personal de la víctima.
- Agresiones físicas sexuales.

Conviene también distinguir entre acoso sexual vertical y acoso sexual horizontal. El acoso sexual vertical se da entre personas de diferente situación en la escala jerárquica y tiene una doble vertiente, pudiendo considerarse así descendente (constituyendo una situación agravante de la responsabilidad) y ascendente. Como ejemplo podemos citar los tocamientos, palmaditas, etc., por parte de superiores. Por otro lado, el acoso sexual horizontal es el que se da entre iguales, como por ejemplo las alusiones sexuales por parte de compañeros/as de trabajo.

b) En relación a la Nota Técnica de Prevención 507 sobre acoso sexual en el trabajo se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el acoso sexual ambiental que crea un ambiente de trabajo hostil.<sup>2</sup>

### 2.1 Acoso quid pro quo/acoso de intercambio/chantaje sexual

En el acoso quid pro quo la persona acosadora exige prestaciones de índole sexual a otra persona a cambio de hacer o no hacer algo. No es necesario que exista una relación jerárquica entre la persona que acosa y la acosada, sino una posición de poder o ventaja, desde la que se pueda hacer valer la amenaza. En el acoso quid pro quo se produce un chantaje sexual con el que se fuerza a

<sup>2</sup> Protocolos contra el acoso como el de La Universidad de La Laguna (2014) o el de la Junta de Andalucía (2011) han detallado lo que comprende el acoso quid pro quo y el acoso sexual ambiental.

un empleado o empleada a elegir someterse a los requerimientos sexuales o perder sus beneficios o condiciones de trabajo.

Entre los ejemplos de conductas que comprenden acoso *quid pro quo* contamos los siguientes:

- Peticiones y proposiciones de favores sexuales a cambio de una mejora en las condiciones de trabajo o de estabilidad en el empleo.
- Insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa en el ámbito laboral por acceder a requerimientos sexuales.
- Represalias por negarse a acceder a requerimientos sexuales.

## 2.2 Acoso sexual ambiental

Es el tipo de acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para la persona acosada. Se diferencia del acoso *quid pro quo* o chantaje sexual en que no hay una conexión directa entre prestaciones sexuales y condición de empleo. Sin embargo, se debe considerar que este tipo de acoso afecta negativamente a la persona acosada y a su entorno laboral, ocasionando problemas en su salud y afectando a su rendimiento. Dentro del acoso sexual ambiental se distinguen dos subtipos:

**2.2.1 Acoso sexual por ambiente sexista:** es el tipo de acoso sexual ambiental que no incluye un componente propiamente sexual ni se espera conseguir algún tipo de bonificación a cambio. Son comportamientos verbales, físicos y simbólicos que dan lugar a actitudes sexistas, ofensivas y hostiles hacia quienes los sufren. Como ejemplos de acoso sexual encontramos:

- Exhibición de material que resulta ofensivo por su carácter sexista o pornográfico (fondos de pantalla, decoraciones en las paredes, correos electrónicos, etc.)
- Bromas, chistes o gestos de contenido sexual.
- Comentarios sexuales de carácter grosero.
- Convertir las reuniones sobre trabajo en charlas sobre sexo.

**2.2.2 Acoso por atención sexual:** se da cuando una persona recibe una atención sexual a la que no desea corresponder. No hay chantaje de por medio como en el acoso *quid pro quo*, pero se trata de comportamientos más invasivos y focalizados en determinadas víctimas que los producidos en un ambiente sexista. Ejemplos:

Preguntas o insinuaciones sobre la vida privada de la persona, que afecten a su intimidad e integridad.



- Comentarios de contenido sexual sobre una persona, sobre su apariencia, sus preferencias o sus hábitos sexuales.
- Preguntas sobre fantasías sexuales.
- Observación clandestina de la víctima en lugares reservados, como los servicios o los vestuarios del puesto de trabajo.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo y no solicitado.
- Forzar a una persona a que participe en una conversación de contenido sexual.
- Invitaciones comprometedoras, usualmente a lugares alejados del puesto de trabajo y fuera del horario laboral.
- Miradas lascivas que resultan incómodas para la persona acosada.

### 3) Delito de acoso sexual

**El delito de acoso sexual está regulado en el artículo 184 del Código Penal:**

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Capítulo III del Título VIII del Libro II redactado por el artículo segundo de la L.O. 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por L.O. 10/1995, de 23 de noviembre («B.O.E.» 1 mayo).  
*Vigencia: 21 mayo 1999*

Artículo 184 redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal («B.O.E.» 26 noviembre). *Vigencia: 1 octubre 2004*”



PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

## Anexo IV: Comisión de Igualdad: composición, funciones y tareas

La **Comisión de Igualdad** la conforman seis personas. Tres de ellas, como representación del personal, y las otras tres, de la Corporación.

Las funciones y tareas de la CI en el marco de este Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo son las que siguen:

- Recibir las quejas/comunicación sobre situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Evaluar si la queja/comunicación encaja dentro de:
  - el Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o en
  - los procedimientos que forman parte del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales del Cabildo de Tenerife.
- En su caso, determinar la persona que ejercerá la labor de asesoría. La elección debe seguir los criterios siguientes:
  - Se procurará, en la medida de lo posible, que la persona acordada sea del mismo género que la víctima, valorando, además, el deseo de esta última de que sea así o no.
  - Deberá contar con formación específica en género debidamente acreditada y conformada por la UOIG.
  - Asimismo, deberá contar con experiencia en la resolución de conflictos laborales de este tipo.
  - La persona elegida, cuando no es la Presidencia quien asume la asesoría por defecto, debe ser miembro de la CI o personal externo experto en la materia.
  - La persona elegida no puede tener relación previa con la víctima.
- Recibir los informes elaborados por la asesoría.
- Aprobar los informes a propuesta de la asesoría y/o emitir informes definitivos.
- Realizar un seguimiento para el efectivo cumplimiento de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso.
- Velar por el cumplimiento de todos los principios de actuación establecidos en este protocolo.
- Proponer, cuando se considere necesario, la designación de algún especialista



interno o externo que represente y/o asesore a la víctima.

- Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones en el marco de este protocolo, así como la interpretación del mismo.

## Anexo V: Asesoría: funciones y tareas

La **asesoría** tendrá carácter unipersonal y será asumida, con carácter general, por la Presidencia, pudiendo ser asignada a un miembro de la CI o una persona experta (externa o interna al Cabildo).

Las funciones y tareas de la asesoría en el marco de este Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo son las que siguen:

### Investigar la queja/comunicación sobre una situación por acoso sexual o por razón de sexo.

- Efectuar entrevistas con las personas afectadas o implicadas con el fin de tomar declaraciones escritas de las partes, testigos u otro personal de interés.
- Examen exhaustivo de la información recabada.
- Consultar de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicos...) que se consideren oportunas.
- Informar a la CI de la conveniencia de establecer medidas cautelares para proteger la seguridad y la salud de la víctima durante el proceso de actuación si se estimara conveniente.
- Elaborar el informe preliminar para su traslado a la CI.
- Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones en el marco de este protocolo.

Para el desarrollo de estas funciones, la asesoría deberá disponer de los medios necesarios, así como acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.





**PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES**

