

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL EXCELENTÍSIMO CABILDO INSULAR DE TENERIFE

MEJORANDO LA IGUALDAD EN EL ENTORNO LABORAL



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.	4
II.	CONTEXTO NORMATIVO.	8
A.	NIVEL INTERNACIONAL.	9
B.	NIVEL EUROPEO.	10
C.	NIVEL ESTATAL.	11
D.	NIVEL AUTONÓMICO Y LOCAL.	13
III.	ÁREAS Y ACTUACIONES I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	16
A.	MAPA DE OBJETIVOS	18
B.	ÁREAS DE TRABAJO Y ACTUACIÓN.	24
IV.	SISTEMA DE GESTIÓN: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.	35
A.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN. -	36
B.	LA COMISIÓN DE IGUALDAD. -	37
V.	DESARROLLO DE ACTUACIONES.	39

I. INTRODUCCIÓN.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es reconocido como principio jurídico universal, un elemento obligatorio, esencial, transversal y prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas, entre las que se encuentra el Cabildo de Tenerife.

Aunque el sistema de acceso, permanencia y promoción en nuestra Institución está basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, y por tanto, se garantiza la igualdad formal. Hay ámbitos en los que no existe igualdad efectiva entre mujeres y hombres por lo que requiere la puesta en marcha de acciones decisivas para alcanzarlo.

Una administración pública que muestre su compromiso y efectividad en este ámbito, sirve además de modelo al resto de organizaciones para extiendan la defensa de los valores y la aplicación de las medidas asociadas al desarrollo de políticas de igualdad.

En este contexto, existe legislación que compromete y obliga a la administración local a avanzar en su cumplimiento. La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. A partir de esta Ley Orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su articulado se refleja expresamente regulación con la finalidad de establecer mecanismos garantistas de la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos.

El Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido ha sido aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ha dispuesto la obligatoriedad de las Administraciones Públicas en materia de Igualdad, actualmente en su disposición adicional séptima establece: *“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”. Continúa, “las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario (...)”, por tanto, todas las administraciones públicas, independientemente del número de personas en su plantilla, tienen obligación de negociar y desarrollar un plan de igualdad.

En el ámbito del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife (en adelante ECIT), el presente I Plan de Igualdad de Oportunidades, establece unos objetivos y unas medidas para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudieran persistir, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas acciones emanan de los resultados obtenidos del diagnóstico realizado en el segundo semestre de 2018 que se han considerado válidos en el momento actual como base para la elaboración del Plan.

El I Plan de Igualdad Oportunidades ha sido elaborado mediante un proceso participativo del personal, con el convencimiento de que juntos lograremos contribuir hacia un mundo más justo e igualitario para nuestra sociedad, avanzar en el desarrollo e implementación de acciones que consecuentemente contribuyan a promover de manera real y efectiva la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto, se han realizado encuestas on line a todo el personal, así como grupos de discusión en distintas áreas y con participación de personal de diferentes categorías profesionales, con objetivo de conocer las percepciones, necesidades, demandas y propuestas de acciones que plantea el propio personal.

En la elaboración del Plan se han determinado tres ejes fundamentales: reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos; apoyar la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad; y prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran vigilancia y protección como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso. Con ello, el ECIT dispondrá de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El I Plan de Igualdad se ha elaborado en base a los siguientes principios rectores siguiendo las recomendaciones del diagnóstico:

1. **Modular el número de acciones** para conseguir un Plan completo pero alcanzable.
2. **Especificar de manera clara cada una de las acciones** que lo formen para que se facilite su ejecución y sea viable.
3. Tutelaje de la Comisión de Igualdad y mesa transversal de representantes de área y del personal, realizando un **seguimiento y evaluación periódica de la ejecución del Plan y adaptación, en su caso, correspondiendo la aprobación al Consejo de Gobierno.**
4. Creación de un **Plan flexible** que pueda estar sometido a ajustes para mejorar acciones, corregir y/o potenciar.
5. Debe hacer partícipe transversalmente a todos los departamentos y áreas de ECIT.
6. **Difusión** del Plan y de los contenidos que lo forman, así como de las acciones que se proponen.
7. Facilitar un Plan de Igualdad **participativo** donde la plantilla pueda dar su opinión y participen de manera activa en el desarrollo y evaluación del mismo.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades (también nos referiremos a él como I P.I.O.) tiene 42 acciones que se articulan en cinco grandes áreas. A través de la primera se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades en la cultura de la organización, información y comunicación para la igualdad de género; en la segunda se trabaja en la gestión de recursos humanos, representación y la participación equilibrada de mujeres y hombres en la organización. En la tercera, se dedica al equilibrio de la vida personal y familiar, pretende alcanzar buena parte de los objetivos prioritarios del Plan. La cuarta área está dedicada a la salud laboral, la prevención del acoso y la violencia de género, velando para que no ocurran, trabajando en su prevención y erradicación. La última área, recoge las medidas de sensibilización y formación para permitir la consecución de los objetivos propuestos y medidas de carácter sustantivo en el I P.I.O.

Desde el principio, el Plan lleva aparejado, un sistema de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos.

II. CONTEXTO NORMATIVO.



CONTEXTO.

La mujer, simplemente por serlo, ha estado discriminada y se le ha limitado la capacidad de autorrealizarse y alcanzar determinados logros. Las Instituciones, conscientes de ello, gracias a la lucha tenaz del movimiento feminista por la igualdad, han ido creando un marco legislativo referencial dedicado a la desigualdad entre mujeres y hombres. Recoge las necesidades y las medidas necesarias para alcanzar la igualdad en todos los ámbitos. Este marco normativo alcanzó uno de sus principales hitos en España, con la puesta en marcha de la Ley de Igualdad.

A continuación, se relacionan los principales hitos, normativa y legislación aplicable en el ámbito de la igualdad y los planes de igualdad.

A. NIVEL INTERNACIONAL.

Las Naciones Unidas tienen un compromiso con la igualdad desde su constitución en 1945, cuando los representantes de 51 países, tras reunirse en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, redactaron y firmaron la Carta de las Naciones Unidas. La Carta establece que los derechos y libertades reconocidas en la misma deben respetarse y protegerse sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

A partir de los años 70 comienzan a celebrarse Conferencias Mundiales sobre las mujeres que han dado fuerza a la acción dirigida a la equiparación de la mujer en el mundo. La primera Conferencia Mundial de las Mujeres se celebró en 1975 y desde entonces se han ido alcanzando diversos acuerdos en cada una de las Conferencias; los acuerdos han determinado el avance de la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

I Conferencia Mundial de México, 1975. II Conferencia Mundial de Copenhague, 1980. III Conferencia Mundial de Nairobi, 1985. IV Conferencia Mundial de Beijing, 1995, en la que se constituyó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Pekín.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención (CEDAW), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones. Fue ratificada por España en 1983.

B. NIVEL EUROPEO.

La Unión Europea ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. El marco legal comunitario consagra este principio de igualdad entre hombres y mujeres ante la ley y ha hecho de su cumplimiento requisito indispensable para aspirar a formar parte de la Unión:

“El Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual”. (Tratado constitutivo de la Unión Europea, artículo 13).

Para cumplir con ella, la Unión Europea cuenta con una serie de instrumentos normativos que han ido configurándose a lo largo de todos sus Tratados: Tratado de Roma (1957), Tratado de Maastricht (1993), Tratado de Ámsterdam (1999), y el Tratado de Niza (2003).

Debe destacarse la importancia que han tenido documentos como 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 educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad

entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

C. NIVEL ESTATAL.

La Constitución española de 1978 proclama como uno de sus valores superiores del ordenamiento jurídico la Igualdad (art. 1). Este valor se sintetiza en el art. 14 donde se proclama el derecho a la igualdad y no discriminación, entre otras razones por razón de sexo y el art. 9.2, que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

A nivel nacional contamos con dos leyes fundamentales en materia de igualdad a través de las cuales ha evolucionado el concepto de igualdad de género en nuestro país: la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras da respuesta a los cambios sociales acontecidos en los últimos años en nuestro país como es la incorporación de la mujer al mundo laboral. Además, pretende poner en marcha medidas que hagan posible el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En su Título V, Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciendo los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Tal y como señalamos en la introducción, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público obliga a las Administraciones Públicas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a la realización de planes de igualdad.

En general, y en el ámbito laboral, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se ocupa en varios de sus artículos de la igualdad de oportunidades, destacamos entre otros: artículo 17 “No discriminación en las relaciones laborales” indica expresamente *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo...”* y en el mismo artículo *“la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción*

positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate” y “Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el artículo 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.*

D. NIVEL AUTONÓMICO Y LOCAL.

En la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, introduce en su articulado múltiples referencias a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres convirtiéndose en uno de sus principios rectores.

Podemos destacar entre ellos, el artículo 11 sobre el derecho de igualdad y cooperación, punto 2, se indica:

“Los poderes públicos garantizarán el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razones de sexo, género, nacimiento, etnicidad, ideas políticas y religiosas, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.”

En el artículo 17, sobre el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres:

1. *Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional.*

2. *Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas.*

En el artículo 23 sobre el derecho en el ámbito laboral y profesional, punto 2 b se determina el *“El derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad. Y en punto 3 Se fomentará especialmente por los poderes públicos canarios la inserción, la formación profesional y la accesibilidad al trabajo remunerado en condiciones de igualdad a las mujeres, a las personas jóvenes y a las personas con discapacidad”*.

En Canarias, además destacamos la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (LCIMH), que se motiva en la necesidad de dotar a la Comunidad Autónoma de Canarias de instrumentos que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres, para alcanzar que dispongan de, los mismos derechos y oportunidades y, en este sentido, tuvo como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias en clave de género. Así, esta Ley tiene como objetivo hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, seguir avanzando y lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado.

Queremos destacar también el I, II y III Plan de Igualdad del Gobierno de Canarias, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2013-2020, el I Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Tenerife (2003-2007) y a aprobación desde el año 2013, del Marco Estratégico Tenerife Violeta que busca seguir avanzando en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la isla de Tenerife.

Canarias, y la Ley de la Comunidad Autónoma de Canarias 16/2003, de 8 abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género que se adelantó a la estatal y se reflejó en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, se establece en su artículo 6 sobre los ámbitos materiales de competencias de los Cabildos Insulares, la competencia en igualdad de género en el ámbito insular, así como la asistencia jurídica, técnica y administrativa a los municipios, en Integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales (artículo 11).

E. NORMATIVA INTERNA

El desarrollo del I P.I.O. tendrá en cuenta la normativa interna de empleo público en la Corporación. Las condiciones de empleo del personal funcionario del ECIT se regula por el “ACUERDO SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL CABILDO INSULAR DE TENERIFE” (2014-2017) y el del personal laboral se regula por el “CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DIRECTO DEL CABILDO INSULAR DE TENERIFE (2014-2017). También incluimos el nuevo convenio recientemente aprobado para el personal contratado mediante convenios de empleo, “CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL CONTRATADO POR EL EXCMO. CABILDO INSULAR DE TENERIFE EN EL MARCO DE PLANES ESPECIALES, PROGRAMAS O CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON OTROS ORGANISMO E INSTITUCIONES (2019-2022).”

III. ÁREAS Y ACTUACIONES I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.



El I Plan de Igualdad de Oportunidades del Cabildo de Tenerife (I P.I.O.) tendrá una vigencia máxima de 4 años, entrando en vigor desde la fecha de su aprobación en 2020 hasta el año 2024, cuando deberá ser revisado y actualizado según los resultados obtenidos.

Su desarrollo se basa en los resultados obtenidos en el informe de diagnóstico sobre la situación de la corporación en materia de igualdad. El informe de diagnóstico aportaba una visión general de la situación y de los aspectos que se debían de abordar para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Institución a partir de cada una de las líneas, medidas y acciones que forman el Plan y que se desarrollan en este documento.

El I Plan de Igualdad va dirigido a toda la plantilla del Cabildo de Tenerife para garantizar que se cumplan las condiciones dispuestas en materia de igualdad en la legislación existente. Por ello, cualquier trabajador o trabajadora podrá encontrar en el marco de la implementación del citado plan, pautas eficaces para profundizar en la incorporación de la igualdad real y trato justo en su práctica personal y profesional.

El Plan de Igualdad obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- Mapa de objetivos.
- Áreas de actuación.
- Medidas y acciones.
- Sistema de seguimiento y evaluación.
- Desarrollo pormenorizado de las acciones.

A. MAPA DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.

Alcanzar la igualdad real entre trabajadoras y trabajadores, eliminando las discriminaciones existentes mediante la conciliación, la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades en el Cabildo Tenerife.

Para conseguir este objetivo, se han definido 5 áreas de actuación, cada una de ellas con una serie de objetivos específicos, que se definen a continuación.



ÁREA 1

CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

- 1.1 PROMOVER Y ASEGURAR EL BUEN GOBIERNO EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONSOLIDAR EL COMPROMISO DEL ECIT CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.
- 1.2 REFORZAR EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN EL VALOR DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO ELEMENTO CENTRAL Y ESTRATÉGICO.
- 1.3 PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CULTURA ORGANIZATIVA A TRAVÉS DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN EN TODOS LOS NIVELES Y DE MANERA TRANSVERSAL.
- 1.4 IMPLICAR A TODAS LAS ÁREAS DEL CABILDO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA QUE TRANSVERSALMENTE SE ALCANCE LOS OBJETIVOS QUE SE DETERMINEN.
- 1.5 TRASMITIR A LA SOCIEDAD, A TRAVÉS DE SUS ACCIONES, EL COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- 1.6 DESARROLLO Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA IMPLEMENTAR EL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.
- 1.7 DISPONER DE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 1.8 IMPLEMENTAR UN PROGRAMA ESPECÍFICO DESTINADO A LA PROMOCIÓN DE UN USO INCLUYENTE Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE.
- 1.9 GARANTIZAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE COMUNICACIÓN, TANTO INTERNOS COMO EXTERNOS.

ÁREA 2

RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

- 2.1 PROMOVER EN LA ORGANIZACIÓN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES, GARANTIZANDO LAS MISMAS OPORTUNIDADES PROFESIONALES EN SELECCIÓN, RETRIBUCIÓN, FORMACIÓN, DESARROLLO, RECONOCIMIENTO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO.
- 2.2 FAVORECER LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS NIVELES Y PUESTOS EN LOS QUE ACTUALMENTE ESTÁN MENOS REPRESENTADAS.
- 2.3 ELIMINAR LA SEGREGACIÓN VERTICAL.
- 2.4 ELIMINAR Y PREVENIR CUALQUIER DISCRIMINACIÓN, DIRECTA O INDIRECTAMENTE, POR RAZÓN DE SEXO Y, ESPECIALMENTE, LAS DERIVADAS DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD, ASUNCIÓN DE OBLIGACIONES FAMILIARES, ESTADO CIVIL Y CONDICIONES LABORALES.
- 2.5 ELIMINAR LAS BARRERAS QUE PUEDAN GENERAR DESIGUALDADES EN EL ACCESO O LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.
- 2.6 FOMENTAR UNA REPRESENTACIÓN PARITARIA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN LA COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS COLEGIADOS, COMISIONES Y COMITÉS.
- 2.7 MODIFICAR O ELIMINAR LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL QUE PUEDAN ESTAR DANDO LUGAR A LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD DETECTADAS EN EL DIAGNÓSTICO

ÁREA 3

EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 3.1 FACILITAR EL AJUSTE ENTRE EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DE LA PLANTILLA.
- 3.2 ELABORAR E IMPLEMENTAR MEDIDAS CORRECTORAS EN AQUELLOS TRABAJOS Y/O ÁREAS DONDE SE HAN DETECTADOS MÁS PROBLEMAS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN.
- 3.3 ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN LA PARTICIPACIÓN PLENA DE LAS MUJERES EN TODOS LOS ÁMBITOS Y NIVELES DE LA INSTITUCIÓN FACILITANDO LA CONCILIACIÓN.
- 3.4 INFORMAR A LA PLANTILLA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD VIGENTES.
- 3.5 MEJORAR EL DESEMPEÑO Y AMBIENTE DE TRABAJO.
- 3.6 FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA PLANTILLA DE LA INSTITUCIÓN INSULAR.

ÁREA 4

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 4.1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.
- 4.2 REVISAR EL PLAN DE RIESGOS LABORALES, PARA EN SU CASO, INTRODUCIR AQUELLAS ENFERMEDADES Y SÍNTOMAS ESPECÍFICOS DEPENDIENTES DE CADA SEXO.
- 4.3 GARANTIZAR UN ENTORNO DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- 4.4 FACILITAR PROCEDIMIENTOS GARANTISTAS Y EFECTIVOS PARA DENUNCIAR.
- 4.5 MEJORAR EL CONOCIMIENTO SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS EXISTENTES O POR DESARROLLAR QUE SE DEBE SEGUIR EN CASO DE DENUNCIA.
- 4.6 ATENCIÓN LAS SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN, REFERIDAS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y AL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.
- 4.7 PREVENIR Y ACTUAR CON DILIGENCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

ÁREA 5

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

- 5.1 INCORPORAR DE MANERA TRANSVERSAL, LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.
- 5.2 FOMENTAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DEL PERSONAL, COMENZANDO POR QUIENES OCUPEN PUESTOS DIRECTIVOS Y ÓRGANOS DE SELECCIÓN.
- 5.3 FORMAR A ALTOS CARGOS Y PERSONAL DE MANDO INTERMEDIO EN UNA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DESDE UNA ÓPTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- 5.4 VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- 5.5 FORMAR Y CAPACITAR EN COMPETENCIAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO AL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN.
- 5.6 GENERAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SENSIBLE A LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.
- 5.7 FACILITAR EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.

B. ÁREAS DE TRABAJO Y ACTUACIÓN

El I PLAN DE IGUALDAD del CABILDO DE TENERIFE se estructura a través de 42 acciones cada una de las cuales se agrupan a través de una serie de medidas y en 5 áreas de trabajo.

Cada acción va acompañada de un objetivo específico, descripción, la temporalidad en la que debe ejecutarse, resultado esperado y los indicadores que servirán para su posterior seguimiento y evaluación.

De cada acción, se podrán derivar una o varias actividades que serán definidos a la hora de lanzarla (objetivos específicos, contenidos, duración, temporalidad, etc.) por las áreas / departamentos responsables.

Las acciones, tal y como señalábamos en el apartado de introducción, surgen de los resultados obtenidos en el diagnóstico previo y podrán ser modificadas en todo o en parte por la Comisión de Igualdad, acorde a las evaluaciones que se vayan realizando, recursos disponibles y desarrollo del Plan.

ÁREA 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Promover una gestión organizativa que fomente los valores relativos a la igualdad de género implicando a todo el personal y que permita visibilizarlo dentro y fuera de la organización.

Medida 1.1.: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SISTEMAS DE GESTIÓN E INFORMACIÓN INTERNA

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO (s)	TEMPORALIDAD
1.1.1.	INCORPORACIÓN SISTEMÁTICA DE LA VARIABLE SEXO EN ESTADÍSTICAS, ESTUDIOS Y ENCUESTAS QUE SE LLEVEN A CABO DESDE EL ECIT, A TRAVÉS DE LA ADAPTACIÓN DE DISTINTOS SISTEMAS PARA LA EXPLOTACIÓN DE LOS DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.	1.2 / 1.6 / 1.7	2020-2024
1.1.2.	DISPONER DE UN SISTEMA DE INDICADORES GÉNERO EN EL ÁREA DE RR.HH. QUE PERMITA EL ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO EN LA COMPOSICIÓN, ESTRUCTURA SALARIAL, USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, BAJAS, Y OTRAS VARIABLES REFERIDA A LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.	1.1 / 1.6	2020-2021
1.1.3.	PUESTA EN MARCHA DE MESAS DE TRABAJO PARA MEJORAR EL CONOCIMIENTO, RECOGER SUGERENCIAS Y PROPUESTAS DE ACCIONES QUE PERMITAN AVANZAR EN LA CULTURA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	1.1 / 1.2 / 1.3 / 1.4	2021-2024
1.1.4.	APROBACIÓN EN EL CONSEJO DE GOBIERNO INSULAR DE LA MEMORIA Y PLANIFICACIÓN ANUAL DEL I P.I.O.	1.1 / 1.2 / 1.4 / 1.5	2020-2024

Medida 1.2.: COMUNICACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
1.2.1.	DISPONER Y DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL UNA “GUÍA PRÁCTICA DE LENGUAJE NO SEXISTA Y RESPETUOSA CON LA DIFERENCIA”.	1.8 / 1.9	2021
1.2.2.	ESTABLECIMIENTO DE UN PROTOCOLO PARA REVISAR Y CORREGIR EL LENGUAJE SEXISTA EN LAS COMUNICACIONES DEL ECIT (INTERNAS Y EXTERNAS), CARTELERÍA, TABLONES DE ANUNCIOS, ETC.	1.5 / 1.8 /1.9	2021-2024
1.2.3.	FORMACIÓN EN LENGUAJE NO SEXISTA PARA TODO EL PERSONAL CON FUNCIONES DE COMUNICACIÓN Y/O GESTIÓN DE REDES SOCIALES CORPORATIVAS	1.5 / 1.8 /1.9	2020-2024

Medida 1.3.: CONTRATACIÓN

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
1.3.1.	ESTABLECIMIENTO DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS PÚBLICOS.	1.1 / 1.5	2020-2024

ÁREA 2.- RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Implementar un sistema de gestión y organización de los recursos humanos que garantice la participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso, permanencia, formación, promoción laboral de todos los puestos de trabajo y servicios, y en consecuencia, eliminando estereotipos sexistas desde principios de igualdad de trato, de méritos y capacitación.

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
2.1.1.	INCLUIR EN LAS REGLAS GENÉRICAS PARA PROMOCIONES INTERNAS, SISTEMAS OBJETIVOS DE VALORACIÓN DE MÉRITOS QUE EVITEN POSIBLES SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN E INCLUIR ACCIONES POSITIVAS, PARA FAVORECER AL SEXO MENOS REPRESENTADO.	2.2 / 2.3	2020
2.1.2.	PRESENCIA EQUILIBRADA DE AMBOS SEXOS EN LOS TRIBUNALES QUE SE CONVOQUEN PARA CADA PROCESO DE SELECCIÓN, SIEMPRE QUE ELLO NO IMPLIQUE VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE PROFESIONALIDAD Y ESPECIALIZACIÓN DE SUS MIEMBROS.	2.1 / 2.6	2020 - 2024
2.1.3.	FACILITAR LA PARTICIPACIÓN EN TRIBUNALES DE SELECCIÓN DE TODO EL PERSONAL.	2.1 / 2.6	2020 - 2024
2.1.4.	COMPROBACIÓN Y EVALUACIÓN PREVIA DE LA NEUTRALIDAD AL GÉNERO DE LOS REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE BAREMACIÓN.	2.1 / 2.5	2020 - 2024
2.1.5.	PRESTAR ESPECIAL ATENCIÓN, SI EXISTE UN BAJO NÚMERO EN EL ACCESO Y SOLICITUD LAS MUJERES A LAS PROMOCIONES, POR SI EXISTIERAN RAZONES RELACIONADAS CON LAS DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PRESENTES O FUTURAS.	2.3 / 2.4	2020 - 2024
2.1.6.	LOS TEMARIOS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS INCLUIRÁN MATERIAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	2.1	2020 - 2024
2.1.7.	LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA INCLUIRÁN UNA CLÁUSULA DE DESEMPATE FAVORABLE A LAS MUJERES EN EL CASO DE QUE SE ENCUENTRE INFRARREPRESENTADAS.	2.2 / 2.3 / 2.7	2020 - 2024

Medida 2.2.: PROCESOS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y REPRESENTACIÓN

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
2.2.1.	ELABORAR UN INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA PUBLICACIÓN DE CADA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO, TAL Y COMO SE ESTABLECE PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN EL ARTÍCULO 55 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.	2.1 / 2.5	2020-2024
2.2.2	LA DESIGNACIÓN DE LOS COMPONENTES DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS, COMISIONES, COMITÉS, ETC. SE HARÁ DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES, SALVO POR RAZONES FUNDADAS Y OBJETIVAS, Y SIEMPRE QUE NO IMPLIQUE VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE PROFESIONALIDAD Y ESPECIALIZACIÓN DE SUS MIEMBROS.	2.6	2020-2024
2.2.3.	EN CADA PROCESO SELECTIVO, DE PROVISIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA, DEBE REALIZARSE UN ANÁLISIS QUE INCLUYA, AL MENOS, LA DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ENTRE PERSONAS QUE SOLICITARON PARTICIPAR, LAS ADMITIDAS EN EL PROCESO, Y LAS APROBADAS EN CADA FASE DEL PROCESO.	2.1 / 2.3 / 2.5	2020-2024

Medida 2.3.: FORMACIÓN

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
2.3.1.	EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	2.1	2020-2024
2.3.2.	POTENCIAR LA PRESENCIA Y FORMACIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD.	2.2 / 2.3	2020-2024

ÁREA 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL: El objetivo es promover acciones que faciliten la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, centrándonos en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad.

Medida 3.1.: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
3.1.1.	ANALIZAR ESTADÍSTICAMENTE Y DESAGREGADAMENTE POR SEXO, LOS PERMISOS, EXCEDENCIAS O LICENCIAS SOLICITADAS Y OTORGADAS.	3.1 / 3.2	2020-2024
3.1.2.	CONCEDER AUTORIZACIÓN PARA FLEXIBILIZAR EL HORARIO POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA QUE EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL CON DESCENDIENTES EN EDAD ESCOLAR PUEDAN ASISTIR A LAS TUTORÍAS DEL CENTRO, CUANDO ÉSTAS DEBAN SER EN EL TRAMO DE HORARIO FIJO DE TRABAJO.	3.1 / 3.3 / 3.6	2021-2024
3.1.3.	ESTABLECIMIENTO DE AYUDAS PARA EL PERSONAL CON MAYORES DEPENDIENTES AL CARGO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.	3.1 / 3.3 / 3.6	2021-2024
3.1.4.	ESTUDIAR MEDIDAS ESPECÍFICAS QUE PUEDAN AÑADIRSE A LAS EXISTENTES PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN CASOS DE CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES Y MAYORES.	3.1 / 3.2 / 3.3 / 3.6	2021

Medida 3.2.: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
3.2.1.	ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA “GUÍA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL”.	3.1 / 3.4	2021
3.2.2.	ESTUDIO SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.	3.1 / 3.3	2021
3.2.3.	ESTABLECER MEDIDAS PERMITAN LA FORMACIÓN EN HORARIO LABORAL PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.	3.5 / 3.6	2020-2024

ÁREA 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL: Introducir la dimensión de género en las políticas de salud laboral para asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso e intimidación.

Medida 4.1.: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
4.1.1.	DIFUNDIR POR MEDIOS ELECTRÓNICOS Y NO ELECTRÓNICOS A TODO EL PERSONAL EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL DEL ECIT INCLUYENDO UN PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD PARA LAS EMPLEADAS PÚBLICAS EN ESTA SITUACIÓN.	4.3 / 4.4 / 4.5	2020-2024
4.1.2	INFORMAR ESPECÍFICAMENTE A LAS NUEVAS INCORPORACIONES SOBRE EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO Y CÓMO ACTUAR EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.	4.3 / 4.5	2020-2024
4.1.3.	TODAS LAS MEDIDAS RELACIONADAS CON LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DEBERÁN EJECUTARSE DE MANERA URGENTE Y PREFERENTE, DEBIÉNDOSE REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE LAS MISMAS PARA VALORAR SU EFECTIVIDAD.	4.3 / 4.4 / 4.6 / 4.7	2020-2024

Medida 4.2.: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
4.2.1.	REALIZAR UN ANÁLISIS DIFERENCIADO POR SEXOS EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS LABORALES.	4.1 / 4.2	2020-2024
4.2.2	ESTABLECER ACCIONES PREVENTIVAS, QUE INCORPOREN LA VALORACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS EFECTIVAS CONTRA LAS DESIGUALDADES QUE PUEDEN DERIVARSE DE LA DOBLE PRESENCIA (COMPATIBILIDAD DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR), LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONDICIONES LABORALES Y RELACIONES SOCIALES O INTERPERSONALES EN EL TRABAJO.	4.1 / 4.2	2020-2024
4.2.3.	VALORAR PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS QUE CONTEMPLAN Y FACILITEN LA ADAPTACIÓN O EL CAMBIO DEL PUESTO ANTE SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL, SIN QUE SUPONGA MERMA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ATENCIÓN CONTINUADA Y DIRECTA A LA CIUDADANÍA, EN FUNCIONES QUE TENGAN QUE REALIZAR UN TRABAJO FÍSICO EXIGENTE Y/O LEJOS DE SU CENTRO DE TRABAJO.	4.1 / 4.2	2021
4.2.4.	ANALIZAR, EVALUAR Y, EN SU CASO, EXPLOTAR LOS DATOS OBTENIDOS DEL ESTUDIO ANUAL SOBRE LA VIGILANCIA DE LA SALUD PARA DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS.	4.1 / 4.2	2021-2024

ÁREA 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la incorporación de la transversalidad y la perspectiva de género en el ECIT.

Medida 5.1.: PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
5.1.1.	CREACIÓN DE ESPACIOS DEDICADOS ESPECÍFICAMENTE A FACILITAR INFORMACIÓN ORIENTADA A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.	5.1 / 5.4 / 5.6	2020 -2024
5.1.2.	FOMENTAR ENTRE TODO EL PERSONAL DEL ECIT LA REALIZACIÓN DE CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD A TRAVÉS DEL RECONOCIMIENTO DE LOS MISMOS, COMO MÉRITO, EN LO RELATIVO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.	5.2 / 5.5 / 5.6	2020-2024
5.1.3.	TODAS LAS PERSONAS QUE OCUPEN PUESTOS EN MATERIA DE PERSONAL O FORMEN PARTE DE TRIBUNALES DE SELECCIÓN O COMISIONES DE VALORACIÓN, DEBERÁN REALIZAR CURSOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	5.1 / 5.3 / 5.6	2020-2024
5.1.4.	FORMACIÓN A CARGOS ELECTOS, PERSONAL DE CONFIANZA Y ALTOS CARGOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	5.3 / 5.4 / 5.6	2020-2024
5.1.5.	REALIZAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CENTRADA TANTO EN CONCEPTOS GENERALES COMO EN MATERIAS ESPECÍFICAS QUE SE DETERMINEN A PARTIR DE LAS DEMANDAS DE CADA ÁREA.	5.1 / 5.4 / 5.7	2020-2024

Medida 5.2.: GESTIÓN, DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

CÓDIGO	ACCIÓN	OBJETIVO	TEMPORALIDAD
5.2.1.	REALIZAR UN ACTO (S) DE PRESENTACIÓN DEL I P.I.O. AL CONJUNTO PERSONAL, FACILITANDO EL ACCESO ONLINE AL DOCUMENTO Y PRINCIPALES MEDIDAS DEL MISMO.	5.4 / 5.6 / 5.7	2020-2024
5.2.2.	DIFUNDIR LA EXISTENCIA Y ACTUACIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, FACILITANDO SUS DATOS PARA QUE LA PLANTILLA, SI ES NECESARIO, PUEDA PONERSE EN CONTACTO CON LA COMISIÓN.	5.1 / 5.6 / 5.7	2020-2024
5.2.3	SE HABILITARÁN MEDIOS PARA QUE TODO EL PERSONAL PUEDA REALIZAR SUGERENCIAS EN MATERIA DE IGUALDAD.	5.1 / 5.6 / 5.7	2020 -2024

IV. SISTEMA DE GESTIÓN: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.



A. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN. -

El I Plan de Igualdad del Excmo. Cabildo de Tenerife será de aplicación a todas las personas que forman parte de la Institución. **El Plan tiene una vigencia prevista de 4 años, desde su aprobación en 2020, hasta 2024.** En ese momento deberá de ser revisado para poder plantear su ampliación y/o modificación, según los resultados obtenidos en su ejecución.

El propósito de este Plan es el cumplimiento de sus objetivos mediante la ejecución de las medidas y acciones que lo forman, que pueden prolongarse más allá de la temporalidad que marca el desarrollo del propio documento.

Cada acción, se relaciona con uno o más objetivos específicos. Además, se determina un nivel de prioridad en su ejecución que va de 1 a 5, siendo 1 no tiene prioridad y 5 totalmente prioritario. El nivel de prioridad se podrá modificar según las necesidades detectadas en el periodo ejecución del I P.I.O.

La ejecución de cada acción deberá ser evaluada individualmente por el personal responsable, una vez finalice la misma o durante su desarrollo si comprende varias actuaciones y/o anualidades.

Se realizará evaluaciones globales de ejecución del I P.I.O. in itinere (durante el proceso) y final, donde abarcará todas las áreas, medidas y actuaciones contenidas en el mismo. La evaluación también ayudará a conocer si se ha aplicado total o parcialmente el Plan, indicar cuál ha sido el nivel de consecución de los objetivos planteados, determinar qué acciones se han llevado a cabo y las que no, averiguar cuáles han sido las dificultades encontradas, valorar el impacto del Plan en el personal, así como señalar mejoras y recomendaciones.

Para la realización de la evaluación y la consecución de los objetivos que se han enumerado anteriormente, se requiere la utilización de una metodología sólida con rigor y garantías que satisfaga las necesidades informativas y permita dar cuenta del éxito de los resultados.

Los resultados de las evaluaciones se presentarán para su valoración a todas las áreas y representantes de la plantilla, constituidos en una mesa transversal, con objeto de involucrar a toda Institución, aportar transparencia y recoger las opiniones de los mismos.

Con toda la información, durante el primer trimestre de cada anualidad, la Comisión de Igualdad determinará el programa operativo de acciones y objetivos, y si es necesario, proponiendo ajustes al documento a realizar dentro del marco del I P.I.O. en los siguientes 12 meses.

En todo caso, las conclusiones de la valoración del nivel de ejecución de medidas y logro de los objetivos, los programas operativos anuales de acciones, así como, en su caso, las propuestas de ajustes y modificaciones del P.I.O., deberán ser elevados al Consejo de Gobierno para su aprobación.

A propuesta de la Comisión Paritaria para la Igualdad, el servicio administrativo correspondiente adscrito a la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica elevará al Consejo de Gobierno Insular, para su aprobación, la programación anual de acciones al inicio de cada ejercicio, así como la valoración de la ejecución anual en el plazo de los tres meses posteriores a la finalización la anualidad correspondiente.

B. LA COMISIÓN DE IGUALDAD. -

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de proponer la determinación de actuaciones y su prioridad, realizar el seguimiento y la evaluación de la ejecución del Plan Igualdad.

La función principal de la Comisión de Igualdad, dentro del I P.I.O. será el seguimiento de la ejecución de los indicadores relacionados con las medidas que se han incluido dentro de este Plan de Igualdad. Así se han de reunir al menos trimestralmente para analizar y hacer un seguimiento de las líneas.

Serán sus funciones:

- Proponer las prioridades y ajustes al Plan de Igualdad.
- Impulso y seguimiento del nivel de consecución de los objetivos planteados.
- Análisis y determinación de las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
- Conocer el tipo de dificultades encontradas para materializar cada actuación.
- Proponer nuevas medidas y acciones que se ajusten a las necesidades de la Institución en ese momento para así corregir las disfunciones que se hayan observado.
- Recoger quejas, necesidades y sugerencias de los trabajadores y trabajadoras para analizar y establecer una propuesta de soluciones concretas.
- Elaborar la propuesta de programación anual, así como los informes anuales de ejecución del Plan de Igualdad.
- Convocar la mesa transversal para el seguimiento del I P.I.O.
- Trasladar al servicio correspondiente las propuestas a elevar al Consejo de Gobierno respecto del desarrollo, ajustes, modificaciones y ejecución del Plan.

V. DESARROLLO DE ACTUACIONES.



FICHA ACCIÓN 1.1.1

INCORPORACIÓN SISTEMÁTICA DE LA VARIABLE SEXO EN ESTADÍSTICAS, ESTUDIOS Y ENCUESTAS QUE SE LLEVEN A CABO DESDE EL ECIT, A TRAVÉS DE LA ADAPTACIÓN DE DISTINTOS SISTEMAS PARA LA EXPLOTACIÓN DE LOS DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.1.: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SISTEMAS DE GESTIÓN E INFORMACIÓN INTERNA

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Disponer de información útil desagregada por sexo que facilite el conocimiento del uso, valoración y expectativas, permitiendo la puesta en marcha de acciones más efectivas en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Implementar la necesidad de integrar y sistematizar la recogida de información desagregada por sexo mediante una instrucción a las distintas áreas del Cabildo.

Se debe contar con el área de informática para oriente y/o facilite herramientas para integrar lo más posible la recogida y análisis de la información y su uso en las distintas áreas.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal de las distintas áreas en la recogida y explotación de la información.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.2 / 1.6 / 1.7

Coste herramientas informáticas y/o desarrollo de las mismas.

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de estudios realizados con variable sexo en relación al total.

Sistemas / herramientas utilizados y nivel de adecuación con las necesidades del ECIT, según la valoración de los/as técnicos.

RESULTADOS ESPERADOS:

Avanzar hacia un Sistema Integrado de Indicadores de género.

Mejorar en conocimiento de la Institución sobre sus procesos y resultados

Aumento de la adecuación y efectividad de las medidas puestas en marcha.

FICHA ACCIÓN 1.1.2

DISPONER DE UN SISTEMA DE INDICADORES GÉNERO EN EL ÁREA DE RR.HH. QUE PERMITA EL ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO EN LA COMPOSICIÓN, ESTRUCTURA SALARIAL, USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, BAJAS, Y OTRAS VARIABLES REFERIDA A LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.1.: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SISTEMAS DE GESTIÓN E INFORMACIÓN INTERNA

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Disponer de un sistema ágil y potente de información para poder gestionar y valorar desde una perspectiva de género los aspectos referidos a la política de recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Los/as técnicos del área del Recursos Humanos y el departamento de informática con el asesoramiento de la Comisión de igualdad y/o personas en las que delegue, determinarán que medios utilizar y la información a recopilar.

El sistema deberá recoger información, lo más actualizada posible y disponer de un sistema de consulta ágil y sencillo.

Esta información será parte del Sistema Integrado de Indicadores de género.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal de las distintas áreas en la recogida y explotación de la información.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.1 / 1.6

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

Coste herramientas informáticas y/o desarrollo de las mismas.

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Existencia del sistema de indicadores.
Número de informes en los que se utilice la información derivada de éste.

RESULTADOS ESPERADOS:

Avanzar hacia un Sistema Integrado de indicadores de género.
Mejorar en conocimiento de la Institución sobre su plantilla desde la perspectiva de género.
Aumento de la adecuación y efectividad de las medidas que se pongan en marcha.

FICHA ACCIÓN 1.1.3

PUESTA EN MARCHA DE MESAS DE TRABAJO PARA MEJORAR EL CONOCIMIENTO, RECOGER SUGERENCIAS Y PROPUESTAS DE ACCIONES QUE PERMITAN AVANZAR EN LA CULTURA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.1.: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SISTEMAS DE GESTIÓN E INFORMACIÓN INTERNA

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar el intercambio de experiencias y conocimiento, en y entre las distintas áreas y escalas en el ámbito de la Igualdad de oportunidades dentro del ECIT.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Las reuniones serán coordinadas por la Comisión de Igualdad o en quién ésta delegue, teniendo una periodicidad semestral, implicando a todos los niveles y áreas.

Las reuniones serán ágiles y se buscará la recogida de información de la situación laboral del Cabildo, así como la valoración de las acciones puestas en marcha, ideas y sugerencias.

Se realizarán mesas de trabajo entre el personal y de manera independiente entre altos cargos de la organización. Para facilitar el conocimiento, las mesas de trabajo serán transversales y con la participación de mujeres y hombres.

Las mesas se realizarán en horario habitual de trabajo y se facilitará la asistencia realizándolas en los principales centros de trabajo.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.1 / 1.2 / 1.3 / 1.4

Dedicación de personal en la realización y análisis de las mesas de trabajo.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

Tiempo de trabajo de las personas participantes en las mesas.

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de mesas de trabajo realizadas.
Número de participantes desagregados por sexo.
Valoración de la acción por parte de personas asistentes.

RESULTADOS ESPERADOS:

Facilitar el conocimiento sobre las acciones puestas en marcha en el Cabildo.
Recoger información sobre la situación, quejas y sugerencias.
Extender la idea que la igualdad es una responsabilidad compartida.

FICHA ACCIÓN 1.1.4

APROBACIÓN EN EL CONSEJO DE GOBIERNO INSULAR DE LA MEMORIA Y PLANIFICACIÓN ANUAL DEL I P.I.O.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.1.: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, SISTEMAS DE GESTIÓN E INFORMACIÓN INTERNA

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar la ejecución y seguimiento del I P.I.O.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

La memoria anual de evaluación de las acciones realizadas, así como la priorización, planificación y modificaciones a incluir (si las hubiera) para la siguiente anualidad, serán elevadas para su aprobación al Consejo de Gobierno Insular. También se dará cuenta al Pleno de la Corporación.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Comisión de igualdad

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal en la realización y análisis de las mesas de trabajo.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.1 / 1.2 / 1.4 / 1.5

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Memoria y planificación.
Aprobación en el Consejo.

RESULTADOS ESPERADOS:

Facilitar el conocimiento sobre las acciones puestas en marcha en el Cabildo.
Extender la idea que la igualdad es una responsabilidad institucional y compartida.

FICHA ACCIÓN 1.2.1

DISPONER Y DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL UNA “GUÍA PRÁCTICA DE LENGUAJE NO SEXISTA Y RESPETUOSA CON LA DIFERENCIA”.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.2.: COMUNICACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Disponer de un documento que facilite las buenas prácticas comunicativas y la resolución de dudas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Facilitar el uso del lenguaje inclusivo y respetuoso con especial sensibilidad a la imagen pública de las mujeres en ámbitos donde está infrarrepresentada favoreciendo el cambio de la percepción tanto interna como externa.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno/externo en el diseño y desarrollo de la Guía.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.8 / 1.9

Imprenta, papelería si se opta por su impresión.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

Espacio en la intranet corporativa.

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Puesta a disposición de la Guía a la plantilla.

Número de ejemplares entregados /descargados.

RESULTADOS ESPERADOS:

Reducción de errores en el uso de lenguaje sexista y respetuoso con la orientación sexual.

Mejora de las técnicas comunicativas internas y externas de la Institución.

FICHA ACCIÓN 1.2.2

ESTABLECIMIENTO DE UN PROTOCOLO PARA REVISAR Y CORREGIR EL LENGUAJE SEXISTA EN LAS COMUNICACIONES DEL ECIT (INTERNAS Y EXTERNAS), CARTELERÍA, TABLONES DE ANUNCIOS, ETC.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.2.: COMUNICACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Minimizar las situaciones discriminatorias e invisibilidad para con la mujer en las comunicaciones internas y externas del ECIT

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Realizar un protocolo que facilite el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio que indique ente otros aspectos:

Un primer filtro las comunicaciones internas y externas de cada área en persona responsable, quién recibirá formación en igualdad de oportunidades del Plan de Formación Anual y la “Guía práctica de lenguaje no sexista y respetuosa con la diferencia”.

Si el personal técnico tiene dudas podrá dirigirse la Unidad de Igualdad o quién ésta delegue mediante un procedimiento a establecer.

Anualmente se realizará un informe de las incidencias detectadas y como corregirlas, que podrá estar disponible como guía de consulta si así lo establece la Comisión de Igualdad.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA: Técnicos de área	RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN: Se determinará durante su planificación.
CALENDARIO: 2021 -2024	RECURSOS NECESARIOS: Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.
OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.5 / 1.8 /1.9	
NIVEL DE PRIORIDAD: 3	
SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:	
INDICADORES: Número de incidencias detectadas Informe de incidencias detectadas y su corrección.	RESULTADOS ESPERADOS: Mejora en el uso del lenguaje no sexista en la comunicaciones internas y externas.

FICHA ACCIÓN 1.2.3

FORMACIÓN EN LENGUAJE NO SEXISTA PARA TODO EL PERSONAL CON FUNCIONES DE COMUNICACIÓN Y/O GESTIÓN DE REDES SOCIALES CORPORATIVAS

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.2.: COMUNICACIÓN EN Y PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar el conocimiento sobre el lenguaje no sexista y corregir errores de comunicación

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Todas las personas que tengan responsabilidades de comunicación, incluido la gestión de las redes sociales corporativas ya sean personal propio o externo, tendrán cursos específicos en materia de lenguaje no sexista y aplicación de la perspectiva de género. Esta formación podrá ser online

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Se gestionará en el marco del Plan de formación continua en el Cabildo.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.5 / 1.8 / 1.9

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de acciones formativas realizadas.

Número de personas participantes en las mismas.

Número de horas de formación realizadas.

Satisfacción con la formación realizada.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejorar la calidad de la comunicación interna y externa de la Institución, especialmente en el uso de lenguaje no sexista.

FICHA ACCIÓN 1.3.1

ESTABLECIMIENTO DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS PÚBLICOS.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1.- CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Medida 1.3.: CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar la aplicación del principio de Igualdad en las políticas públicas del Cabildo de Tenerife en su camino de implantación de la estrategia del mainstreaming.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

La Administración Pública recurre de forma habitual a la contratación con empresas, a la convocatoria de subvenciones o al establecimiento de convenios con entidades que realizarán actividades dirigidas a dar respuestas a las necesidades de la sociedad.

El impulso de la corresponsabilidad social permite solicitar la colaboración de empresas y entidades en el logro de las políticas de no discriminación de género mediante el cumplimiento de las cláusulas sociales incluidas en los procedimientos a los que concurren.

Introducir este tipo de cláusulas sociales como elemento puntuable y/o de desempate, permite visibilizar el trabajo de la Institución en este campo y sensibilizar al tejido empresarial / asociativo en dar pasos en este sentido.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Empresas y organizaciones que quieran trabajar con el Cabildo

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 1.1 / 1.5

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de contratos / convenios / subvenciones.
 Número de contratos / convenios / subvenciones con cláusulas de igualdad.
 Número de contratos / convenios / subvenciones adjudicados en los que ha sido relevante las cláusulas de igualdad.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejora en la visibilidad del compromiso del Cabildo con la igualdad y la implantación de la estrategia del mainstreaming.
 Mejora de la situación en igualdad de oportunidades de las plantillas pertenecientes a entidades externas que trabajen con el Cabildo de Tenerife.

FICHA ACCIÓN 2.1.1

INCLUIR EN LAS REGLAS GENÉRICAS PARA PROMOCIONES INTERNAS, SISTEMAS OBJETIVOS DE VALORACIÓN DE MÉRITOS QUE EVITEN POSIBLES SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN E INCLUIR ACCIONES POSITIVAS, PARA FAVORECER AL SEXO MENOS REPRESENTADO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Evitar situaciones de discriminación en las promociones internas y concursos, derivadas de situaciones referidas a la conciliación y corresponsabilidad equilibrando la presencia de mujeres y hombres en puesto intermedios y directivos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Revisar las bases de selección y provisión que, mediante un sistema objetivo de valoración méritos, evite posibles situaciones de discriminación por maternidad, paternidad, excedencias o reducciones de jornada, víctimas de violencia de género o situaciones de acoso. También debe incluir acciones positivas, estableciendo exclusiones, reservas y preferencias, para favorecer al sexo menos representado cuando se estime necesario.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.2 / 2.3

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Protocolo desarrollado.
Número de acciones positivas puestas en marcha.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejorar la presencia igualitaria de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad a la vez que se profundiza en los procedimientos objetivos de valoración de méritos.

FICHA ACCIÓN 2.1.2

PRESENCIA EQUILIBRADA DE AMBOS SEXOS EN LOS TRIBUNALES QUE SE CONVOQUEN PARA CADA PROCESO DE SELECCIÓN, SIEMPRE QUE ELLO NO IMPLIQUE VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE PROFESIONALIDAD Y ESPECIALIZACIÓN DE SUS MIEMBROS.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: REDUCIR EL POSIBLE SESGO DE GÉNERO EN TRIBUNALES COMPUESTOS POR SÓLO UN SEXO.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Establecer una presencia equilibrada en los distintos tribunales que se puedan convocar en procedimientos de acceso y/o promoción.

En caso de que la composición no fuese equilibrada, se establecerá la composición más cercana a la paridad y se buscará el equilibrio en el total de procesos. Así, si la composición del primer procedimiento es dos hombres y una mujer, en el siguiente tribunal en la misma área debería ser dos mujeres y un hombre y sucesivamente.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: En cuanto sea posible, teniéndose en cuenta los procesos que ya estén en marcha se establece una temporalidad 2020 - 2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.1 / 2.6

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de convocatorias.
Estadísticas desagregadas de la composición de los tribunales.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejora de las garantías de las personas participantes y reducción del sesgo de género.

FICHA ACCIÓN 2.1.3

INCENTIVAR LA PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: FACILITAR E INCENTIVAR LA PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN, PERMITIENDO ASÍ CUMPLIR CON LA EXIGENCIA DE UNA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Introducir las medidas necesarias para facilitar e incentivar la participación de todo el personal en la los tribunales de selección, por ejemplo, mejorando los horarios, la remuneración, etc.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020 - 2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.1 / 2.6

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

Remuneración del tribunal.

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Estadísticas desagregadas de las solicitudes / composición de los tribunales.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mayor participación de la plantilla y mejora de las garantías en los concursos / oposiciones

FICHA ACCIÓN 2.1.4

COMPROBACIÓN Y EVALUACIÓN PREVIA DE LA NEUTRALIDAD AL GÉNERO DE LOS REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE BAREMACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

En aquellos grupos / áreas donde se constate situaciones de desigualdad en la composición de la plantilla, se tendrá especial cuidado con el sesgo de género.

En caso de existir entrevista, se elaborará una estructura o guion de entrevista personal. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.

Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades para la aplicación de las herramientas.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.1 / 2.5

El tiempo del personal propio en la revisión de los procedimientos y propuesta de corrección / mejora.

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número ofertas analizadas.

Tipo de criterios empleados en la valoración de ofertas de empleo.

Tipo de criterios empleados en el guion de entrevista.

RESULTADOS ESPERADOS:

Ajustar las ofertas de empleo y que sean igualitarias y con enfoque de género.

FICHA ACCIÓN 2.1.5

PRESTAR ESPECIAL ATENCIÓN, SI EXISTE UN BAJO NÚMERO EN EL ACCESO Y SOLICITUD DE LAS MUJERES A LAS PROMOCIONES, POR SI EXISTIERAN RAZONES RELACIONADAS CON LAS DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PRESENTES O FUTURAS.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Eliminar la segregación vertical.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Prestar atención a las estadísticas derivadas de los procesos de promoción por si se detectan una baja participación de las trabajadoras y/o en el número de mujeres que promocionan.

Dependiendo de los resultados se podrán tomar medidas correctivas y/o ampliar los estudios para profundizar en la problemática.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020 - 2024

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.3 / 2.4

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

RECURSOS NECESARIOS:

Internos, personal y tiempo dedicado al análisis.

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Porcentaje de mujeres que representan respecto al total.

Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción.

Número de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión.

Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad / toma de decisiones.

RESULTADOS ESPERADOS:

Que la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad sea lo más paritaria posible.

Detectar problemas en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y las medidas para corregirlos.

FICHA ACCIÓN 2.1.6

LOS TEMARIOS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS INCLUIRÁN MATERIAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Fomentar la formación y conocimiento de la plantilla del Cabildo de Tenerife en igualdad de oportunidades y el mainstreaming

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Obtener información estadística desagregada de las solicitudes de participación en los procesos de promoción, y del resultado final de estos procedimientos.

Determinar los contenidos básicos sobre la igualdad de oportunidades que debería tener el/la empleado/a público e introducirlo en los procesos selectivos.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.1

NIVEL DE PRIORIDAD: 2

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Los temarios que integren las materias de igualdad de género.

Número de procesos selectivos que incluyan la temática.

Estadísticas desagregadas del número de solicitudes.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejora del conocimiento y actitud de la plantilla hacia la igualdad de género y como implantarla en el desarrollo de las políticas públicas

FICHA ACCIÓN 2.1.7

LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA INCLUIRÁN UNA CLÁUSULA DE DESEMPATE FAVORABLE A LAS MUJERES EN EL CASO DE QUE SE ENCUENTRE INFRARREPRESENTADAS.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.1.: RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Favorecer el acceso en igualdad de condiciones de las mujeres en aquellos puestos donde se encuentre infrarrepresentada.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

En los procesos selectivos se tendrá en cuenta que las mujeres no se encuentren infrarrepresentadas en los sectores más masculinizados.

En ese caso, se debe establecer mecanismos que favorezcan, en caso de igualdad en las puntuaciones finales, que se priorice a las mujeres.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.2 / 2.3 / 2.7

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de procesos dónde ha sido necesario el uso del mecanismo de desempate.

RESULTADOS ESPERADOS:

Que la presencia de mujeres y hombres en el acceso a la Institución y puestos de responsabilidad sea igualitaria.

FICHA ACCIÓN 2.2.1

ELABORAR UN INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA PUBLICACIÓN DE CADA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO, TAL Y COMO SE ESTABLECE PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN EL ARTÍCULO 55 DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.2.: PROCESOS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Conocer el impacto de género en la oferta de empleo público que sirva de referencia para próximas convocatorias.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Previo a la publicación de los procesos selectivos valorar la adecuación de la oferta a la política de promoción de la igualdad de oportunidades e informar si se detectan problemas al respecto.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.1 / 2.5

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Informes impacto.
Número de sugerencias realizadas.
Número de sugerencias aceptadas.

RESULTADOS ESPERADOS:

Evitar posibles discriminaciones / invisibilidad por razón de sexo.

FICHA ACCIÓN 2.2.2

LA DESIGNACIÓN DE LOS COMPONENTES DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS, COMISIONES, COMITÉS, ETC. SE HARÁN DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES, SALVO POR RAZONES FUNDADAS Y OBJETIVAS, Y SIEMPRE QUE NO IMPLIQUE VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE PROFESIONALIDAD Y ESPECIALIZACIÓN DE SUS MIEMBROS

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN.

Medida 2.2.: PROCESOS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Fomentar una representación paritaria entre mujeres y hombres, en la composición de órganos colegiados, comisiones, comités.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Establecer que exista una presencia de mujeres y hombres, según la cual ningún sexo no supera el 60% del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40% y que debe tender a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.6

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Componentes de cada órgano desagregados por sexo.

RESULTADOS ESPERADOS:

Equilibrar la representatividad y presencia en los órganos con la toma de decisiones del Cabildo.

FICHA ACCIÓN 2.2.3

EN CADA PROCESO SELECTIVO, DE PROVISIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA DEBE REALIZARSE UN ANÁLISIS QUE INCLUYA, AL MENOS, LA DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ENTRE PERSONAS QUE SOLICITARON PARTICIPAR, LAS ADMITIDAS EN EL PROCESO, Y LAS APROBADAS EN CADA FASE DEL PROCESO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN

Medida 2.2.: PROCESOS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Conocer la relación numérica entre personas que se presentan y las que consiguen el puesto de trabajo para determinar medidas en el caso de que existiese infrarrepresentación por sexo en alguna de las fases.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Una vez se cierre el proceso selectivo incluir los datos solicitados y la valoración al respecto.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.1 / 2.3 / 2.5

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Estadísticas e información derivada del análisis de cada oferta.

RESULTADOS ESPERADOS:

Tener un mejor conocimiento sobre los procesos selectivos y posibles problemas relacionados con el género que se puedan estar produciendo.

FICHA ACCIÓN 2.3.1

EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN.

Medida 2.3.: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Conseguir un Plan de formación de la Institución que promueva y facilite la formación en igualdad de oportunidades, no sea discriminatorio ni invisibilice a las mujeres.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Incluir a la Comisión de Igualdad entre los órganos y colectivos a los que se les traslada consulta previa sobre las necesidades de formación, al objeto de elaborar el plan de formación anual.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.1

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 2

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Informe de valoración y aportaciones realizadas /aceptadas al Plan de Igualdad.

RESULTADOS ESPERADOS:

Un mejor ajuste del Plan de Formación a la necesidades y expectativas de la plantilla, adecuándose a política de igualdad de oportunidades.

FICHA ACCIÓN 2.3.2

FAVORECER Y POTENCIAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE DIRECTIVOS GARANTIZANDO SU PRESENCIA EN CURSOS FORMATIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2 - RECURSOS HUMANOS, PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTACIÓN.

Medida 2.3.: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

En el caso de existir formación específica dirigida a formar personal directivo y/o promoción se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a estos puestos.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 2.2 / 2.3

Dedicación de personal interno / externo al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de cursos.

Porcentaje de mujeres que participan en los cursos.

Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción.

RESULTADOS ESPERADOS:

Equilibrar la representatividad y presencia de las mujeres en los puestos directivos del Cabildo, potenciando sus posibilidades de promoción.

FICHA ACCIÓN 3.1.1

ANALIZAR ESTADÍSTICAMENTE Y DESAGREGADAMENTE POR SEXO LOS PERMISOS, EXCEDENCIAS O LICENCIAS SOLICITADAS Y OTORGADAS.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida 3.1.: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Tener un conocimiento más exacto sobre uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y así poder mejorarlas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

El área de recursos humanos remitirá semestralmente a la Comisión de Igualdad las estadísticas de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad para su análisis.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 3.1 / 3.2

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Las estadísticas semestrales.

RESULTADOS ESPERADOS:

Conocer el uso que hace la plantilla de las medidas de conciliación y corresponsabilidad para poder proponer mejoras.

FICHA ACCIÓN 3.1.2

CONCEDER AUTORIZACIÓN PARA FLEXIBILIZAR EL HORARIO POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA QUE EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL CON DESCENDIENTES EN EDAD ESCOLAR PUEDAN ASISTIR A LAS TUTORÍAS DEL CENTRO, CUANDO ÉSTAS DEBAN SER EN EL TRAMO DE HORARIO FIJO DE TRABAJO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida 3.1.: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de los padres/madres con descendientes en edad escolar.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Ante una solicitud justificada por parte del personal facilitar la asistencia a tutoría(s) facilitando, si es necesario, medidas correctivas para mantener el servicio.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 3.1 / 3.3 / 3.6

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción y los derivados de las medidas correctivas para mantener el servicio si es necesario.

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

La puesta en marcha de la medida.
 Estadísticas de solicitud y uso.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejorar la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla con descendientes en edad escolar.

FICHA ACCIÓN 3.1.3

ESTABLECIMIENTO DE AYUDAS PARA EL PERSONAL CON MAYORES DEPENDIENTES AL CARGO, FACILITANDO LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA 3.2.: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO**

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de los miembros de la plantilla con personas mayores dependientes.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Previo estudio de la demanda, facilitar ayudas para reducir el coste que supone los centros de tercera edad / asistencia domiciliaria a personas mayores dependientes, para su uso dentro y fuera del horario laboral y que puedan tener una reducción de coste para la plantilla.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 3.1 / 3.3 / 3.6

Los costes asociados a la puesta en marcha de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Estudio sobre la demanda.
Número de convenios firmados.
Demanda de ayudas.
Coste de la acción.

RESULTADOS ESPERADOS:

Incremento de la participación en las actividades fuera del horario laboral y de las posibilidades de conciliar.

FICHA ACCIÓN 3.1.4

ESTUDIAR MEDIDAS ESPECÍFICAS QUE PUEDAN AÑADIRSE A LAS EXISTENTES PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN CASOS DE CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES Y MAYORES.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA 3.2.: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Establecer medidas que faciliten la conciliación y corresponsabilidad en situaciones no recogidas actualmente en el Acuerdo de condiciones de empleo del personal funcionario y el Convenio del personal laboral.

Las necesidades específicas se pueden conocer y valorar a partir del estudio a desarrollar por la medida 3.2.2

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 3.1 / 3.2 / 3.3 / 3.6

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción y los recursos para poder facilitar la conciliación.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Medidas propuestas / puestas en marcha.
 Nivel de uso de las medidas propuestas.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejorar la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.

FICHA ACCIÓN 3.2.1

ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA “GUÍA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL”.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 3.2.: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad con el procedimiento que las regula.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Elaboración y difusión de las medidas de conciliación y favorecer su utilización. Además, desde una perspectiva positiva se promoverá la corresponsabilidad en las tareas de cuidado de familiares dependientes entre mujeres y hombres.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal interno/externo en el diseño y desarrollo de la Guía.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 3.1 / 3.4

Imprenta, papelería si se opta por su impresión.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

Espacio en la intranet corporativa.

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Puesta a disposición de la Guía a la plantilla.

Número de ejemplares entregados /descargados.

RESULTADOS ESPERADOS:

Sensibilizar y fomentar el uso de las medidas de conciliación.

FICHA ACCIÓN 3.2.2

ESTUDIO SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA 3.2.: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Tener un mejor conocimiento de la realidad familiar de la plantilla para así poder ajustar las medidas de conciliación.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Se llevará a cabo un análisis (con la participación voluntaria del personal) a fin de conocer tanto las cargas familiares y la idoneidad de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles para el personal.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 3.1 / 3.3

Los necesarios para la elaboración del estudio y que se determinen en el proceso de planificación de la acción

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Estudios realizados.
 Variables analizadas.
 Herramientas empleadas.

RESULTADOS ESPERADOS:

Un mejor conocimiento sobre la situación familiar de la plantilla y las medidas concretas a poner en marcha.

FICHA ACCIÓN 3.2.3

ESTABLECER MEDIDAS PERMITAN LA FORMACIÓN EN HORARIO LABORAL PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA 3.2.: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Incrementar la participación y satisfacción de la plantilla en las acciones formativas al facilitar la formación en el horario laboral habitual.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Realizar la formación en horario laboral habitual, permitiendo conciliar y que las personas (principalmente las trabajadoras con cargas familiares) puedan participar y formarse.

En caso de no ser posible, facilitar la participación en la formación mediante la retrasmisión en vídeo, formación online o semipresencial.

En cursos con alta demanda se pueden habilitar espacios donde dejar a la progeñie de corta edad mientras se realiza las mismas.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: Durante toda la vigencia del plan. 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Los propios del plan formativo y medidas complementarias que faciliten la conciliación.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 3.5 / 3.6

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de cursos por modalidad presencial, semipresencial y online.
 Número de participantes por sexo.
 Medidas tomadas que faciliten la conciliación.
 Valoración de los cursos por parte de los participantes.

RESULTADOS ESPERADOS:

Incremento de la participación y satisfacción de la plantilla, especialmente en los/as trabajadores/as con cargas familiares.

FICHA ACCIÓN 4.1.1

DIFUNDIR POR MEDIOS ELECTRÓNICOS Y NO ELECTRÓNICOS A TODO EL PERSONAL EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y DEL ACOSO SEXUAL DEL ECIT INCLUYENDO UN PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD PARA LAS EMPLEADAS PÚBLICAS EN ESTA SITUACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.1.: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar el conocimiento de esta herramienta y principales características.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN: Al menos una vez al año realización una acción informativa presencial sobre la existencia del protocolo y sus principales características. Esta formación debe ser obligatoria para el nuevo personal que se haya integrado en la Institución sin importar su categoría y tipo de contrato.

La acción informativa puntual se debe acompañar con cartelería informativa semipermanente y la presencia del protocolo en la intranet corporativa.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: Toda la vigencia del plan 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación del personal de la Corporación.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 4.3 / 4.4 / 4.5

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de personas informadas desagregadas por sexo.
 Tipo de canales de difusión empleados.
 Número y tipo de eventos de sensibilización desarrollados.
 Número de participantes en los eventos de sensibilización por sexo.
 Valoración de la acción informativa.

RESULTADOS ESPERADOS:

Alto nivel de conocimiento de la existencia del Protocolo de Prevención y su sistema de funcionamiento.
 Prevenir y/o reducir la existencia de casos.
 Facilitar la denuncia y la toma de medidas.

FICHA ACCIÓN 4.1.2

INFORMAR ESPECÍFICAMENTE A LAS NUEVAS INCORPORACIONES SOBRE EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO Y CÓMO ACTUAR EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.1.: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar el conocimiento de esta herramienta y principales características.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN: Realización una acción informativa presencial sobre la existencia del protocolo y sus principales características al nuevo personal, incluido el de convenio y eventual.

La acción informativa puntual se debe acompañar con cartelería informativa semipermanente y la presencia del protocolo en la intranet corporativa.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Nuevas incorporaciones.

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

CALENDARIO: Toda la vigencia del plan 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación del personal de la Corporación.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 4.3 / 4.5

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de personas informadas según sexo
 Tipo de canales de difusión empleados.
 Número y tipo de eventos de sensibilización desarrollados.
 Número de participantes en los eventos de sensibilización por sexo.
 Valoración de la acción informativa.

RESULTADOS ESPERADOS:

Alto nivel de conocimiento de la existencia del Protocolo de Prevención y su sistema de funcionamiento.
 Prevenir y/o reducir la existencia de casos.
 Facilitar la denuncia y la toma de medidas.

FICHA ACCIÓN 4.1.3

TODAS LAS MEDIDAS RELACIONADAS CON LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DEBERÁN EJECUTARSE DE MANERA URGENTE Y PREFERENTE, DEBIÉNDOSE REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE LAS MISMAS PARA VALORAR SU EFECTIVIDAD.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.1.: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Valorar la efectividad de las medidas en las denuncias de acoso y/o violencia de género

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Analizar los protocolos existentes, proponiendo mejoras para que las acciones a poner en marcha sean lo más ágiles y efectivas posibles, de manera que se proteja a la(s) víctima(s).

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024.

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 4.3 / 4.4 / 4.6 / 4.7

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Medidas / protocolos propuestos.
Efectividad de las medidas.

RESULTADOS ESPERADOS:

Una mejor protección a las posibles víctimas de acoso, violencia de género.

FICHA ACCIÓN 4.2.1

REALIZAR UN ANÁLISIS DIFERENCIADO POR SEXOS EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS LABORALES.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.2.: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar la prevención y análisis del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos y en las políticas preventivas que la fisiología masculina y femenina son diferentes, teniéndolo en cuenta al definir las causas de las enfermedades en el ámbito laboral y los riesgos en el trabajo.

Se debe vigilar especialmente la posible existencia de un patrón discriminatorio en el reconocimiento de las enfermedades laborales.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA: Toda la plantilla	RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN: Se determinará durante su planificación.
CALENDARIO: 2020-2024.	RECURSOS NECESARIOS: Dedicación de personal interno/externo al desarrollo de la acción.
OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 4.1 / 4.2	
NIVEL DE PRIORIDAD: 4	
SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:	
INDICADORES: Estudios realizados.	RESULTADOS ESPERADOS: Ajustar y reducir el riesgo laboral con perspectiva de género.

FICHA ACCIÓN 4.2.2

ESTABLECER ACCIONES PREVENTIVAS, QUE INCORPOREN LA VALORACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y EL ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS EFECTIVAS CONTRA LAS DESIGUALDADES QUE PUEDEN DERIVARSE DE LA DOBLE PRESENCIA (COMPATIBILIDAD DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR), LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONDICIONES LABORALES Y RELACIONES SOCIALES O INTERPERSONALES EN EL TRABAJO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.2.: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Minimizar las situaciones de riesgo psicosocial en la plantilla derivadas de desiguales en el ámbito laboral y de la conciliación.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Tener en consideración los aspectos de igualdad a la hora de seleccionar metodologías de evaluación de riesgos psicosociales y valorar la forma más adecuada de introducir elementos que permitan valorar la conciliación y corresponsabilidad.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024.

RECURSOS NECESARIOS:

Las que determine el área de recursos humanos.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 4.1 / 4.2

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Indicadores del informe de riesgos psicosociales.
 Número de acciones planteadas.
 Número de acciones ejecutadas.
 Valoración de las acciones ejecutadas

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejora en el riesgo psicosocial de la plantilla.

FICHA ACCIÓN 4.2.3

VALORAR PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS QUE CONTEMPLAN Y FACILITEN LA ADAPTACIÓN O EL CAMBIO DEL PUESTO ANTE SITUACIÓN DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA NATURAL, SIN QUE SUPONGA MERMA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ATENCIÓN CONTINUADA Y DIRECTA A LA CIUDADANÍA, EN FUNCIONES QUE TENGAN QUE REALIZAR UN TRABAJO FÍSICO EXIGENTE Y/O LEJOS DE SU CENTRO DE TRABAJO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.2.: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Reducir las situaciones de riesgo de las trabajadoras embarazadas y en periodos de lactancia facilitarlas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Valorar los procedimientos / protocolos existentes y en su caso elaborar nuevos por parte del área de recursos humanos y prevención de riesgos que protejan a las mujeres embarazada y faciliten el periodo de lactancia, sin que exista una merma económica para ellas.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021

RECURSOS NECESARIOS:

Los propios del área de recursos humanos.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 4.1 / 4.2

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de procedimientos existentes.
Número de procedimientos creados / modificados.

RESULTADOS ESPERADOS:

Reducir el riesgo laboral de las trabajadoras y facilitar la lactancia.

FICHA ACCIÓN 4.2.4

ANALIZAR, EVALUAR Y, EN SU CASO, EXPLOTAR LOS DATOS OBTENIDOS DEL ESTUDIO ANUAL SOBRE LA VIGILANCIA DE LA SALUD PARA DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.2.: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Poder prevenir situaciones de enfermedad en las empleadas públicas derivadas de su puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Incluir en la memoria anual del servicio de prevención los datos desagregados por sexo y grupo de edad, de las revisiones médicas desarrolladas por la Institución, de manera que se facilite la valoración de factores y riesgos potenciales para la salud.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2021-2024.

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 4.1 / 4.2

Los propios de Plan de prevención de riesgos laborales de la Institución.

NIVEL DE PRIORIDAD: 2

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Informe anual de riesgos.
Medidas planteadas para la reducción de riesgos laborales.
Nivel de ejecución y efectividad de las medidas propuestas.

RESULTADOS ESPERADOS:

Vigilar y detectar de manera temprana los posibles riesgos de salud de las trabajadoras y trabajadores de la Institución.

FICHA ACCIÓN 5.1.1

CREACIÓN DE ESPACIOS DEDICADOS ESPECÍFICAMENTE A FACILITAR INFORMACIÓN ORIENTADA A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 5.1.: PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la promoción de la igualdad y la transversalidad a través del asesoramiento y de la puesta en disposición de materiales e información útiles para la plantilla y especialmente cargos directivos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Disponer de la intranet del ECIT para difundir información actualizada sobre igualdad de oportunidades interna a la organización y fomentar y dar a conocer los servicios de ofrecidos por el Centro Insular de Información, Asesoramiento y Documentación para la Igualdad de Género (CIADGE).

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla, cargos directivos.

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020 -2024

El (los) espacio(s) estará activo durante el 2020 y no tendrá fecha de finalización.

RECURSOS NECESARIOS:

El/los espacios en la Intranet.
Dedicación del personal a contenidos y aplicativos informáticos.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.1 / 5.4 / 5.6

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Creación y permanencia del espacio/s.
Número de visitas.
Número de descargas.
Valoración de los usuarios/as.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejora del conocimiento sobre la igualdad de oportunidades, y con ello, se facilite la mejora de la cultura de la organización al respecto.

FICHA ACCIÓN 5.1.2

FOMENTAR ENTRE TODO EL PERSONAL DEL ECIT LA REALIZACIÓN DE CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD A TRAVÉS DEL RECONOCIMIENTO DE LOS MISMOS, COMO MÉRITO, EN LO RELATIVO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 5.1.: PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar la formación y conocimiento de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Se articulará en el marco del Plan de Formación del ECIT una formación en género e igualdad de oportunidades estructurada en módulos que, partiendo de una formación básica, irán ofreciendo formación más especializada a medida que avance el Plan y en función de la participación de cada trabajadora y trabajador en el desarrollo del mismo.

Será necesario establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas si se detectaran dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación desde las áreas.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

Vigencia del I.P.I.O.

RECURSOS NECESARIOS:

Se gestionará en el marco del Plan de formación continua en el Cabildo.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.1 / 5.5 / 5.6

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de acciones formativas realizadas
 Número de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo
 Número de horas de formación realizadas
 Nuevas necesidades formativas identificadas
 Número y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas.

RESULTADOS ESPERADOS:

Aportar un conocimiento ajustado a las necesidades del personal de la entidad que facilite el trabajo diario desde el enfoque de género.
 Aportar conocimiento sobre la igualdad de oportunidades.
 Facilitar las relaciones laborales entre las mujeres y hombres de la organización

Programación de nuevas actividades	incluyéndolo las relaciones jerárquicas.
FICHA ACCIÓN 5.1.3	
FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PERSONAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y/O EL PERSONAL QUE FORMEN PARTE DE TRIBUNALES DE SELECCIÓN.	
ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	
Medida 5.1.: PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
Evitar / reducir el sesgo de género en los procesos selectivos mediante la formación del personal que forma parte de los mismos.	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:	
Todas las personas que ocupen puestos en materia de personal o formen parte de tribunales de selección o comisiones de valoración, deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.	
A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:	RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:
Área de RR.HH. miembros de tribunales de selección.	Se determinará durante su planificación.
A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:	
CALENDARIO: 2020-2024	RECURSOS NECESARIOS:
OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.1 / 5.3 / 5.6	Se gestionará en el marco del Plan de formación continua en el Cabildo.
NIVEL DE PRIORIDAD: 4	
SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:	
INDICADORES:	RESULTADOS ESPERADOS:
Número de acciones formativas realizadas Número de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo Número de horas de formación realizadas	Mejora la formación y sensibilidad en igualdad de oportunidades con objeto de reducir / evitar el sesgo de género.

FICHA ACCIÓN 5.1.4

FORMACIÓN A CARGOS ELECTOS, PERSONAL DE CONFIANZA Y ALTOS CARGOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 5.1.: PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar el conocimiento sobre el mainstreaming y las políticas públicas en igualdad de oportunidades y las situaciones de discriminación en el trabajo diario.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Todas las personas que ocupen puestos de responsabilidad tendrán cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género. De esta forma podrán implantarlo en el desarrollo de políticas públicas y evitar situaciones de discriminación con la plantilla en sus áreas.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.3 / 5.4 / 5.6

Se gestionará en el marco del Plan de formación continua en el Cabildo.

NIVEL DE PRIORIDAD: 4

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de acciones formativas realizadas.

Número de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo.

Número de horas de formación realizadas.

Satisfacción con la formación realizada.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejorar el conocimiento de las personas con responsabilidad política, el diseño de las políticas y acciones de la Corporación. Además, se sensibilizará para evitar posibles situaciones de discriminación y/o invisibilidad del trabajo femenino.

FICHA ACCIÓN 5.1.5

REALIZAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN, CENTRADA TANTO EN CONCEPTOS GENERALES COMO EN MATERIAS ESPECÍFICAS QUE SE DETERMINEN A PARTIR DE LAS DEMANDAS DE CADA ÁREA Y LA PLANTILLA.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 5.1.: PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar la actitud y conocimiento de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Las acciones pueden ser formativas o de otro tipo siempre que tengan como objeto sensibilizar sobre las situaciones discriminación hacia las mujeres y como evitarla.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.1 / 5.4 / 5.7

Se gestionará en el marco del Plan de formación continua en el Cabildo.

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de acciones realizadas.

Número de personas participantes en las mismas, según sexo.

Satisfacción con las acciones.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejorar la sensibilidad y conocimiento sobre las situaciones que viven las mujeres en el ámbito laboral en el sector público.

FICHA ACCIÓN 5.2.1

REALIZAR UN ACTO(S) DE PRESENTACIÓN DEL I P.I.O. AL CONJUNTO PERSONAL, FACILITANDO EL ACCESO ONLINE AL DOCUMENTO Y PRINCIPALES MEDIDAS DEL MISMO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 5.2.: GESTIÓN, DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Facilitar el acceso y conocimiento del I P.I.O. del ECIT, especialmente de sus medidas y acciones.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos en los distintos centros de trabajo cuyo fin será potenciar el conocimiento y sensibilidad de todas las personas integrantes del ECIT hacia la existencia del I P.I.O. y las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que intenta corregir.

El documento de I P.I.O. y la vía para realizar aportaciones estará disponible la intranet corporativa.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: Desde su aprobación hasta 2024

RECURSOS NECESARIOS:

Dedicación de personal corporativo en el diseño, desarrollo de las acciones de sensibilización.

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.4 / 5.6 / 5.7

NIVEL DE PRIORIDAD: 3

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Número de asistentes a la(s) presentación(es).

Número de visualizaciones / descargas del documento(s)

RESULTADOS ESPERADOS:

Alto nivel de conocimiento de la existencia del I.P.I.O. y sus medidas y acciones.

FICHA ACCIÓN 5.2.2

DIFUNDIR LA EXISTENCIA Y ACTUACIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, FACILITANDO SUS DATOS PARA QUE LA PLANTILLA, SI ES NECESARIO, PUEDA PONERSE EN CONTACTO CON LA COMISIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 5.2.: GESTIÓN, DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Dar a conocer a la plantilla la existencia de la Comisión de Igualdad y las funciones asignadas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Difundir por diferentes vías y acciones la existencia de la Comisión de Igualdad y las funciones asignadas a la misma.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020-2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.1 / 5.6 / 5.7

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Información facilitada.
Vías de comunicación.
Interpelaciones realizadas a la Comisión.

RESULTADOS ESPERADOS:

Mejorar el conocimiento de la existencia de la Comisión de Igualdad y la forma de ponerse en contacto.

FICHA ACCIÓN 5.2.3

SE HABILITARÁN MEDIOS PARA QUE TODO EL PERSONAL PUEDA REALIZAR SUGERENCIAS EN MATERIA DE IGUALDAD.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 5.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 5.2.: GESTIÓN, DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Recibir información / sugerencias que permita mejorar la efectividad del I P.I.O.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

Vía formulario u otra vía a determinar, la plantilla podrá enviar sugerencias / denuncias a la Comisión de Igualdad.

A QUIÉN SE DESTINA LA MEDIDA:

Toda la plantilla

RESPONSABLE (S) DE LA IMPLANTACIÓN:

Se determinará durante su planificación.

CALENDARIO: 2020 -2024

RECURSOS NECESARIOS:

OBJETIVO (S) RELACIONADOS: 5.1 / 5.6 / 5.7

Dedicación de personal interno al desarrollo de la acción.

NIVEL DE PRIORIDAD: 5

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN:

INDICADORES:

Espacio creado.

Número de contactos / sugerencias / denuncias.

RESULTADOS ESPERADOS:

Involucrar a la plantilla en el desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad