

PLAN DE IGUALDAD

CONSORCIO MASPALOMAS

GRAN CANARIA



Fase 1. Fase previa. Composición de la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Fase 2. Diagnóstico Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Fase 3. Plan de Igualdad Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Fase 4. Propuesta de Evaluación del Plan de Igualdad

ÍNDICE

Fase 1. Fase previa. Composición de la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

1.	INTRODUCCIÓN FASE PREVIA.....	4
2.	PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3.	ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	8
3.1.	Constitución y composición de la Comisión Negociadora.....	9
3.2.	Funciones de la Comisión Negociadora	9
3.3.	Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora	9

Fase 2. Diagnóstico Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

1.	DIAGNÓSTICO.....	15
1.1.	Introducción Diagnóstico Plan de Igualdad.....	15
1.2.	Metodología	17
2.	EL CONSORCIO MASPALOMAS GRAN CANARIA	18
2.1.	Organigrama del Consorcio Maspalomas Gran Canaria.....	19
2.2.	Funciones del Consorcio Maspalomas Gran Canaria	20
2.3.	Profesionales del Consorcio	21
2.4.	Perfil de la plantilla.....	24
2.5.	Selección y contratación.....	28
2.6.	Formación.....	29
2.7.	Uso del lenguaje inclusivo y no sexista	33
2.8.	Retribución	36
2.9.	Contratación de servicios/prestaciones/suministros del Consorcio	37
3.	PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS PROFESIONALES	39
3.1.	Elementos destacados de trabajar en el Consorcio	40
3.2.	Implantación de la perspectiva de género en el Consorcio	40
3.3.	Medidas impulsoras de la igualdad de género.....	43
3.4.	Aspectos a incorporar en el Plan de Igualdad del Consorcio	45

3.5.	Percepciones sobre la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio	49
3.6.	Conciliación familiar	51
3.7.	Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y laboral	55
4.	DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO	56

Fase 3. Plan de Igualdad Consortio Maspalomas Gran Canaria

1.	INTRODUCCIÓN PLAN DE IGUALDAD	61
2.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO.....	64
2.1.	Acciones	66
2.2.	Ejes de Actuación	67

Fase 4. Propuesta de Evaluación del Plan de Igualdad






1.	EVALUACIÓN DEL PLAN	102
1.1.	Propuesta de modelo de evaluación por indicadores.....	104
1.2.	Cuestionarios de evaluación.....	108
2.	MODELOS CUESTIONARIOS/FICHAS.....	117
2.1.	Ficha Consorcio	117
2.2.	Cuestionario plantilla	123
2.3.	Cuestionario gerencia.....	138
2.4.	Cuestionario externo.....	153

Fase 1.
Puesta en marcha del
Plan de Igualdad del
Plan de Igualdad del
Consorcio Maspalomas
Gran Canaria

1. INTRODUCCIÓN FASE PREVIA

El **Consortio Maspalomas Gran Canaria** en su trayectoria de implementar medidas y estrategias que permitan ser un impulso en la construcción de una sociedad más equitativa, justa e inclusiva inicia el proceso para la elaboración de un Plan de Igualdad de forma voluntaria. Esta iniciativa parte del deseo de convertirse no solo en una entidad en la que la igualdad de género transversal sea una realidad para todas y cada una de las personas que desarrollan su labor profesional en la misma, más allá de eso, pretende, a través del desarrollo de este Plan de Igualdad, consolidar pautas para, además de convertirse en un referente, introducir criterios que impulsen que las empresas con las que se establezca algún tipo de contrato o colaboración incorporen en sus dinámicas y protocolos de contratación y de empleo medidas encaminadas a la promoción de la igualdad transversal.

El Plan de Igualdad del **Consortio de Maspalomas Gran Canaria** se estructura en las siguientes fases:

-  **Fase 1:** Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad: **comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.**
-  **Fase 2: Realización del diagnóstico:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa en el ente.
-  **Fase 3: Diseño, aprobación y registro** del Plan de Igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
-  **Fase 4: Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad:** comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.
-  **Fase 5: Evaluación del Plan de Igualdad:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el Plan de Igualdad en la empresa.



Este documento se refiere a la primera fase del Plan de Igualdad, y en este sentido y previa a la elaboración del mismo se requiere la formalización de la aprobación del **modelo de promoción de la negociación del Plan de Igualdad** y del **acta de constitución de la Comisión Negociadora del mismo**.

2. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD¹

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el ente público **Consortio de Maspalomas Gran Canaria**, C.I.F. P3500026D y domicilio social Centro comercial Sonneland, Convenio Colectivo aplicable Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana, suscrito el 27 de marzo de 2006, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **Consortio de Maspalomas Gran Canaria** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo, sito/s en Las Palmas de Gran Canaria, de la Comunidad Autónoma Canarias, siendo actualmente dos trabajadores y dos trabajadoras de la plantilla estructural y dos trabajadores de programa temporal, al que se unirá dos personas más durante este mes, teniendo como representantes José Manuel Ramírez, de UGT de San Bartolomé de Tirajana y Cristina Boekelman, de CCOO de San Bartolomé de Tirajana.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- * Proceso de selección y contratación.
- * Clasificación profesional.
- * Formación.
- * Promoción profesional.
- * Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- * Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- * Infrarrepresentación femenina.
- * Retribuciones.
- * Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- * Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista o cualquier otra que se derive del Diagnóstico y de la redacción del propio Plan de Igualdad del **Consortio de Maspalomas Gran Canaria**.

¹ Este modelo de Promoción de la Negociación del Plan de Igualdad es el que ofrece el Instituto de las Mujeres del Gobierno de España.

4º Que el ente señala como domicilio a efectos de comunicaciones centro comercial Sonneland, y como persona de contacto, Ana Álvarez Tudela, con email amalvarezt@consorciomaspalomasgc.com y teléfono 928.140.866

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

María de las Nieves Estévez Sánchez, representante legal de la empresa a efectos de negociación

En San Bartolomé de Tirajana, a 07 de mayo de 2023

Firmar las dos

3. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En San Bartolomé de Tirajana, 26 de abril 2023 reunidas,

por una parte, *la representación de la empresa*

María Nieves Estévez Sánchez, la gerente

y por otra, *la representación de las trabajadoras y los trabajadores*

Ana Álvarez Tudela, la técnica de administración general

con motivo de la constitución de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Consorcio de Maspalomas Gran Canaria**, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras e interlocutores legales, para *negociar el Diagnóstico y Plan de Igualdad* y ACUERDAN *constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad del Consorcio de Maspalomas Gran Canaria* y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

3.1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad² estará constituida:

En representación de la empresa por:

- * Doña María Nieves Estévez Sánchez, Gerente del **Consortio Maspalomas Gran Canaria**

En representación de la plantilla por³:

- * Doña Ana Álvarez Tudela, Técnica de Administración General

3.2. Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá en el momento de la firma las siguientes competencias⁴:

- * Negociación y elaboración del Diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- * Elaboración del informe de los resultados del Diagnóstico.
- * Identificación de las medidas prioritarias, derivadas de los resultados del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones en la medida de lo posible.
- * Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el **Consortio**.
- * Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- * Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- * El impulso de las acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

² La composición de la parte empresarial de la comisión negociadora se ha conformado para promover el equilibrio entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

³ La composición de la parte social de la comisión negociadora se ha conformado para ser proporcional a su representatividad.

⁴ Estas competencias son susceptibles de ampliarse y/ o modificarse atendiendo a las contingencias que puedan devenirse con el tiempo.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a Doña María Nieves Estévez Sánchez y Secretaria, Doña Ana Álvarez Tudela⁵ Las funciones de cada una de las partes, que se describen a continuación, se apoyarán en la primera fase de redacción y puesta en marcha del Plan de Igualdad, principalmente, por la técnico externa contratada para la elaboración de dicho Plan.

Serán funciones de la Presidencia, además de las recogidas en el apartado anterior 3.2:

- * Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de género, proponiendo, en su caso, las medidas preventivas y correctoras que se consideren necesarias para asegurar el principio de igualdad de oportunidades.
- * Participar en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del **Plan de Igualdad del Consortio Maspalomas Gran Canaria.**
- * Participar en la elaboración y valoración del diagnóstico en materia de igualdad del **Consortio Maspalomas Gran Canaria.**
- * Asesorar a la plantilla o a cualquier órgano oficial que requiera información sobre el estado/evolución del **Plan de Igualdad del Consortio Maspalomas Gran Canaria.**

Serán funciones de la Secretaría, además de las recogidas en el apartado anterior 3.2:

- * Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de género, proponiendo, en su caso, las medidas preventivas y correctoras que se consideren necesarias para asegurar el principio de igualdad de oportunidades.
- * Participar en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del **Plan de Igualdad del Consortio Maspalomas Gran Canaria.**
- * Participar en la elaboración y valoración del diagnóstico en materia de igualdad del **Consortio Maspalomas Gran Canaria.**
- * Asesorar a la plantilla o a cualquier órgano oficial que requiera información sobre el estado/evolución del **Plan de Igualdad del Consortio Maspalomas Gran Canaria.**

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación del ente.

⁵ Si la Comisión Negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la Presidencia, las partes deberán consignar además en el acta constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría.

3.3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse al menos cada seis meses⁶ y establece una agenda de reuniones⁷ para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- * El resumen de las materias tratadas.
- * Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- * Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- * Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.3.2. Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose que los mismos se adopten por consenso mutuo o por unanimidad para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Clara Eugenia Hernández Navarro, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

⁶ Esta periodicidad se podrá alterar en caso de que así se demande o requiera por las circunstancias coyunturales.

⁷ Esta agenda se adecuará al orden en que se determine se implementarán cada una de las acciones y, sobre ellas, se verá qué evolución están experimentando, el efecto sobre la plantilla en base a los cuestionarios que se cumplimenten en cada fase del Plan.

3.3.3. Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada que así se considere.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen al ente serán reemplazadas por este, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla⁸ de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.3.5. Otras disposiciones

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las [...] horas del día [...] de [...] de 2023

⁸ O en su caso las personas en que se delegue esta representación.

Firma:

Firma:

Doña María Nieves Estévez Sánchez

Doña Ana Álvarez Tudela

En representación de la empresa

En representación de las y los trabajadores

Fase 2. Diagnóstico

Plan de Igualdad del

Consorcio Maspalomas

Gran Canaria

1. DIAGNÓSTICO

1.1. Introducción Diagnóstico Plan de Igualdad

Como paso previo a la elaboración de objetivos, líneas y medidas de actuación se ha elaborado este Diagnóstico sobre la situación del **Consortio** en diferentes aspectos y ámbitos relacionados con las condiciones de trabajo de su plantilla. A través de este acercamiento se observa la situación en que la plantilla del **Consortio** desarrolla su tarea profesional. Entre otros, los aspectos básicos en los que se centra este Diagnóstico son:

- * Condiciones de trabajo de las y los profesionales del **Consortio**.
- * Información sobre el propio ente (sector de actividad, dimensión, ámbito de actuación...).
- * Análisis de carácter cuantitativo y cualitativo extraído de las herramientas de investigación utilizadas (cuestionarios, entrevistas, fuentes secundarias...).
- * Gestión de personal, de política retributiva, de conciliación personal, familiar y laboral.
- * Representatividad femenina por categorías profesionales.
- * Protocolos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- * Uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

En cualquier caso, el Diagnóstico se ajusta a lo referido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo y se propone comprobar cuál es la situación de partida de la plantilla del ente en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa.

Ilustración 1. Esquema de las fases del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria⁹



⁹ Las dos últimas fases (Implantación/seguimiento y Evaluación) así como el registro del Plan son etapas que se iniciarán una vez esté aprobado el mismo.

1.2. Metodología

El Diagnóstico se desarrolla atendiendo a una metodología mixta, de carácter cualitativo y cuantitativo. Por un lado, se distribuyen una serie de formularios entre la plantilla, el personal directivo, las entidades que participan en el **Consortio**, así como empresas con vinculación con el propio ente. Por otro, se analiza la documentación más directamente relacionada con la situación de las y los profesionales del **Consortio**, el material que elabora la propia entidad (página web, publicidad...) así como las fuentes secundarias pertinentes.




Dada la naturaleza del **Consortio**, participada por dos administraciones de diferente ámbito, Cabildo de Gran Canaria y Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana, la recogida de datos/percepciones/valoraciones no puede obviar, como acabamos de indicar, a la parte de estas administraciones más directamente relacionada con la actuación y gestión del propio **Consortio**. A estas instituciones, a las personas de referencia en ellas, se les hace llegar un cuestionario de valoración/posicionamiento sobre la percepción que del **Consortio** tienen en el ámbito de la igualdad principalmente. Se ha entendido que hacer partícipes a las empresas/profesionales que vienen teniendo, de forma más o menos continuada, relación con el ente, complementa la visión que desde dentro se dé de la situación del **Consortio** con respecto a la igualdad de género.

En los cuestionarios para el personal se plantean aspectos relativos a su situación en el **Consortio** en lo personal/laboral, trayectoria profesional, dimensiones relacionadas con la conciliación, la promoción y formación profesional, la percepción que tienen sobre la implementación de la igualdad de género y la idoneidad de la puesta en marcha del **Plan de Igualdad del Consortio Maspalomas Gran Canaria**. El cuestionario dirigido a la dirección del **Consortio** además de las cuestiones comunes con la plantilla se formulan preguntas que tocan más directamente la propia filosofía del ente más estrechamente conectada con la igualdad de género y con el bienestar de su personal. En lo que respecta a las entidades que participan y a las empresas con relación con el ente se proponen dimensiones relativas a la imagen que el ente traslada con respecto, fundamentalmente a la implantación de la igualdad de género.

Así el trabajo de campo, se ha diseñado, por una parte, a través de encuestas semi abiertas en tres modelos de cuestionarios¹⁰ *on line* que se han complementado con entrevistas informales fundamentalmente con la plantilla y la gerencia. Así se han redactado tres modelos de cuestionarios (plantilla, gerencia, externo) en formato *on line* para facilitar su cumplimentación.

¹⁰ Ver MODELOS CUESTIONARIOS/FICHAS

A esta estrategia de investigación se ha sumado la información recabada a partir de unas fichas específicas¹¹ dirigidas a todas las partes y profesionales que componen el propio ente:

-  *Ficha sobre el **Consortio** con cuestiones tales como datos identificativos, protocolos de contratación, procesos de promoción y/o formación...*
-  *Ficha dirigida a la dirección del **Consortio** con aspectos referidos, además de a datos de clasificación (puesto, edad, antigüedad y otros), ítems que valoran la implantación de la perspectiva de género en diferentes aspectos de la entidad.*
-  *Fichas dirigidas a la plantilla del **Consortio**, en las que nuevamente son relevantes los datos de clasificación, así como las cuestiones referidas a cómo consideran de extendida la igualdad de género en los distintos aspectos que les repercuten como profesionales.*

Toda esta información se complementa con otros datos significativos a través de fuentes secundarias y la investigación de carácter cualitativo que por medio del acercamiento a la propia plantilla se obtiene.

El trabajo de campo entre la plantilla y la dirección comenzó la segunda semana de mayo de 2023 con el envío de cuestionarios a la misma. A las empresas/entidades con relación con el **Consortio** se les remite el cuestionario durante la última semana de dicho mes. De esta se han recibido, hasta el momento, siete cuestionarios correctamente cumplimentados. Por parte del ente, plantilla y gerencia, todas las personas han respondido al cuestionario correctamente.

2. EL CONSORCIO MASPALOMAS GRAN CANARIA

El **Consortio Maspalomas Gran Canaria** es un ente administrativo, con la forma jurídica de consorcio, creado en 2008 y participado por el Cabildo de Gran Canaria y el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana. La participación se ejerce a través de tres vocales que representan al Cabildo de Gran Canaria y cuatro que dan voz al Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana.

La finalidad del **Consortio** es la asistencia a las Administraciones consorciadas en la coordinación y ejecución de las actuaciones de la rehabilitación, reforma, ampliación, mejora, modernización, mantenimiento y conservación de todas las infraestructuras existentes en la urbanización, del espacio público, de las zonas y vías de acceso, de los espacios naturales colindantes con la urbanización y de las playas, también creación de nuevas infraestructuras y servicios que se

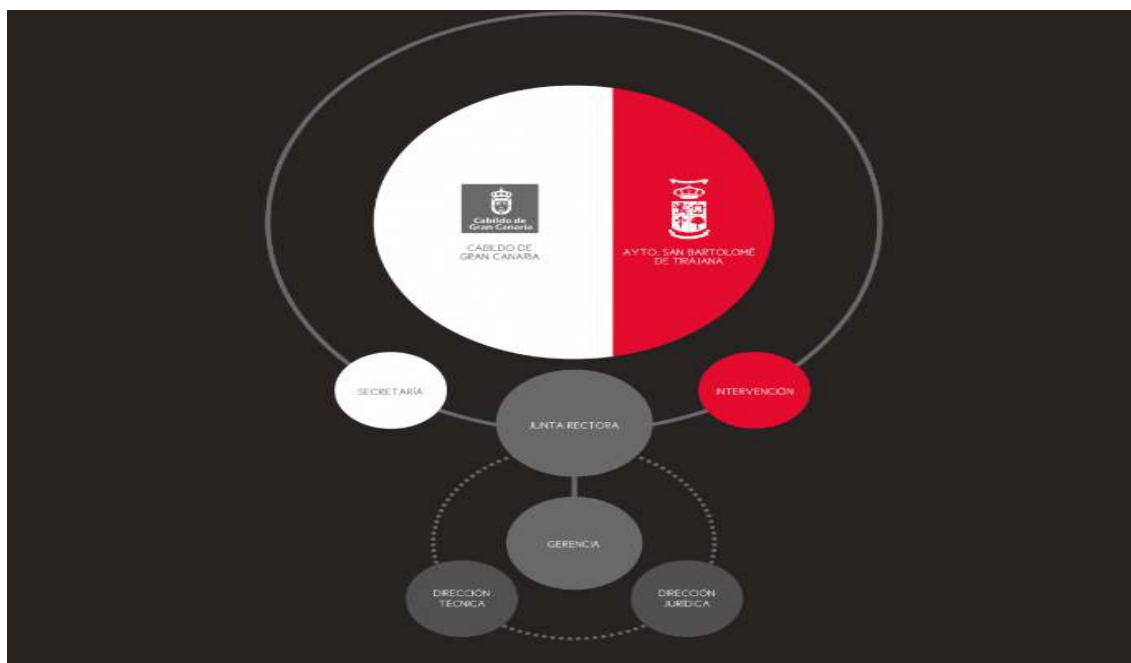
¹¹ Adaptación de las propuestas en la Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas del Instituto de las Mujeres.

demanden. Podrá asistir las también mediante la gestión de obras o servicios públicos de interés turístico cuando así se acuerde.

Esto es, tal como dice, su página web dar valor al destino Maspalomas Costa Canaria, promoviendo la rehabilitación de los espacios públicos desde el enfoque de la *modernización de la oferta turística del municipio*. A tal fin el **Consortio Maspalomas Gran Canaria** implementa actuaciones en nombre propio, para el establecimiento, conservación, prestación y desarrollo de sus fines. Se entiende que el **Consortio** tiene competencia plena siendo que los acuerdos o resoluciones que adopten sus órganos de gobierno serán de obligado cumplimiento para las entidades consorciadas.

2.1. Organigrama del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Tal y como se señaló, el **Consortio Maspalomas Gran Canaria** está participado por el **Cabildo de Gran Canaria** y el **Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana**. Ambas administraciones cuentan en el **Consortio** con tres vocales por parte del Cabildo y cuatro por parte del Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana. Como se observa en **la siguiente imagen** se organiza a través de una **Junta Rectora** compuesta por ambas entidades y por la gerente del ente.
















Por la parte del Cabildo actualmente conforman la junta rectora su Presidente, *don Antonio Morales Méndez*, el Consejero de Turismo, *don Carlos Álamo Cabrera* y la Consejera de Arquitectura y Vivienda, *doña María Concepción Monzón Navarro*. Por el lado de la

administración local participan en el Consorcio, la Alcaldesa de San Bartolomé de Tirajana, *Doña María Concepción Narváez Vega*, el concejal de Urbanismo, Deportes, Mayores, Playas, Limpieza y Policía Local, *don Samuel Henríquez Quintana* y la concejala de Turismo, *doña Inés Rodríguez Moreno*. Esta Junta está presidida por la alcaldesa del ayuntamiento municipal, la vicepresidencia recae en el presidente del Cabildo de Gran Canaria, realiza las funciones de consejería, nuevamente, la alcaldesa municipal y desempeña las labores de gerencia *doña María Nieves Estévez Sánchez*.

2.2. Funciones del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Las **funciones** esenciales del **Consortio**, como se apuntó, son asistir a las administraciones consorciadas en la coordinación y ejecución de las actuaciones de la rehabilitación, reforma, ampliación, mejora, modernización, mantenimiento y conservación de todas las infraestructuras existentes en la urbanización, del espacio público, de las zonas y vías de acceso, de los espacios naturales colindantes con la urbanización y de las playas, también creación de nuevas infraestructuras y servicios que se demanden. De la misma manera el **Consortio** colabora en la gestión de obras o servicios públicos de interés turístico cuando así se considere. Más específicamente el **Consortio** tiene encomendadas las tareas de:

-  Redactar y aprobar los proyectos de obras, construcciones, instalaciones y servicios.
-  Licitación y contratación de obras, servicios y suministros precisos para la ejecución del Plan de Actuaciones Prioritarias y, en todo caso, para la consecución de su objeto.
-  Suscribir convenios con sujetos de derecho público y privado en relación con su objeto, especialmente para obtener financiación para sus actividades.
-  Actuar por delegación o encomienda de los miembros del **Consortio**, incluso realizando tareas de gestión urbanística, previa aceptación de la delegación o encomienda por parte de la Junta Rectora.
-  Solicitar y aceptar subvenciones y ayudas.
-  Entregar las infraestructuras rehabilitadas a su titular.
-  Acordar la incorporación de nuevos miembros.
-  Gestionar, directamente o mediante concesión, las obras y servicios públicos municipales de interés turístico que se le encomienden.

-  Actuar por delegación o encomienda de los miembros del **Consortio**, incluso en relación con tareas de gestión urbanística.
-  Redactar los estudios de análisis e investigación sobre aquellos aspectos del sistema turístico que defina la Junta Rectora.
-  Redactar guías y directrices para el desarrollo de proyectos singulares.
-  Prestar asistencia en la redacción de ordenanzas y normas de aquellos aspectos señalados por la Junta Rectora (publicidad, estética, usos, etc.).
-  Desarrollar las actuaciones del Plan de Modernización, Mejora e Incremento de la Competitividad del ámbito que se le encomienden.

En general, para la realización de cuantas actuaciones sean necesarias para la consecución de su objeto. Especialmente para la materialización de las intervenciones contempladas en el Plan de Actuaciones Prioritarias.

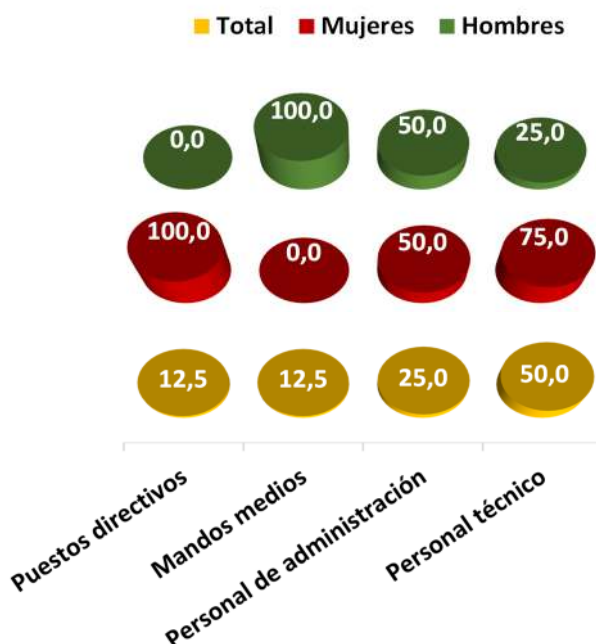
El **Consortio** tiene su ámbito de actuación territorial en el suelo calificado como turístico por el PTOTI GC exclusivamente.

2.3. Profesionales del Consortio

A continuación, se describe el perfil y distribución desagregada por sexos de la plantilla del **Consortio**. En este punto se debe señalar que el ente complementa la gestión de su personal a través de servicios externos de diversa índole (gestión de nóminas, asesoramiento en recursos humanos...). A este respecto indicar que el **Consortio** está tramitando, durante el curso de este presente año, 2023, la contratación de un equipo de apoyo a equipo de apoyo a la Intervención, así como la contratación de un equipo de asesoría jurídica.

Los cargos directivos, en este caso, se refiere exclusivamente a la Gerencia, está ocupado por una mujer, y el 80% de los puestos técnicos igualmente lo desempeñan mujeres. En lo que respecta a la administración el peso por sexo es equilibrado, y en lo que se refiere a mandos medios está ocupado por hombres.

Gráfico 1. Plantilla según categorías profesionales y sexo



De lo visto hasta ahora se concluye que la distribución por sexos en el **Consortio** es de más de un 57,1% de mujeres frente a un 43% de hombres. Este perfil además ofrece un panorama con mayor peso de las mujeres en puestos de responsabilidad, en esta dimensión el ente presenta una distribución por sexo que, a falta de seguir profundizando, no necesita una actuación específica.

2.3.1. Dirección/gerencia

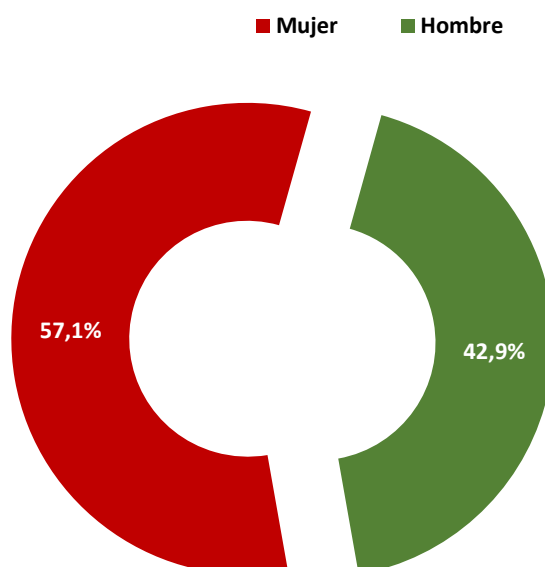
La gerencia, como se señala en los estatutos del **Consortio** Maspalomas, es el órgano unipersonal que asume la administración del ente, bajo la directa dirección de la Presidencia. Es un cargo nombrado por la Junta Rectora a propuesta de la presidencia. Sus funciones van desde gestionar de manera directa las actividades del ente y administrar los recursos según los acuerdos de la Junta Rectora y la presidencia; redactar el anteproyecto de presupuestos y las memorias anuales de actividades; realizar y gestionar el inventario de bienes; hacer las funciones de jefa/e de personal; suscribir las nóminas y ordenar los gastos, con la limitación que determine la Junta Rectora; organizar y dirigir los servicios propios del Consorcio, así como los contratos externos; ejercitar las acciones judiciales y administrativas que sean necesarias para la defensa de los intereses del ente, con la autorización previa de la Junta Rectora o, en caso de urgencia, del Presidente; actuar como Secretaria/o de las reuniones de la Junta Rectora y de las Comisiones que se pudieran constituir puntualmente; expedir los certificados de los acuerdos de la Junta

Rectora y llevar el libro de actas; en general llevar a cabo todas las funciones que deleguen en él la presidencia y/o la Junta Rectora; ejecutar los acuerdos de los órganos del Consorcio excepto en los casos en los que esta ejecución resulte atribuida por la Ley o por estos Estatutos a otra persona.

2.3.2. *Plantilla*

En el **Consortio** contemporáneamente trabajan además de su gerenta, siete personas en plantilla y una más como becaria¹². De estas, tal y como se aprecia en el Gráfico 2, más de la mitad son mujeres, un 57%, y un 43% hombres (5 mujeres y 3 hombres).

Gráfico 2. Plantilla Consortio según sexos (%)¹³



El **Consortio** no cuenta con delegación de personal debido a que el número de personas en plantilla no le obliga por normativa. No obstante las y los profesionales del ente, disponen de la representación del Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana que es sectorial.

¹² Dada la eventualidad del tiempo del becario en el Consorcio, no se incluye en el presente diagnóstico.

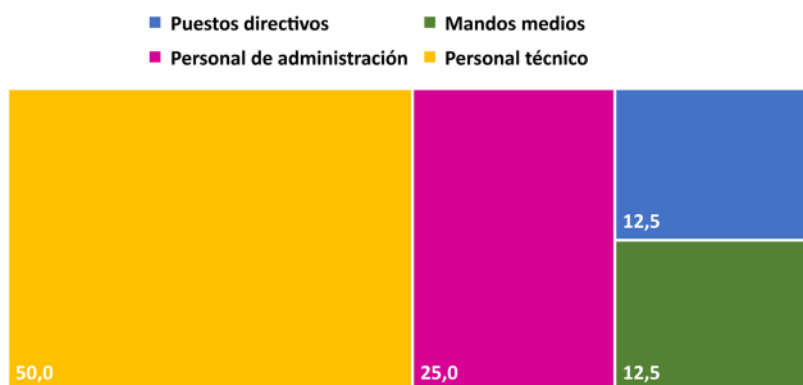
¹³ En esta gráfica se incluye a la gerenta.

2.4. Perfil de la plantilla

2.4.1. Distribución de la plantilla por categoría profesional reconocida y sexo

La primera información que ofrece la distribución de la plantilla del **Consortio** es que más de la mitad de su personal, el 62,5% (cinco personas), ocupa puestos directivos o de carácter técnico. El 37,5% restante (tres personas) se encarga de tareas de administración o son mandos medios.

Gráfico 3. Plantilla del Consortio por categoría profesional (%)¹⁴



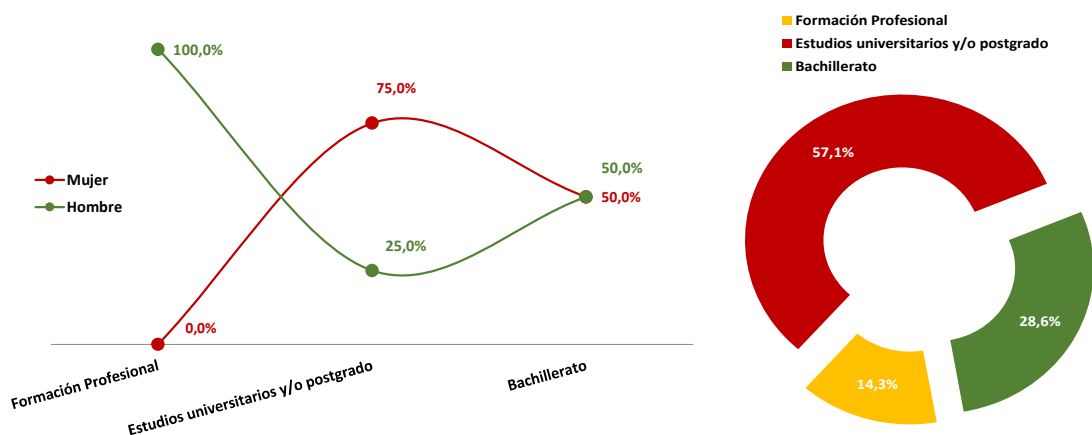
La distribución por sexo es la que se aprecia en el Gráfico 4. En este se observa que las mujeres son mayoría en los puestos directivos y técnicos.

2.4.2. Nivel formativo por sexo, edad y categoría profesional reconocida

A partir de este epígrafe se analiza el perfil, opiniones y percepciones exclusivamente de la plantilla del ente, de las siete personas que actualmente trabajan en el **Consortio**, cuatro mujeres y tres hombres. El nivel formativo de las y los profesionales del Consortio mayoritariamente (57%) es universitario o de estudios superiores, el 75% de las profesionales y el 25% de los hombres en plantilla tienen esa formación. Un nivel académico equivalente al bachillerato/FP lo tienen tres personas, una mujer y dos hombres.

¹⁴ En esta gráfica se incluye a la gerenta.

Gráfico 4. Nivel de estudios por sexo



En este sentido, más significativo que el nivel académico de la plantilla del **Consorcio** es la correspondencia y la representatividad de la misma en cargos cualificados de mujeres y hombres. De los datos recogidos, se constata, por un lado, como se adecua la cualificación profesional con la académica y, además, la alta representación de mujeres con la más alta acreditación académica.

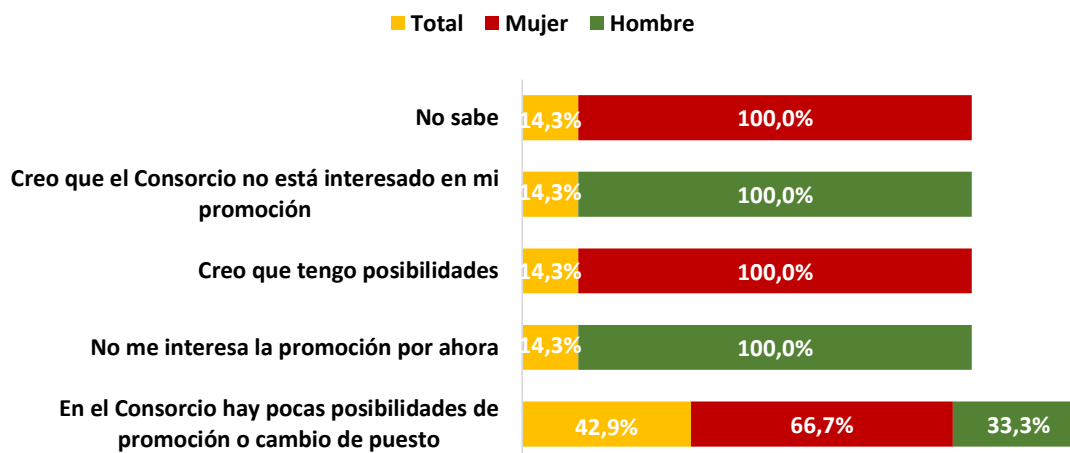
2.4.3. Promoción interna por sexo

La promoción interna dentro del **Consorcio** es una práctica poco habitual. Esto es así al ocupar cada una de las personas del ente el nivel profesional más alto al que pueden acceder actualmente. No obstante, este año 2023, uno de los profesionales del ente se encuentra inmerso en un proceso de reconocimiento oficial por el aumento cualificado de sus tareas a través de resolución.

Esto se confirma en las propias respuestas de la plantilla ya que solo una persona ha cambiado de puesto: *He cambiado de puesto con responsabilidades parecidas y aumentado el salario*. En el resto de los casos no se han producido variaciones en la situación profesional dentro del ente.

De hecho, la expectativa de promoción profesional en el contexto del **Consorcio** es efectivamente percibida así por la plantilla. Así tal y como se muestra en el Gráfico 5 la mayoría de las y los profesionales del ente, el 43% (66% de mujeres y 33% de hombres) considera que en el **Consorcio** hay pocas posibilidades de promoción o cambio de puesto.

Gráfico 5. Expectativa de promoción en el Consorcio por sexo

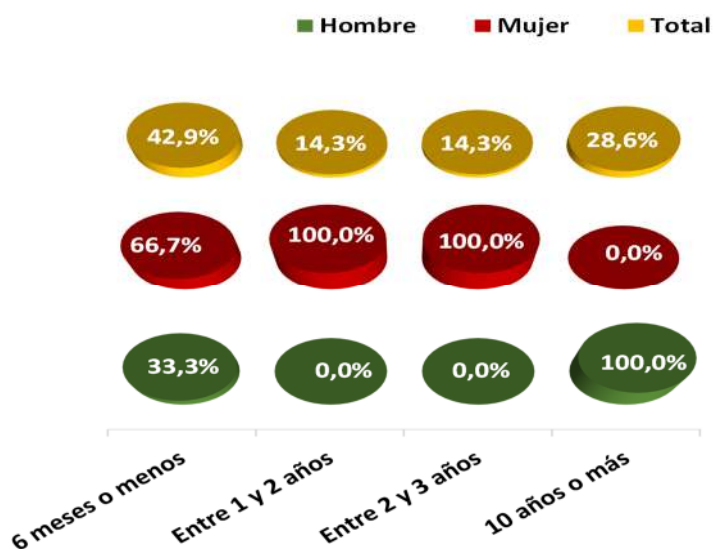


Otro elemento que interviene y puede distorsionar la percepción con respecto a la promoción interna es la que introduce la respuesta a *si promocionan (en el caso de que esta situación se diera) en igualdad de condiciones mujeres y hombres*. Aunque la inmensa mayoría, un 85,7%, dice que sí hay igualdad en el ascenso laboral, un 14% de las respuestas (una mujer) considera que hay desigualdad. A este respecto habría que sondear en qué sentido se percibe esa desigualdad, en detrimento de las mujeres o de los hombres, en cualquier caso, es un aspecto a tener en cuenta.

2.4.4. Antigüedad de la plantilla por sexo

El 66,7% de los hombres que trabajan en el **Consortio** (dos de los tres hombres en plantilla) llevan haciéndolo diez años o más. A este respecto hay que señalar que una de las profesionales tiene una antigüedad similar, aunque con un periodo de ausencia en la entidad, siendo que desde su nueva incorporación han transcurrido tres años aproximadamente. El resto de la plantilla, el 57%, lleva trabajando en el **Consortio** menos de dos años.

Gráfico 6. Antigüedad en el Consorcio por sexo

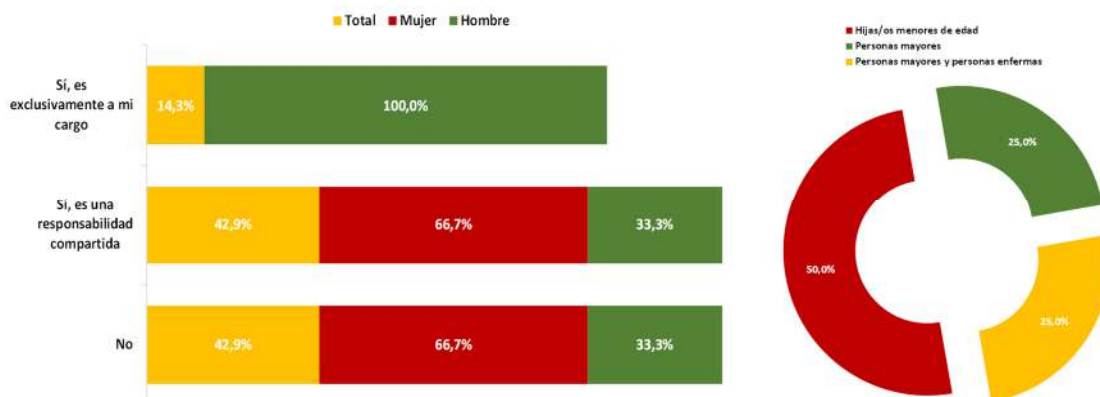


2.4.5. Responsabilidades familiares según sexo

Las medidas de conciliación son claves en el fomento de la igualdad en cualquier ámbito laboral, de aquí que sea imprescindible conocer las circunstancias concretas de la plantilla del **Consorcio** para, a partir de ahí, elaborar y/o adaptar las estrategias pertinentes para que el hecho de tener responsabilidades familiares (o de otras personas a cargo) no suponga un menoscabo de la carrera profesional de ninguna de las personas que forman parte de la plantilla del ente.

El 57% de las y los profesionales que trabajan en el **Consorcio** tienen personas a su cargo, que dependen de ellas exclusivamente (14%) o como responsabilidad compartida (43%). Estas personas a cargo son para la mitad de la plantilla, hijas y/o hijos menores, para el 25% son personas mayores y/o enfermas, o personas mayores simplemente. Las responsabilidades familiares se distribuyen más o menos porcentualmente entre sexos cuando es una responsabilidad compartida, en el único caso que la responsabilidad es exclusiva se asume por un hombre.

Gráfico 7. Responsabilidad de personas dependientes a cargo según sexo



2.5. Selección y contratación

El **Consortio Gran Canaria Maspalomas** es un ente administrativo de ámbito local y, en tanto que tal, nutre su plantilla a través de la bolsa de empleo del Cabildo de Gran Canaria. Desde el **Consortio** se envía la solicitud de personal pertinente y desde la institución insular se remite a la persona que, en dicha categoría, se encuentra en el primer lugar de la mencionada *bolsa*. De aquí que la selección no corresponda estrictamente al ente y dependa del lugar que cada profesional ocupe en la lista en cada momento.

2.5.1. Responsable(s) de la selección y contratación de personal

El **Consortio** no cuenta actualmente con departamento de Recursos Humanos. Si bien dispone del asesoramiento específico de una empresa contratada para la gestión del personal con contrato menor y otra especializada en nóminas *no con contrato al uso*. Se está pendiente de tramitar esta contratación.

El **Consortio** realiza la selección y contratación de acuerdo con los criterios establecidos por la dirección, una vez determinado cuál es el requerimiento de la oferta y aprobada la propuesta del programa temporal por la Junta Rectora. En este sentido se analizan las funciones y tareas, valoran los complementos específicos y de destino según la categoría profesional específica en cada caso, en base al convenio de la entidad a la que está adherida el **Consortio** al respecto, el ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana. Se determina la solicitud requerida por el Cabildo de Gran Canaria.

2.5.2. Protocolo de selección

El protocolo de selección se realiza en el **Consortio** a través de la emisión de una demanda de personal a la bolsa de empleo del Cabildo de Gran Canaria que es quien gestiona dicha solicitud y envía a la persona, que en cada caso se encuentre en la mejor posición en las listas, para ocupar la plaza requerida desde el ente. En última instancia es la gerente del **Consortio** la encargada de la selección de las nuevas incorporaciones con la limitación que impone el orden de listas oficiales de reserva del Cabildo de Gran Canaria.

Dada la naturaleza de este proceso en el **Consortio** no se realiza ningún tipo de prueba a las personas que son enviadas desde la institución insular, dichas pruebas en su caso tendrían lugar antes de la incorporación a la bolsa de empleo. De tal forma los canales para la difusión (demanda) de personal se efectúan a través de las vías oficiales en los formatos que para ello ofrece el Cabildo de Gran Canaria.

Las últimas contrataciones en el **Consortio** se han realizado tal y como se describen en la siguiente Tabla 1. En ninguna de las nuevas incorporaciones al **Consortio** se buscó el perfil profesional de una mujer dado el protocolo seguido en el ente (bolsa de empleo del Cabildo de Gran Canaria). Si bien en la petición de personal hecha a la administración insular no se utilizó un lenguaje sexista o excluyente.

Tabla 1. Últimas contrataciones por categoría profesional y periodo

Procesos de selección y contratación	PROCESO 1	PROCESO 2	PROCESO 3	PROCESO 4
Fecha aproximada	Temporal convenio 2020: incorporación diciembre 2021	Temporal convenio 2020: incorporación junio 2022/ mayo 2023	Temporal convenio 2020: incorporación noviembre 2022	Temporal convenio 2020: incorporación mayo 2023
Puesto convocado	Técnica Administración General	Administrativo	Administrativa	Ingeniera

2.6. Formación

En este apartado analizamos la formación que se organiza, gestiona o financia a través del propio **Consortio**. Desde el ente no se imparte, actualmente, formación directa, se hace en su caso, a

través de otras empresas o administraciones. Está previsto que se contrate externamente la formación a una empresa para esta función.

Con respecto a este ítem, (ver apartado 3.3 de este bloque), por parte de la plantilla se señala que el **Consortio** no dispone de un programa específico de formación es, por tanto, una demanda observada desde las propias personas que trabajan en el ente. A este respecto se señala en el Plan una medida específica¹⁵.

2.6.1. Formación recibida por parte de la empresa

El año pasado, 2022 se realizó una formación global para el manejo de un *programa de control económico* (dos jornadas). Adicionalmente se desarrolló un curso sobre *plataforma administración pública de contratación*, y en el 2021, se realizó una jornada sobre *contratación*, en ambas formaciones participa la totalidad de la plantilla.

La formación que actualmente está cursando una de las profesionales del ente es un Máster en Contratación Pública Local en modalidad semi presencial y se realiza gran parte fuera del horario laboral (se le da un día a la semana que es el que utiliza para el desplazamiento a Madrid, lugar en el que se imparte este máster). Se compensan las horas por el tiempo que invierte en el viaje mensual.

El año en curso, 2023, con la implantación de la administración electrónica se puede acceder a formación puntual directamente relacionada con las tareas que se desempeñan en el ente. Se solicita por parte de la plantilla. Para el desarrollo de esta formación han modificado su jornada diaria de trabajo y adaptarla a la marcha de la formación, al menos tres personas, dos mujeres y un hombre.

Además, el **Consortio** está pendiente, como se avanzó, de la contratación de un equipo de apoyo a la *asistencia económica* que incorpora un plan formativo, así como la contratación de un equipo de asesoría jurídica que incluye *formación en la acción* por medio de casos.

Además de esta información suministrada por las personas responsables del **Consortio**, se ha sondeado a la plantilla para conocer su opinión al respecto. El 57% de las respuestas señalan que han recibido algún tipo de formación. Las únicas personas que afirman no haber sido formadas en el **Consortio** son quienes llevan trabajando en el ente seis meses o menos (dos mujeres y un hombre). En relación al horario en que se imparte la formación que ofrece y/o gestiona el **Consortio**, las respuestas de la plantilla más antigua (y con más conocimiento sobre esta dimensión) indican que a veces se organizan durante la jornada laboral y en otras ocasiones no.

¹⁵ Medida 1.2. Incorporar un programa formativo adaptado a las necesidades de la plantilla, a su bienestar y a las demandas de las tareas.

Esta es una cuestión que se recoge en la medida 1.2. del Plan de Igualdad: *Incorporar un programa formativo adaptado a las necesidades de la plantilla, a su bienestar y a las demandas de las tareas*¹⁶.

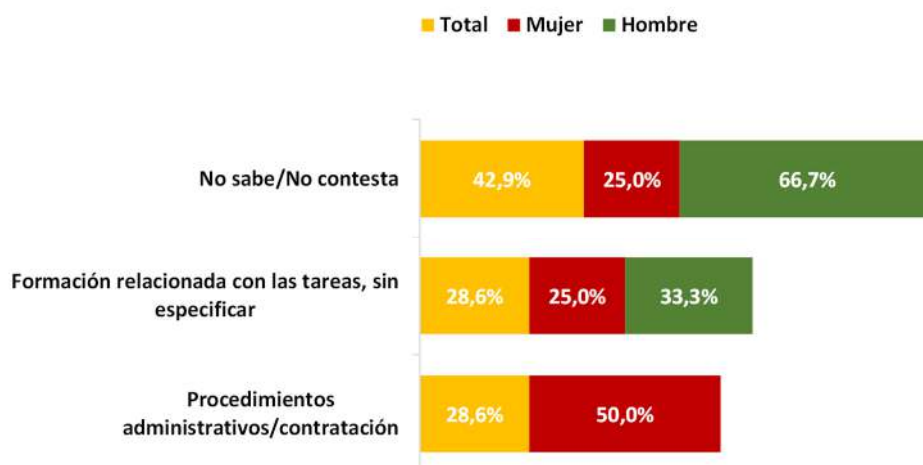
Profundizando en esta área se ha preguntado si consideran que el ente está interesado en que la plantilla se forme independientemente del género. El 100% de los hombres dicen que así es, mientras que entre las mujeres las opiniones no son tan contundentes, apenas el 25% de las mismas piensa así, el 50% no tiene una opinión firme (este porcentaje se corresponde con las últimas incorporaciones a la plantilla) y el otro 25% indica que el ente no dispone de un plan concreto al respecto. El 57% de la plantilla (67% de los hombres y el 50% de las mujeres) declara que cuando el **Consorcio** ofrece formación para su personal se atienden todas las peticiones sin tener en cuenta el género de quien la solicita. Nuevamente los *No sabe* se concentran en las tres personas recién incorporadas al ente (dos mujeres y un hombre).

Una última cuestión que se plantea en referencia a la formación se dirige a detectar en qué áreas se debería concentrar la formación que se imparta en el **Consorcio**. Siguiendo la pauta descrita que conecta la experiencia laboral en el ente y la contundencia de las respuestas, tal y como se ve en el Gráfico 8, la mayoría de las personas que no señalan concretamente un área formativa son quienes tienen menos antigüedad en el **Consorcio**. Por el contrario, quienes han venido trabajando en el ente por más tiempo indican, los *procedimientos administrativos/contratación* y la *formación relacionada con las tareas, sin especificar* como las tareas con más carencia de formación. Se observa una notable diferenciación en cuanto al sexo (y la ocupación) en las respuestas, así las mujeres apuntan a la primera área de conocimiento (procedimientos administrativos/contratación) de forma exclusiva, y comparten con sus compañeros la importancia que de una forma difusa se manifiesta en formación relacionada con cada una de las tareas desempeñadas.

Por su parte, desde la gerencia, las áreas en las que la formación es más necesaria en el **Consorcio** son las relacionadas con temas administrativos, gestión emocional, gestión del tiempo, trabajo en equipo y dirección por objetivos.

¹⁶ Crear una cultura de organización basada en la formación continua no solo referida a las tareas, sino que contribuya a mejorar el clima laboral. Adecuar la formación al horario laboral.

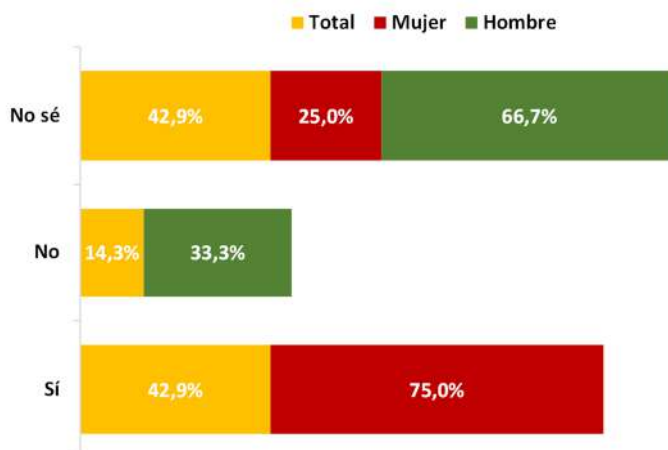
Gráfico 8. Áreas temáticas en las que se precisa formación en el Consorcio según sexo



2.6.2. Formación en igualdad

A pesar de que según se nos informa no se ha impartido, hasta ahora formación en Igualdad, en el **Consortio** se sondea sobre la pertinencia o no de este tipo de acciones.

Gráfico 9. Percepción de la necesidad de impartir formación en igualdad en el Consorcio por sexo



Del total de la plantilla del **Consortio** solo el 43% considera necesario que se imparta formación/sensibilización en igualdad en el ente. Se detecta una radical diferencia en cuanto a la respuesta atendiendo al sexo de las personas que se manifiestan. De esta manera se aprecia que mientras el 75% de las mujeres ven claramente la idoneidad de esta formación, los hombres se posicionan de forma desigual entre la falta de oportunidad de esta acción (33%) o el

desconocimiento (67%). Estos dígitos nos hablan de una dispar concepción de la relevancia objetivamente referida al sexo de quienes así lo expresan. Un aspecto que se incorpora en el Eje 3 del Plan de Igualdad del **Consortio**: *Sensibilización y formación en igualdad*.

2.7. Uso del lenguaje inclusivo y no sexista

En este apartado se analiza por un lado las percepciones de la plantilla con respecto a su uso e idoneidad y por otro el análisis del lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en los documentos del **Consortio**.

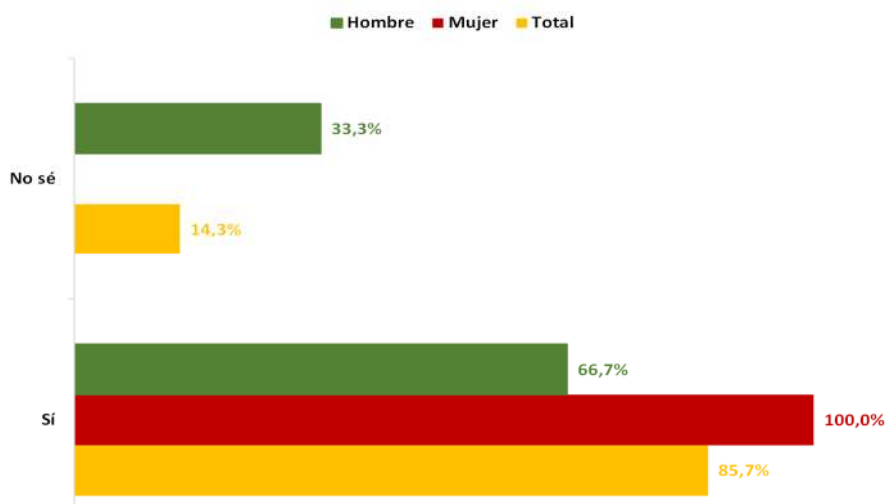
2.7.1. *Uso del lenguaje inclusivo y no sexista desde la perspectiva de la plantilla*

El uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la administración pública está regulado por la legislación internacional, nacional y autonómica vigente¹⁷, a pesar de lo que siguen encontrándose reticencias a su implantación por diferentes motivos. Es en este punto en el que se sondea a la plantilla del **Consortio** sobre su uso e idoneidad.

La primera cuestión que se plantea al personal es si consideran relevante que el **Consortio** incorpore un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad. Tal y como se ve en el siguiente Gráfico 10 la opinión mayoritaria, para el 86% de la plantilla, es que sí es relevante. No obstante, es altamente significativo que mientras para el 100% de las mujeres es algo que no genera dudas, la totalidad de las mujeres del **Consortio** consideran que es relevante, este porcentaje se reduce al 67% entre los hombres, además es entre los hombres entre quienes esta cuestión no es concluyente.

¹⁷ I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990, aprobado por el Consejo de Ministros; IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006); Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres; II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos (2015); Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y Hombres; Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Gráfico 10. Relevancia del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad por sexo



Cuando se cuestiona por las razones que avalan la idoneidad (o no) de un lenguaje no discriminatorio, la totalidad de las respuestas que no ofrecen una razón concreta parten de los hombres, por un lado, no tienen conciencia explícita del uso de un lenguaje inclusivo y por otro lado tampoco tienen una idea concreta del porqué sí. El 100% de las mujeres y el 66,7% de los hombres (dos de tres) indican que el lenguaje inclusivo fomenta la igualdad. Los resultados de estas preguntas ilustran sobre la necesidad de sensibilización y formación al respecto, así como el diseño de una herramienta que facilite la incorporación no sexista ni discriminatoria en los textos e imágenes del **Consortio**. De aquí que se haya incorporado a las medidas del Plan de Igualdad: *Eje 2. Comunicación, imágenes y lenguaje inclusivo y no discriminatorio* y *Eje 3. Sensibilización y formación en igualdad*.

Gráfico 11. Razones de la idoneidad del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista por sexo



2.7.2. *Uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos del Consorcio*

El análisis de los documentos, página web y otro material impreso muestra una intencionalidad, en la mayoría de los escritos, de buscar vías para el uso del lenguaje inclusivo.

Imagen 1. Recorte de documentación **Consortio**

si la persona empresaria estuviera inscrita en

Como se ve, en esta primera imagen, a modo de ejemplo, en ocasiones se utilizan construcciones que engloban a mujeres y hombres. En la segunda imagen se busca en el texto obviar la palabra empresa y dejar solo *la contratista*, mientras que en el título del epígrafe se mantiene el uso tradicional y obviamente no inclusivo de *al contratista*, utilizándolo como el masculino genérico.

Imagen 2. Recorte de documentación **Consortio**

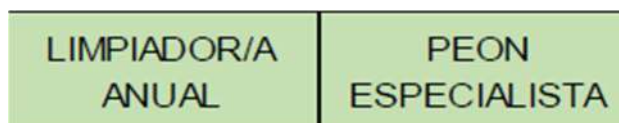
21. ABONOS AL CONTRATISTA

La contratista tendrá derecho al abono

En cualquier caso, la lectura de parte de la documentación del **Consortio** presenta cierta dificultad dada la variedad de formas (algunas más acertadas que otras) que se observan en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

Esta lectura en profundidad del material escrito desde el ente permite observar cómo aun cuando el afán es un uso inclusivo del lenguaje, los estereotipos de género anclados en nuestra sociedad y la diferente mirada capacitista con la que se observa a las personas hace que se sigan utilizando formas no inclusivas en la redacción y en el uso del lenguaje, tal y como aparece en la siguiente imagen.

Imagen 3. Recorte de documentación **Consortio**



Se deduce un, a priori, esfuerzo por, en algunos casos, hacer visible la presencia de las mujeres en el ámbito con el que, en mayor medida se vincula el **Consortio**, mientras que por otro se detecta falta de herramientas que faciliten la redacción de los documentos, su comprensión y lectura.

Dicho lo anterior hay que señalar que desde las empresas y entidades vinculadas en alguna medida con el **Consortio** la percepción (el 80% de las respuestas así lo corroboran) es que ya está extendido el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas. Esta circunstancia no es óbice para que se siga trabajando para su inclusión real.

2.8. Retribución

2.8.1. *Retribución por sexo, edad*

El **Consortio** cumple claramente con el principio de transparencia retributiva. Así, la remuneración es la misma para mujeres y hombres que desempeñan tareas similares en las mismas categorías profesionales. De tal forma el ente respeta los principios establecidos en la

normativa de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, Ley 3/2007 de igualdad y RD 902/2020 de 13 de octubre.

El sueldo base, así como los complementos de residencia y destino vienen regulados a nivel estatal y no muestran diferencias por sexos. Igualmente existe un complemento específico fijado por cada administración ajustado a los distintos grupos profesionales (todos los complementos están recogidos en la RPT¹⁸ del **Consortio**). No reciben estos complementos las personas que se incorporan al ente por convenio. Únicamente uno de los profesionales del **Consortio** cobra un complemento extra por diferencia de categoría y tareas, es esta persona la que actualmente está inmersa en un proceso de promoción para adecuar sus funciones a su categoría y sueldo.

Por último, señalar que sin que se aprecien diferencias basadas en el sexo de las y los profesionales del ente, existe un plus de productividad (por categoría profesional) variable en cantidad y tiempo, pero no en relación al sexo de la persona que lo recibe. Hay que tener en cuenta que en el caso del Consorcio la edad media de la plantilla y las cargas familiares no suponen, en la mayoría de los casos, un elemento que incida en el incremento de productividad, por lo que actualmente no se constata diferencias reseñables al respecto.

2.9. Contratación de servicios/prestaciones/suministros del Consorcio

2.9.1. Histórico de contrataciones externas

Las contrataciones, licitaciones de servicios, suministros, obras... que se han ido ejecutando en los últimos años han respondido, hasta ahora, casi exclusivamente a criterios de *mejor oferta*, (cuantía de la prestación/contrato, duración de su ejecución...) sin atender de forma específica a aspectos relacionados con la *responsabilidad social corporativa*¹⁹ en el ámbito de la igualdad, que es la filosofía que alienta este proceso actual. Esta dimensión se incorpora en el Plan de Igualdad en el *Eje 5*, en la medida 5.1. *Elaborar criterios específicos adaptados a la contratación del Consorcio desde la responsabilidad social corporativa*.

Dicho lo anterior, cabe mencionar como en alguno de los contratos que se han analizado con la mirada puesta en la inclusión de la perspectiva de género de una forma transversal, se ofrece alguna muestra del espíritu que sustenta este Plan de Igualdad.

atendida la naturaleza del contrato, cuyo objeto se refiere a un sector con importante presencia femenina, la empresa adjudicataria debe acreditar,

¹⁸ Relación de Puestos de Trabajo.

¹⁹ Implica incluir la gestión transversal de la perspectiva de género en la política de recursos humanos, en el diseño de las campañas dirigidas a la clientela y en las relaciones con quienes invierten. <https://www.concilia2.es/la-igualdad-en-la-responsabilidad-social-corporativa-de-las-empresas/>

mediante la correspondiente certificación del registro correspondiente, contar con un plan de igualdad, oportunamente registrado y en ejecución

A pesar de que el texto ya ofrece una muestra de lo que desde el **Consortio** se propone en relación a la igualdad de género, es cierto que el contrato se refiere a, como bien indica, *a un sector con importante presencia femenina*. Esta circunstancia muestra una doble perspectiva, por un lado, se entiende la necesidad de incorporar en el ámbito empresarial la perspectiva de género, pero por el otro, se detecta esta necesidad, en mayor medida, en empresas/sectores con una alta segregación por género.

Si bien merece destacarse que el **Consortio** sí que incorpora aspectos de alto valor, y que interseccionan con la equidad, la justicia y, en suma, la igualdad de género, como son, por un lado, los relacionados con el cuidado del medioambiente y el uso de materiales reutilizados o reciclados:

(...) deberá utilizar algún o algunos materiales procedentes del reciclado o fabricados con algún material reciclado (...)

Todos los productos y materiales consumibles deberán contar con Etiqueta Ecológica de la UE (EU Ecolable) u otra que garantice que se trata de un producto ecológico respetuoso con el medioambiente (...)

Y por otro, con elementos que contribuyen al bienestar de las plantillas de las empresas con las que contratan.

La contratista deberá tener implantado un programa de formación continua del personal de obra (...)

(la empresa contratista debe) tener implantadas medidas de flexibilización del tiempo de trabajo como medida de conciliación.

2.9.2. Buenas prácticas en la contratación externa

De este análisis se deriva que es este uno de los aspectos que el **Consortio** debe incorporar en su Plan de Igualdad²⁰ dado el compromiso del ente con la igualdad y la equidad, ya implícito en el carácter que alienta el propio Plan, que se sustenta en la adquisición de consciencia con el entorno en que se desenvuelve y su impacto en este.

²⁰ Eje 5, medida 5.1. Elaborar criterios específicos adaptados a la contratación del Consorcio desde la responsabilidad social corporativa.

Se parte pues de entender que la perspectiva de género y la igualdad transversal son pilares sobre los que se asienta la responsabilidad social corporativa y que esta se ve concernida particularmente por la legislación. Así la Comisión Europea en 2001 publicó el Libro Verde de Responsabilidad Social en la Empresa en las que se hace referencia explícitamente a la responsabilidad que atañe a grupos de interés:

- * La dimensión interna, relacionada con los recursos humanos, se centra en la necesidad de incidir sobre los sistemas de retribución, la no discriminación, la igualdad de oportunidades en la promoción, la formación continua, la salud laboral...
- * La dimensión externa, que se sitúa en las relaciones con la clientela, las y los socios comerciales y proveedores, así como las autoridades públicas y las ONG.²¹

Todo esto impulsa la inclusión de la gestión transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa, la gestión del personal y relaciones externas al menos. Una buena política de responsabilidad social tiene que incluir, necesariamente, la perspectiva de la igualdad en género.

Adicionalmente consolida la inclusión de las buenas prácticas en igualdad desde la responsabilidad social corporativa, por un lado, desde la constatación de que las administraciones públicas en España son el primer agente económico en cuanto a contratación de bienes, obras y servicios, y por otro, entendiendo que la legislación de contratos públicos concede a las administraciones públicas la capacidad de introducir criterios, exigencias y objetivos de género en sus pliegos o bases reguladoras.

3. PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS PROFESIONALES

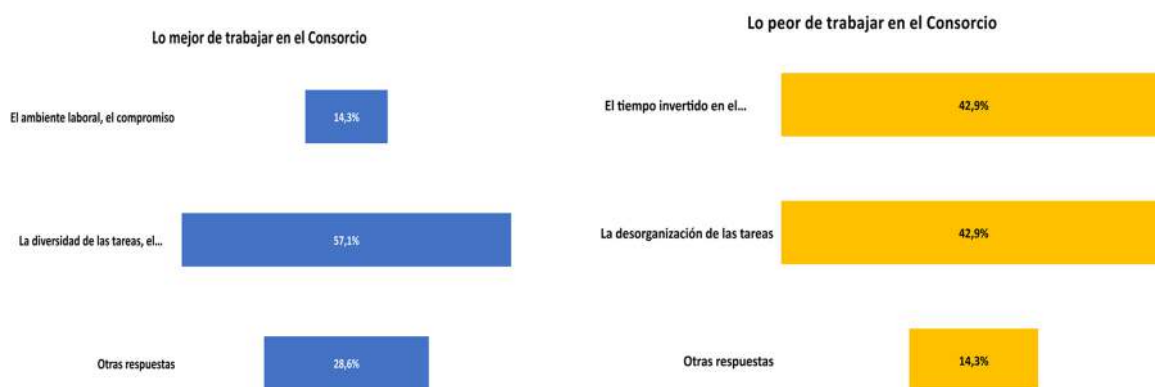
Se ha introducido, en este diagnóstico, una serie de aspectos que permiten tener una visión más global y cercana sobre cuál es la percepción de las y los trabajadores del **Consortio** que complementan áreas concretas referidas a la formación, excedencias e incorporación de la perspectiva de género entre otros ítems.

²¹ <https://www.concilia2.es/la-igualdad-en-la-responsabilidad-social-corporativa-de-las-empresas/>

3.1. Elementos destacados de trabajar en el Consorcio

Se proponen dos preguntas abiertas en las que se pide señalen qué aspectos de su relación profesional con el **Consortio** consideran más positivos y cuáles, por el contrario, más negativos.

Gráfico 12. Aspectos positivos/negativos de trabajar en el Consorcio



Tal y como se aprecia los elementos más valorados por la plantilla son, en primer lugar, la diversidad de tareas que se realizan y el aprendizaje que esto supone y, en segundo lugar, el compañerismo y el ambiente laboral. La diversidad de tareas es el aspecto más valorado por las mujeres de la empresa, mientras que los hombres aprecian más el clima laboral del **Consortio**.

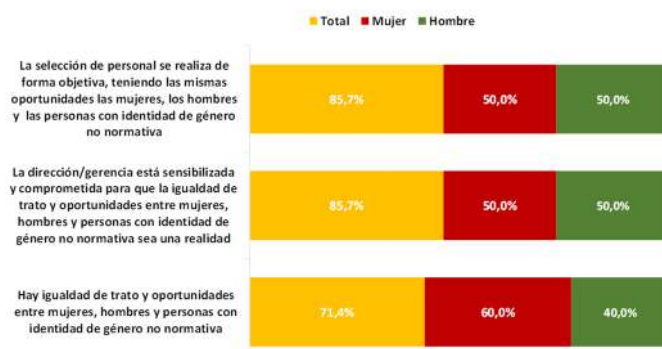
Las mujeres vuelven a ofrecer posiciones más marcadas también en lo que se refiere a los aspectos menos positivos de su labor en el ente. Así son ellas las que indican que en la misma proporción que el tiempo que invierten en llegar al trabajo, lo relacionado con la organización de sus funciones son los que requieren un plus de mejora, mientras los hombres distribuyen sus posiciones equitativamente entre estas dos principales respuestas. Se ha incorporado al Plan de Igualdad una medida en la línea de racionalizar horarios y organizar el trabajo (*Eje1., medida 1.3. Impulsar la organización del trabajo por objetivos vinculado a la racionalización de horarios*).

3.2. Implantación de la perspectiva de género en el Consorcio

Se proponen algunas vías que impulsan la igualdad de género para conocer su grado de implantación en el **Consortio** (*se cumplen siempre, la mayor parte de las veces, en ocasiones o no se cumplen en absoluto*). Tal y como muestra el siguiente Gráfico 13 tanto la selección de personal como el compromiso de la dirección con criterios de equidad de género son algo patente en el ente para más del 85% del personal, en menor proporción la igualdad de trato entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa. El compromiso de la

dirección es reconocido también por el 99% de las empresas/entidades relacionadas con el **Consortio**.

Gráfico 13. Grado de implantación (se cumple siempre/la mayoría de las ocasiones)



El porcentaje sensiblemente más bajo de los literales propuestos (se constata en menor medida en el ente) se corresponde con el epígrafe *En el Consorcio hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa*, en este caso, por el respaldo más bajo a este enunciado entre los hombres de la plantilla.²² En este sentido habría que profundizar más para conocer en qué aspectos. Así se introducen medidas en el Plan encaminadas a conocer específicamente cuál es la percepción sobre la introducción de la perspectiva de género en el ente, además de conocer las condiciones y circunstancias que afectan al clima laboral (*Eje 1, medida 1.4. Realizar periódicamente consultas (cuestionarios) a la plantilla desde el enfoque de género para detectar el clima laboral y la situación de la plantilla*).

3.3. Medidas impulsoras de la igualdad de género

Para determinar qué medidas se estima pueden resultar un revulsivo en la implementación de la igualdad de género se pidió a las y los profesionales del **Consortio** una valoración sobre un conjunto de acciones. Se propuso que las valoraran según el grado de importancia que le concedían a cada una, y estos son los resultados.

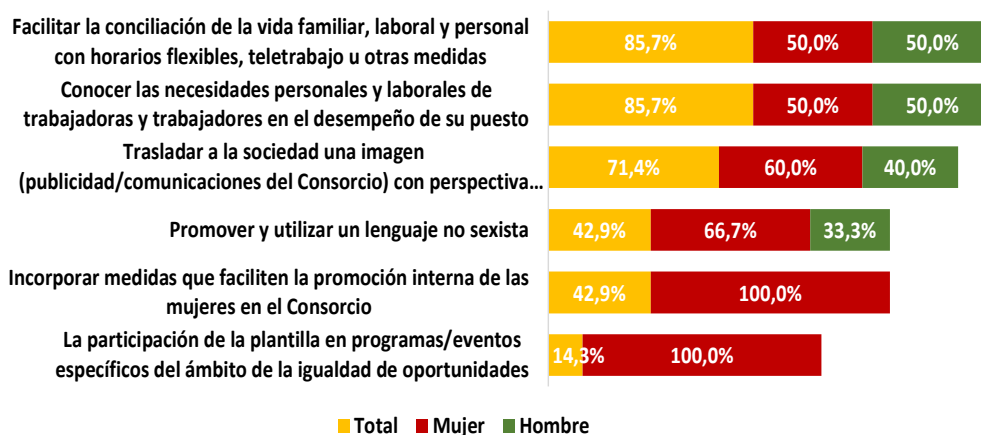
En el

²² Esta percepción no se corresponde con la visión que tienen las empresas o entidades que se relacionan en alguna medida con el ente, así el 99% de sus respuestas consideran que sí hay igualdad de trato y oportunidades, que de hecho es una premisa que se cumple siempre.

Gráfico 14 se muestra exclusivamente la valoración *muy importante* para facilitar la lectura. En este sentido, hay que señalar que ha habido dos, de los literales propuestos, a los que no se les reconoce capacidad alguna como impulsores de la igualdad entre parte de los hombres de la plantilla (Incorporar medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Consorcio; la participación de la plantilla en programas/eventos específicos del ámbito de la igualdad de oportunidades). En el resto de ítems las valoraciones más altas, más positivas (importante, muy importante) provienen principalmente de las mujeres.

En el otro lado de la balanza y con las percepciones más equilibradas entre mujeres y hombres, se señala la flexibilidad horaria, el teletrabajo y conocer cuáles son las necesidades personales y laborales en el desempeño de su labor como las claves para la promoción de la igualdad de género en el marco del **Consortio**. Esta respuesta nos vuelve a mostrar un área de actuación que se implementa en el Plan de Igualdad (*Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación, y Eje 1, medida 1.4. Realizar periódicamente consultas (cuestionarios) a la plantilla desde el enfoque de género para detectar el clima laboral y la situación de la plantilla*).

Gráfico 14. Grado de importancia en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa (*Mucha importancia*)



En el siguiente Gráfico 15 se observa la diferente relevancia que desde el **Consortio** y desde las empresas/entidades que se relacionan con el ente se asigna a las acciones propuestas. Las primeras tres intervenciones (la conciliación, el conocimiento sobre la situación de la plantilla y la imagen que se traslade del **Consortio** al exterior) reciben las más altas valoraciones por ambos colectivos. Sin embargo, la promoción de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio y la participación de la plantilla en programas o eventos del ámbito de la igualdad son más privilegiados desde fuera del ente. En cualquier caso, todos los campos de actuación propuestos son observados como relevantes desde fuera del Consorcio como impulsores de la igualdad, de ahí la significación de todos ellos.

Gráfico 15. Grado de importancia en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa (Mucha importancia). Plantilla entidades/empresas con vinculación con el Consorcio



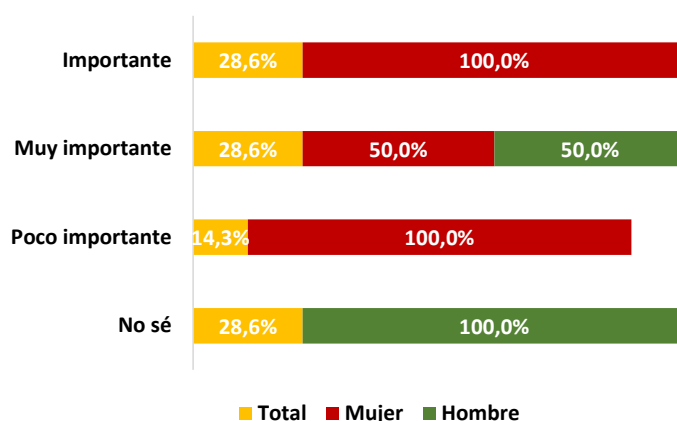
3.4. Aspectos a incorporar en el Plan de Igualdad del Consorcio

Con la perspectiva puesta en introducir las acciones que la propia plantilla considera adecuadas en el Plan de Igualdad, para conocer, en suma, a qué se le da más importancia se propuso una serie de medidas además de una opción abierta para que indicaran si creen que son muy importantes, importantes, poco importante o nada importante.

Todos los aspectos propuestos se consideran muy importantes por, al menos, el 43% de las y los trabajadores del **Consortio** salvo el que se refiere a *la incorporación de un protocolo de uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias en el Plan de Igualdad* considerado como muy importante solo por el 28,6% de la plantilla. Esta línea de actuación registra, como se aprecia

en el siguiente Gráfico 16, la mayor relevancia dada por las mujeres, mientras que los hombres residualmente lo consideran muy importante o no tienen una opinión concreta al respecto. Sin abandonar esta dimensión es de señalar que del 14,3% de las personas que lo consideran poco importante, el 100% son mujeres. Nuevamente se ofrece un área de trabajo sobre sensibilización y formación introducido en los ejes del Plan de Igualdad (*Eje 2. Comunicación, imágenes y lenguaje inclusivo y no discriminatorio* y *Eje 3. Sensibilización y formación en igualdad*).

Gráfico 16. Importancia de la incorporación de un protocolo de uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias en el Plan de Igualdad por sexo

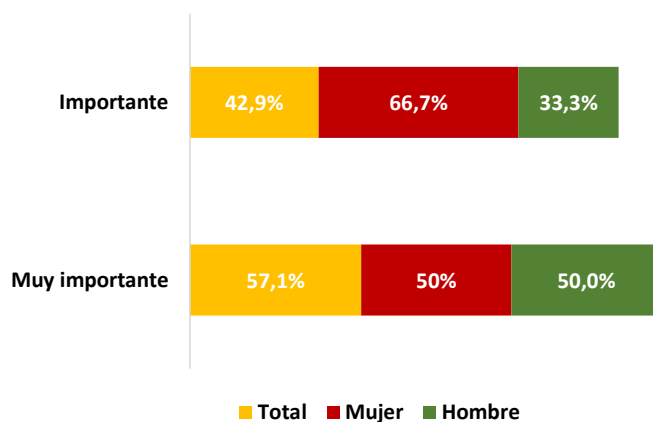


Se eleva el porcentaje de relevancia que se le da a la incorporación del uso de un lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias por parte de la plantilla (57%) entre las empresas o entidades externas al **Consortio** y vinculadas con él.

Un aspecto que ofrece opiniones más contundentes es el que se relaciona con la organización del tiempo de trabajo de manera que permita facilitar la conciliación. La totalidad de las y los profesionales del ente lo consideran entre muy importante (57,1%) e importante (42,9%). El 100% de las empresas/entidades externas al Consorcio y relacionadas con él, definen como muy importante esta herramienta. Esta es una estrategia ya mencionada cuando se pedía en abierto expresaran los elementos más positivos y los menos positivos de trabajar en el ente (

Gráfico 12). Se incorpora esta demanda en el *Eje1. Condiciones de trabajo*.

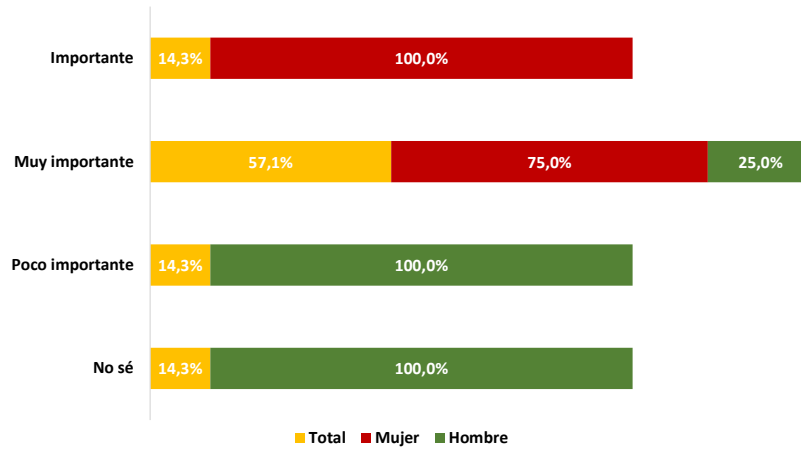
Gráfico 17. Importancia de la introducción de la organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación en el Plan de Igualdad por sexo



En relación con la existencia de un protocolo de acoso por razón de sexo o sexual, el sexo vuelve a ser determinante como se aprecia en el Gráfico 18. Así mientras el 100% de las mujeres del ente consideran que es importante o muy importante, solo el 15% de los hombres lo percibe como muy importante. En el lado opuesto, los hombres representan la totalidad de las respuestas de poco importante o de no saber qué incidencia tiene tal actuación. Nuevamente este se convierte en una estrategia a desarrollar en el Plan y se incorpora en el Eje 1. en las medidas *1.9. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, 1.10. Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y por extensión en las medidas 1.11. Prevenir el acoso laboral, 1.12. Sensibilizar y formar en materia de acoso laboral.*

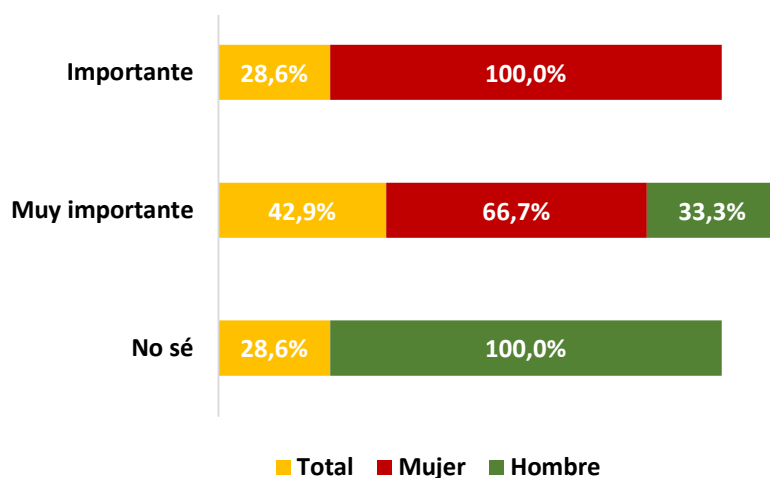
Desde las empresas/entidades externas al **Consortio**, pero con vinculación con él, la valoración que se da a que existan protocolos de acoso sexual, por razón de sexo y laboral elevan los porcentajes de la plantilla. Mientras que el 71,4% de las personas que trabajan en el ente considera importantes o muy importantes estos instrumentos, este porcentaje se eleva a la totalidad, el 100%, de las respuestas de fuera del **Consortio**.

Gráfico 18. Importancia de la implementación de Planes para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el Plan de Igualdad



El 71% de la plantilla (y el 100% de las empresas o entidades externas al **Consortio** y vinculadas con él) estima que incluir el enfoque de género como parámetro en los criterios de responsabilidad social corporativa es importante o muy importante. En el caso de las personas que trabajan en el ente esta opinión parte fundamentalmente de las profesionales del **Consortio**. Entre los hombres la contundencia de esta percepción es notablemente más reducida. También son ellos quienes tienen una opinión menos formada sobre dicha cuestión. Aspecto que transita entre la formación y la sensibilización de cara a los ejes del Plan de Igualdad y que se incorpora a través del *Eje 5. Responsabilidad social corporativa e interseccionalidad*.

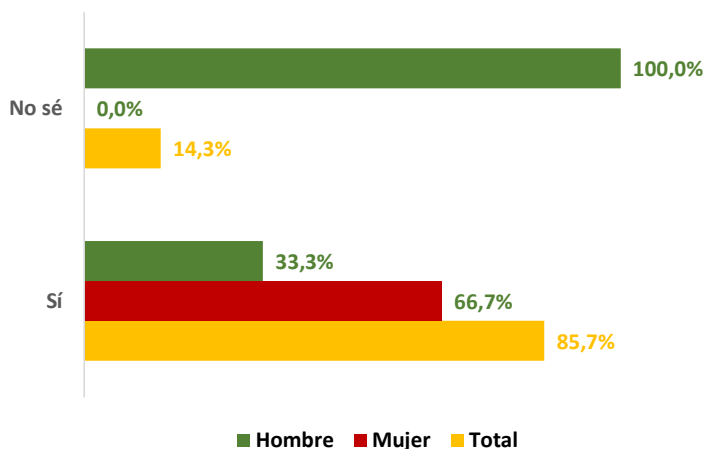
Gráfico 19. Importancia de la inclusión del enfoque de género en la responsabilidad social corporativa, obra social, alianzas...



3.5. Percepciones sobre la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio

En este bloque de contenidos se plantean cuestiones que tienen que ver con la idoneidad (o no) de desarrollar un Plan de Igualdad y con aspectos relevantes para incorporarlos en él. De tal forma se propuso la siguiente pregunta: *Partiendo de lo que Ud. cree ¿considera pertinente que en el Consorcio se implemente un Plan de Igualdad?* Tal y como se aprecia en el siguiente Gráfico 20 la mayoría, el 85,7% de la plantilla, considera que es adecuado incorporar un Plan de Igualdad al **Consortio**. Ninguna de las personas se ha mostrado contraria a esta iniciativa, si bien el 14,3% que muestra dudas al respecto se corresponde con un hombre. Se parte pues de un entorno, a priori, propicio para la adecuación del contexto laboral del ente a los principios de justicia y equidad de género. Esta posición se reduce entre las empresas/entidades con algún tipo de relación con el ente, así solo el 66,7% de las respuestas reconocen la idoneidad de implantar un Plan de Igualdad en el **Consortio**.

Gráfico 20. Pertinencia de implantar un Plan de Igualdad



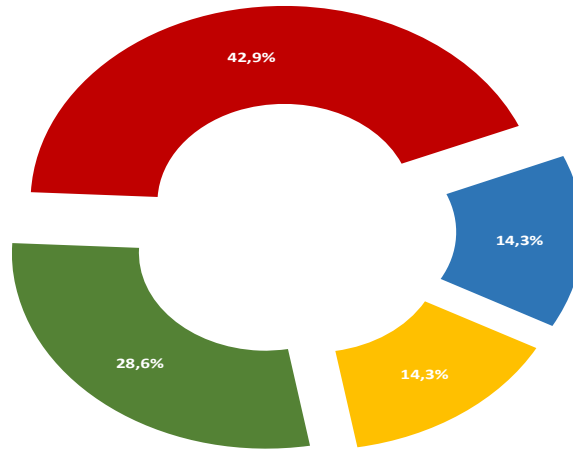
Las principales argumentaciones señaladas por la plantilla que avalan el Plan de Igualdad del **Consortio** son, en la misma proporción, *Por su efecto ejemplificador en la comunidad* y *Por consolidar la igualdad de género y los derechos laborales de todas las personas*. En las respuestas obtenidas a esta pregunta por parte de las administraciones/empresas relacionadas con el ente la argumentación que sustenta la no idoneidad del Plan es que consideran que ya existe igualdad en el ente. De hecho, la mayoría de estas posiciones consideran que el hecho de que se apruebe un Plan de Igualdad en el **Consortio** no va afectar en ninguna medida su relación con el ente, solo el 33% de las posiciones manifiestan que su implantación será positiva para la relación que mantienen.

Ante esta cuestión se ha querido ir un poco más allá y sondear a quien(es) consideran que beneficia más la implantación de un Plan de Igualdad en el **Consortio** en la que se proponían diversas opciones a elegir las que considerara más adecuadas (a las mujeres; a los hombres; a las personas con identidad de género no normativa; al **Consortio**; a la sociedad; a nadie; otras respuestas).

Más del 85% de la plantilla observa como principales beneficiarios de un Plan de Igualdad en el **Consortio** al propio ente y a la sociedad. Un residual 14,3% señala que el Plan no beneficia a nadie. Tanto en esta respuesta, altamente significativa, como en la anterior sobre la pertinencia de dicho Plan ofrecen un área en la que desarrollar formación y/o sensibilización al respecto ya que en ambos casos son hombres quienes no saben si es pertinente o no el Plan y además no detectan a nadie que se beneficie del mismo. Esto se introduce en el Plan en todos los ejes de forma transversal.

Gráfico 21. A quién(es) benefician más la puesta en marcha de un Plan de Igualdad

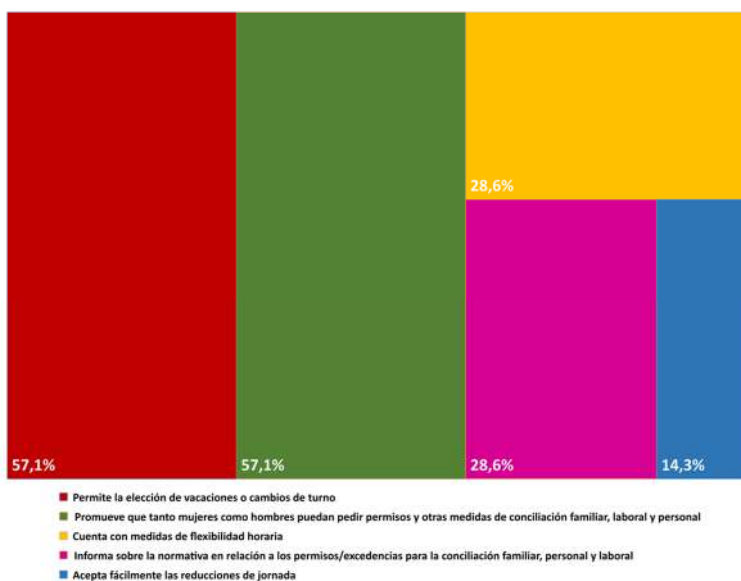
■ Al Consorcio ■ Al Consorcio y a la sociedad ■ A la sociedad ■ A nadie



3.6. Conciliación familiar

En relación con las medidas de conciliación se propuso una batería de estrategias facilitadoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que se identificara si las percibían en el **Consortio**.

Gráfico 22. Medidas de conciliación



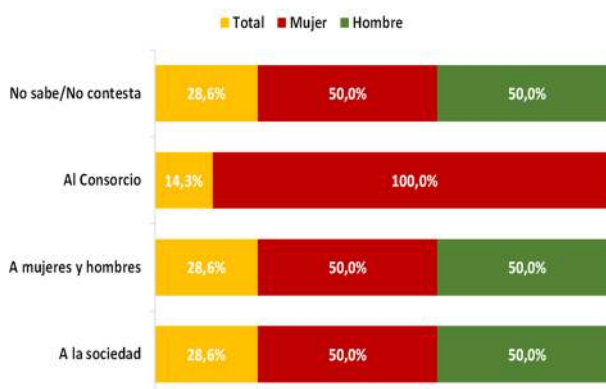
No hay diferencias sustanciales con respecto a las respuestas y quien responde a ellas salvo en el caso de la relativa a las reducciones de jornada, solo un hombre confirma su aplicabilidad en el **Consortio**, el resto de las respuestas dicen no saber si esa opción existe en el ente (14,7% frente al 85,7% restante que desconocen esta opción). Otro elemento a significar en este bloque de contenido es que las posibilidades de elegir vacaciones/cambios de turno, así como el fomento de que mujeres y hombres puedan pedir permisos y otras estrategias de conciliación son las únicas acciones que la plantilla detecta claramente en el **Consortio**.

Estos datos señalan las medidas de conciliación como una dimensión a implementar en el Plan, que se introduce en el *Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación*, y en las medidas 4.1. *Crear una Guía de Permisos y Conciliación*, 4.2. *Atender la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal del Consortio con personas dependientes a cargo*, 4.3. *Difundir la posibilidad de solicitar permisos para el cuidado de familiares dependientes con enfermedad grave entre el personal* y 4.5. *Sondear las posibilidades de teletrabajo: identificación de puestos susceptibles de teletrabajo*.

En este punto se plantean, adicionalmente, dos cuestiones: *quienes piden más los permisos/excedencias*, y *a quién(es) benefician más los mismos*. Para responder a estas preguntas se proponían diversas opciones a elegir las que considerara más adecuadas (a las mujeres; a los hombres; a las personas con identidad de género no normativa; al Consortio; a la sociedad; a nadie; otras respuestas).

El 28,6% de la plantilla, una mujer y un hombre, no concreta a quienes benefician más las medidas de conciliación, el resto señala, con los mismos porcentajes, que beneficia a mujeres y hombres por un lado y a la sociedad por otro. De manera minoritaria, una mujer, apunta al **Consortio** como el principal beneficiado de estas acciones.

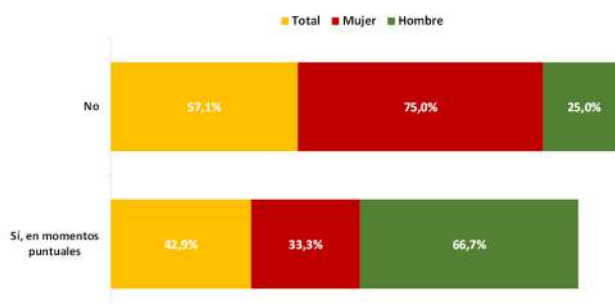
Gráfico 23. A quién(es) benefician más las medidas de conciliación en el Consortio



3.6.1. Permisos/excedencias

Más de la mitad de la plantilla del **Consortio**, el 57%, reconoce que no ha tenido dificultades para conciliar su vida personal y laboral durante su experiencia profesional en el ente. Quienes más dificultad manifiestan para gestionarla son los hombres con responsabilidades en el cuidado de personas mayores y enfermas en exclusividad.

Gráfico 24. Dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar durante el tiempo que lleva trabajando en el Consortio

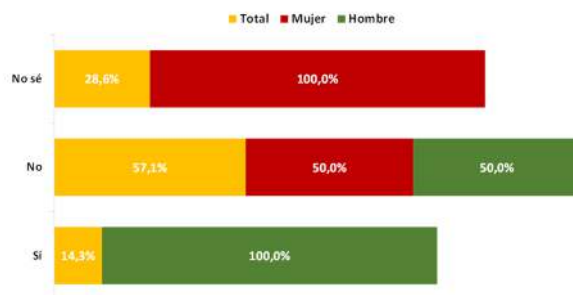


3.6.2. Experiencia personal sobre permisos y excedencias

En relación con la experiencia real o percibida en la petición de permisos y excedencias, aunque más del 85% de la plantilla considera que no tendría problema a la hora de pedir un permiso o

excedencia (o no lo sabe) un 14,3% de los hombres piensa que sí encontraría dificultades principalmente por la falta de personal que sustituya estas ausencias.

Gráfico 25. Experiencia personal en la solicitud de permisos/excedencias o reducción de jornada para conciliar vida laboral, personal y familiar



Nuevamente este apartado se configura como un área de mejora, por un lado, existe la percepción, residual, pero real, de las posibles dificultades a la hora de pedir algún permiso para conciliar la vida laboral y personal y, por otro, es patente el desconocimiento al respecto. Este aspecto requiere una difusión entre la plantilla efectiva y clara de la normativa en relación a la petición de permisos excedencias. Esto se incorpora en el Plan de Igualdad, principalmente, en el *Eje 4*. y en la medida *4.1. Crear una Guía de Permisos y Conciliación*.

Las propuestas del personal, en una pregunta abierta, para la mejora de esta dimensión van en la línea de:

- * Mejorar la regulación del teletrabajo, estableciendo objetivos y poniendo a disposición del personal los medios técnicos necesarios;
- * Implementar la flexibilidad, teletrabajo.
- * Contratación de personal y/o reducción de tareas

Desde la gerencia se pone el foco en mejorar e implementar la dirección por objetivos, la flexibilidad horaria y la implantación de herramientas colaborativas. Vemos puntos coincidentes en ambos casos, plantilla y gerencia, fundamentalmente en lo que se refiere a la organización del trabajo (por objetivos) y la flexibilidad horaria.

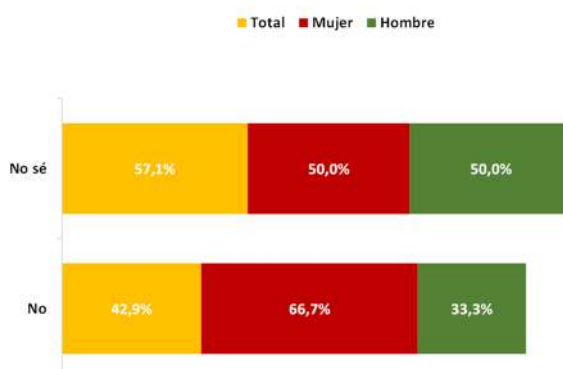
Estas propuestas se incorporan al Plan de Igualdad, en el *Eje 1*, en las medidas *1.3. Impulsar la organización del trabajo por objetivos vinculado a la racionalización de horarios* y *1.4. Realizar periódicamente consultas (cuestionarios) a la plantilla desde el enfoque de género para detectar el clima laboral y la situación de la plantilla* y en el *Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación*.

3.7. Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y laboral

3.7.1. Existencia de protocolos

Una de las herramientas, avaladas por la legislación vigente, que contribuye a la consolidación de la equidad e igualdad en los entornos laborales son los protocolos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral. El **Consorcio** actualmente no cuenta con ningún tipo de protocolo interno que vele por su plantilla, a pesar de esto, y teniendo en cuenta que, en muchos casos, aunque exista un protocolo este es desconocido por el personal, hemos formulado una serie de cuestiones al respecto. La primera muestra el grado que conocimiento sobre la existencia (o no) de algún tipo de protocolo (sexual, por razón de sexo o laboral).

Gráfico 26. Grado de conocimiento de la existencia de Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo o laboral por sexo



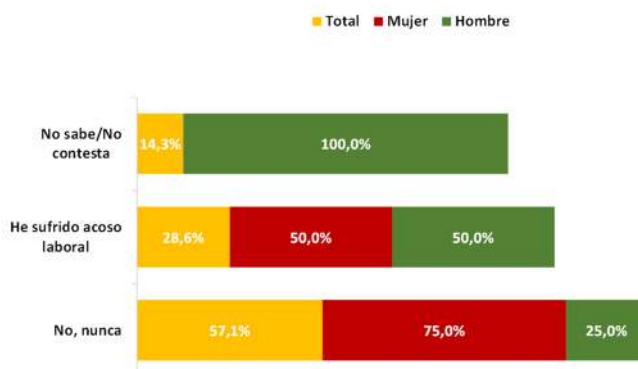
Como se aprecia el Gráfico 26 el 43% de la plantilla constata la inexistencia de ninguno de los protocolos a los que nos referimos. En el otro bloque de respuestas, no se sabe de la existencia de protocolo alguno, tres de cuatro, son personas recién incorporadas a la plantilla. Aunque este desconocimiento pueda deberse a una cuestionable falta de oportunidad de comunicación, no cabe duda de que el hecho de que entre la plantilla más antigua haya personas que no tengan un conocimiento exacto sobre ello, habla claramente de la mejorable incorporación de lo que suponen estas herramientas en el clima laboral y en la eliminación de este tipo de situaciones en el **Consorcio**.

3.7.2. Experiencia personal de acoso

En el **Consorcio** no se ha constatado ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, pero sí de acoso laboral. El 28,6% de las personas en plantilla, una mujer y un hombre, dicen haber sufrido acoso laboral. Este es un hecho que debe ser un impulso más en la elaboración de los

diversos tipos de protocolo en el ente como así se incorpora al Plan de Igualdad fundamentalmente en las medidas 1.9. *Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo*, 1.10. *Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo*, 1.11. *Prevenir el acoso laboral*, 1.12. *Sensibilizar y formar en materia de acoso laboral*, del Eje 1.

Gráfico 27. Experiencia personal de acoso



4. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO²³

Las retribuciones salariales se conforman como un elemento más que permite detectar otras posibles desigualdades en los entornos laborales y que van más allá de las propias 'nóminas' ya que incorporan complementos salariales no accesible para toda la plantilla (horas extras, primas, incentivos...). Las auditorías retributivas, de acuerdo con el *artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre*, tienen por objeto **obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. En este sentido la auditoría retributiva aquí elaborada e incorporada al Plan de Igualdad del **Consortio** Maspalomas va a permitir definir la pauta en base a la que elaborar estrategias que eviten, corrijan y/o prevengan (si fuera el caso) cualquier desequilibrio salarial que implemente la igualdad asegurando, como no puede ser de otra forma, la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo del **Consortio** Maspalomas.

²³ La auditoría que aquí se presenta es una adaptación de lo que se propone por parte del Ministerio de Igualdad y la propia naturaleza del Consorcio. De tal manera habrá aspectos que no se incorporen por no ser pertinentes en este caso.

La legislación que sustenta y avala el análisis salarial del Consorcio en forma de Auditoría Retributiva es²⁴ el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La auditoría presente, al estar incluida en el propio Diagnóstico previo al Plan de Igualdad del **Consortio**, se ajustará, adaptando aquella parte de la legislación pertinente a la naturaleza y entidad del ente y de su Plan de Igualdad.

Se elabora este diagnóstico retributivo en base a:

Registro retributivo y valoración de puestos de trabajo. Se estudia las retribuciones atendiendo a la premisa básica de igual categoría igual salario. Esto es, se parte fundamentalmente de la verificación de que las retribuciones se corresponden con la clasificación profesional del ente y a los trabajos de igual valor. En este bloque se analizan, si las hay, otras formas retributivas (en especie u otras), pluses o beneficios a los que tengan acceso un número determinado de personas, primas o incentivos o cualquier otra modalidad que suponga un plus en las retribuciones salariales.

Sistema de clasificación profesional. Este momento se hace a través de dos vías. Por un lado, analizando cualquier diferencia laboral relevante entre mujeres y hombres en relación con la clasificación profesional. En el caso que así se constate se estudiará a qué responde esta clasificación (si deviene de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Y por otro, comprobando si dan diferencias salariales por sexo dentro de una misma categoría profesional o en categorías de equivalente valor.

Sistema de formación. Este aspecto se analiza detenidamente en el punto 2.6. Tal y como apunta el documento *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género*²⁵, se estudia el plan de formación del **Consortio** (universalidad, equidad, accesibilidad, distribución horaria, participación...).

Condiciones de trabajo. Bajo este epígrafe se observan las diferencias, si las hubiera, en cuanto a jornadas completas/parciales, la realización de horas extraordinarias, teletrabajo con respecto a mujeres y hombres.

Infrarrepresentación femenina en la distribución de las y los profesionales del **Consortio** atendiendo a las distintas categorías profesionales

²⁴ Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género. Instituto de las Mujeres. Junio 2022.

²⁵ Instituto de las Mujeres. 2022.

4.1.1. Registro retributivo

Los salarios de las y los profesionales del **Consortio** se ajustan a criterios de equidad e igualdad de género, así a igual categoría igual salario, independientemente de la persona que lo cobre.

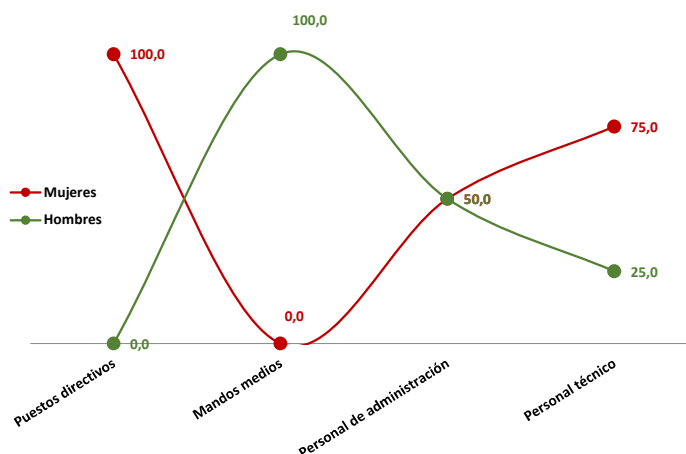
Actualmente en el ente la plantilla recibe una remuneración en la que vienen incorporados dos complementos, complemento de destino, específico y residencia. Además, existe un complemento de productividad asociado a la categoría profesional exclusivamente. Y solo uno de los profesionales recibe un plus por diferencias entre sus tareas y la categoría profesional que tiene reconocida (es esta persona la que actualmente se encuentra inmersa en un proceso de promoción interna para adecuar categoría profesional y labores desempeñadas).

No se detecta en las retribuciones del personal del **Consortio** desigualdades salariales que supongan distintos salarios por el mismo trabajo, ni complementos salariales desigualmente distribuidos entre la plantilla, salvo el ya mencionado.

4.1.2. Sistema de clasificación profesional

La clasificación profesional del **Consortio**, esto es la categoría o grupo profesional en base al que se estructura el ente, ofrece un perfil en el que las mujeres desempeñan, en mayor proporción que los hombres, los puestos directivos, y de personal técnico.

Gráfico 28. Profesionales del Consortio según categoría profesional y sexo (%)



En este caso no se detectan desigualdades explícitas en cuanto a representatividad por categoría profesional y sexo.

4.1.3. Sistema(s) de promoción

Dada la naturaleza del **Consortio** no se han dado promociones internas. Tal y como se señaló las contrataciones se realizan a través de la bolsa de empleo del Cabildo de Gran Canaria.

Fase 3.
Plan de Igualdad del
Consorcio Maspalomas
Gran Canaria.

1. INTRODUCCIÓN PLAN DE IGUALDAD

El **Consortio Maspalomas Gran Canaria** es un ente administrativo participado por el Cabildo de Gran Canaria y el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana. Su actuación se centra en la asistencia a las Administraciones consorciadas en la coordinación y ejecución de las actuaciones de la rehabilitación, reforma, ampliación, mejora, modernización, mantenimiento y conservación de todas las infraestructuras existentes en la urbanización, del espacio público, de las zonas y vías de acceso, de los espacios naturales colindantes con la urbanización y de las playas, también creación de nuevas infraestructuras y servicios que se demanden. Podrá asistir las también mediante la gestión de obras o servicios públicos de interés turístico cuando así se acuerde.

Además, el **Consortio** asume la tarea de trascender estas funciones e incorporar otros aspectos en su estrategia como el cuidado del medio ambiente y la igualdad de género a sus intervenciones. Y es con respecto a este último aspecto en el que el ente se posiciona en la urgencia de promover la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa, poniendo en marcha este primer Plan de Igualdad.

Se entiende que dado el papel que el **Consortio** representa en el entorno de San Bartolomé de Tirajana y en la isla de Gran Canaria, este Plan convierta al propio ente en agente e impulsor de cambio. Además, la metodología utilizada para la elaboración del mismo aporta un plus de calidad al adaptar e incorporar las demandas, percepciones y necesidades en el ámbito de la igualdad de las personas/entidades/empresas más directamente relacionadas con la labor del **Consortio**. Las claves son, por un lado, ser un motor de transformación en el entorno y un promotor de la incorporación de las nuevas exigencias sociales en igualdad de género en una sociedad cada vez más diversa y, por otro lado, adecuar la situación de su plantilla para reforzar las dinámicas que contribuyan a construir entornos más inclusivos, igualitarios en los que se eliminen aspectos, actuaciones, protocolos discriminatorios y negativos para las personas que en él desempeñan su labor profesional.

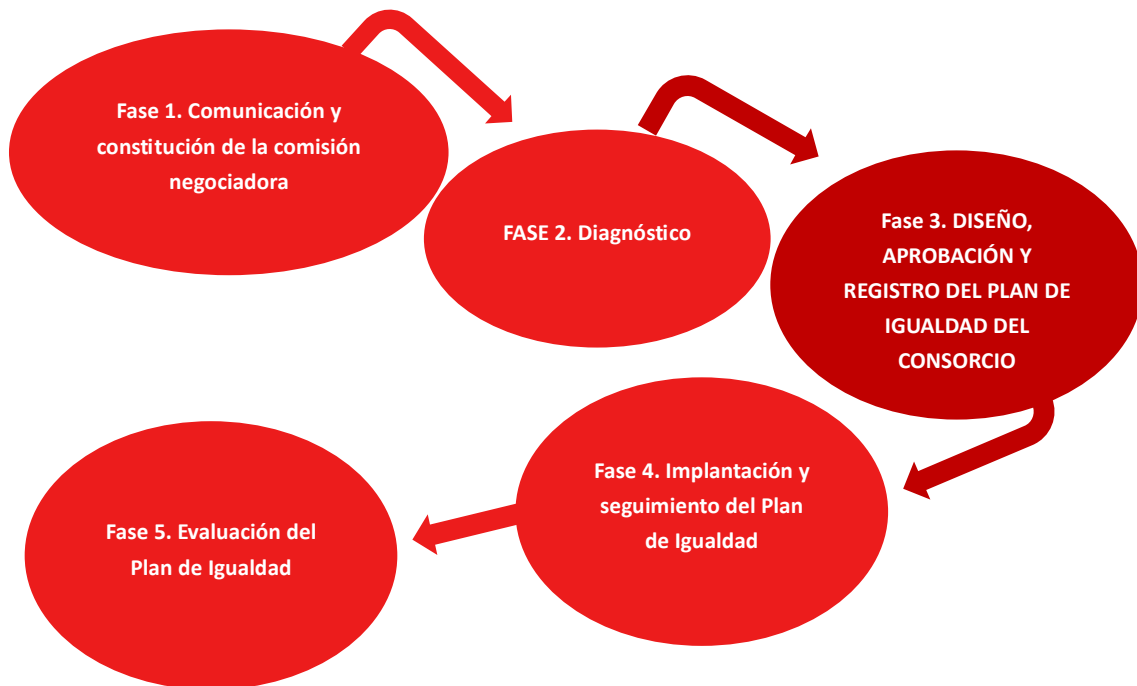
Como se ha descrito el proceso para la elaboración de este Plan parte del compromiso del **Consortio** con la igualdad. Para la puesta en marcha de este proceso se constituye una Comisión Negociadora del Plan, para desde ahí elaborar un diagnóstico partiendo de la participación de las personas/empresas más directamente implicadas. Los resultados de este diagnóstico han permitido diseñar, consensuadamente, una serie de objetivos generales y específicos. Estos objetivos han sido agrupados por áreas temáticas específicas de intervención, en base a los que

se ha establecido una programación de acciones, una temporalización, así como una serie de instrumentos de evaluación y seguimiento de sus resultados.

En suma, la esencia de este Plan va a estar atravesada por los siguientes aspectos:

- * **Transversalidad.** Al abarcar la totalidad de áreas concernidas por el Consorcio, y vincular las acciones incorporadas en el Plan con la política estratégica y general del propio ente.
- * **Coparticipación y corresponsabilidad.** Estas premisas sustentan e impregnan todo el proceso de elaboración del Plan, entendiendo que las propias personas/entidades/empresas que trabajan o se relacionan con el Consorcio son quienes tienen el conocimiento experto sobre su realidad y sobre las vías para corregirla y mejorarla. Además de reconocer que cuando las personas se implican en la construcción de algo lo hacen suyo, haciendo aún más fácil y consensuado cualquier cambio o actuación a efectuar.
- * **Dinamismo y flexibilidad.** Así las propuestas asumidas en este Plan tendrán la adaptabilidad suficiente para ajustarse a las contingencias sociales y laborales que se vayan dando tanto en el **Consortio** como en la propia comunidad.
- * **Pedagogía.** Se parte de la intención de que la elaboración y puesta en marcha del Plan supongan una herramienta de sensibilización en igualdad de género al poner en contacto directo aspectos como la situación actual del ente y el tránsito que tiene atravesar para hacer efectiva la igualdad de género. Además de asumir un protocolo de formación más profundo y específico en las distintas dimensiones que atraviesan la igualdad transversal de género.
- * **Temporalidad.** Sin perjuicio de la filosofía que trasciende este Plan y que supone una permanencia en el tiempo, este primer Plan se acota en un marco temporal que se supondrá superado una vez se alcancen los objetivos propuestos, entendiendo que desde estos se implementará un segundo Plan de Igualdad que supere las desigualdades que aún permanezcan en el ente.

Ilustración 2. Esquema de las fases del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria













2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO

El objetivo general que impulsa la puesta en marcha de este Plan de Igualdad, surge del compromiso del **Consortio** con la equidad, la justicia social y la responsabilidad con la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no binaria. Así este Plan se construye de forma colaborativa y participada por toda la plantilla y por las entidades/empresas relacionadas con el ente como un documento activo, dinámico y útil en el que se recogen las líneas operativas, medidas y políticas pertinentes para su consecución. De manera que se consolide como una guía de trabajo efectiva y concreta que implemente, planifique, oriente y ponga en marcha las acciones diseñadas a tal fin, con estrategias de seguimiento y evaluación de sus resultados.

El **objetivo general** de este Plan es pues la *incorporación, en todas las dimensiones y ámbitos que afectan al Consorcio, del enfoque de género. Implementar la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa, adecuar la comunicación y lenguaje con una mirada inclusiva y no sexista, establecer un protocolo de formación y sensibilización para la plantilla y consolidar al **Consortio Maspalomas Gran Canaria** como una entidad comprometida con la igualdad de una forma transversal a nivel interno y en cualquier aspecto en el que su actividad se lo permita.*

A modo de líneas estratégicas determinan la redacción, seguimiento y evaluación de este Plan los siguientes **objetivos específicos**:

-  Fomentar el uso del **lenguaje no sexista** en todas las áreas de funcionamiento del ente.
-  Elaborar **herramientas que faciliten el uso de un lenguaje inclusivo** entre el personal y entidades/empresas con las que se establezca algún tipo de relación.
-  Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa a la **formación** tanto interna como externa, posibilitando, en la medida de lo posible, que no dificulten la conciliación con la vida personal.
-  **Sensibilizar y formar** a las personas del **Consortio** en equidad de género e igualdad de oportunidades.
-  Facilitar y mejorar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.

-  **Adecuar** los horarios de las formaciones, reuniones u otras tareas de la plantilla al horario laboral.
-  Prevenir, detectar, formar, orientar y corregir las situaciones de **acoso sexual, por razón de sexo y laboral** que puedan producirse en el **Consortio**.
-  **Elaborar y hacer público un protocolo** de detección, actuación y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.
-  Impulsar la integración de la perspectiva de género en todos los ejes de actividad del **Consortio**.
-  Solicitar y obtener el **reconocimiento como Institución comprometida con la Igualdad**.

Los aspectos básicos en los que se centra este Diagnóstico son:

- * Análisis del grado de integración de la igualdad en el ente, tanto a nivel interno como externo en diversos aspectos.
- * Percepción personal del grado de integración de la perspectiva de género en las condiciones laborales del Consortio.
- * Detección de las desigualdades, si las hubiera, en la organización y condiciones laborales del Consortio que condicionan la actividad de sus profesionales. Prestando especial atención a áreas relativas a permisos, teletrabajo, promoción, horarios...
- * Análisis de los proyectos, contratos, publicidad y página web de la empresa para detectar las situaciones que con respecto al género puedan resultar disconformes con la ley y la visión del Consortio al respecto.
- * Situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
- * Elaboración de una serie de recomendaciones y propuestas de acción.

2.1. Acciones

Los objetivos que se proponen al introducir la responsabilidad social corporativa en el Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas con respecto a las empresas/entidades con las que se relacione, se encaminan a:



La consecución de las medidas que se describen a continuación dependerá de, además de los recursos económicos y humanos disponibles, de la voluntad y filosofía que actualmente atraviesa la dirección y la voluntad general de la plantilla del **Consortio**. De tal manera se describen atendiendo a cuatro ejes fundamentales que a su vez recogen actuaciones específicas, objetivos, indicadores de ejecución y de impacto, así como la temporalidad aproximada que se adaptará a la contingencia concreta en cada caso. No se ha especificado la categoría personas destinatarias ya que en este caso es la plantilla en su totalidad para la mayoría de las medidas. De la misma forma la valoración económica dependerá en cada caso de los recursos que se utilicen, los propios del ente, los de las entidades que le participan o externos.

Los elementos que explicitan cada una de las medidas y ejes son los siguientes.

* Eje: aspecto estratégico o ámbito de actuación sobre el que implementar actuaciones específicas.

- * Objetivo: finalidad que se pretende alcanzar con cada uno de los ejes y/o medidas.
- * Descripción de la medida: se corresponde con un objetivo concreto y es la forma en que se planifica concretar cada objetivo.
- * Indicador de ejecución: permite establecer una ruta para la consecución de cada objetivo y medida durante el proceso.
- * Indicador de impacto: visibilización de la puesta en marcha de cada acción.
- * Fecha prevista de inicio: esta se refiere siempre a una fecha aproximada.
- * Observaciones: que se incluirán en el caso de que corresponda.






2.2. Ejes de Actuación

Este primer Plan para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del Consorcio Maspalomas Gran Canaria se estructura en 5 ejes y 35 medidas.

A continuación, se presenta el I Plan de Igualdad del Consorcio los años 2023 - 2026, alineado con la Agenda 2030 de la de Naciones Unidas. Los objetivos que se integran en la Agenda2030 se distribuyen en 17 ámbitos interrelacionados y atravesados los unos por los otros, yendo desde la erradicación de la pobreza, la protección del planeta y el aval de que todas las personas del mundo sin distinción gocen de paz y prosperidad. Y es desde esta naturaleza sobre la que basculan estos objetivos sobre la que se asientan los siguientes objetivos del Plan: 3. Salud y Bienestar; 5. Igualdad de Género; 8. Trabajo decente y Crecimiento Económico; 10. Reducción de las desigualdades y por último establecimiento de alianzas en su objetivo número 17.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



EJES DE ACTUACIÓN	
    	
Eje1. CONDICIONES DE TRABAJO	1.1. Velar por alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación de los órganos de dirección participados en el Consorcio.
	1.2. Incorporar un programa formativo adaptado a las necesidades de la plantilla, a su bienestar y a las demandas de las tareas.
	1.3. Impulsar la organización del trabajo por objetivos vinculado a la racionalización de horarios.
	1.4. Realizar periódicamente consultas (<i>cuestionarios</i>) a la plantilla desde el enfoque de género para detectar el clima laboral y la situación de la plantilla.
	1.5. Elaborar una encuesta anual sobre la implementación progresiva de la igualdad.
	1.6. Incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal del Consorcio.
	1.7. Describir y definir los puestos de trabajo del Consorcio.
	1.8. Actuar sobre el convenio colectivo del Consorcio.
	1.9. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
	1.10. Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
	1.11. Prevenir el acoso laboral.
	1.12. Sensibilizar y formar en materia de acoso laboral.
	1.13. Incorporar un programa formativo adaptado a las necesidades de la plantilla y a las demandas de las tareas.

Eje 2. COMUNICACIÓN, IMÁGENES Y LENGUAJE INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO	2.1. Sensibilizar y formar en el uso del lenguaje y las imágenes inclusivas y no sexistas.
	2.2. Analizar la comunicación elaborada/utilizada por el Consorcio.
	2.3. Elaborar herramientas/manuales para la facilitación del uso del lenguaje y las imágenes inclusivas y no sexistas.
	2.4. Informar a las administraciones de las que el Consorcio está participada, así como al resto de la comunidad de la realización y aprobación del I Plan del Igualdad del ente.
Eje 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD	3.1. Sensibilizar al personal del Consorcio sobre la importancia de la igualdad y la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio del Consorcio.
	3.2. Diseñar un Plan Integral de Formación en Igualdad para el Consorcio.
	3.3. Formar específicamente en igualdad al personal encargado de la elaboración de los informes normativos de impacto de género.
	3.4. Establecer un currículo básico de formación en igualdad de implantación progresiva para todo el personal del Consorcio.
	3.5. Desarrollar cuestionarios de evaluación con perspectiva de género sobre las acciones formativas.
	3.6. Evaluar y hacer un seguimiento del Plan de Igualdad.
Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	4.1. Crear una Guía de Permisos y Conciliación.
	4.2. Atender la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal del Consorcio con personas dependientes a cargo.
	4.3. Difundir la posibilidad de solicitar permisos para el cuidado de familiares dependientes con enfermedad grave entre el personal.
	4.4. Implementar la desconexión digital.
	4.5. Sondear las posibilidades de teletrabajo: identificación de puestos susceptibles de teletrabajo.

Eje 5. INTERSECCIONALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	5.1. Elaborar criterios específicos adaptados a la contratación del Consorcio desde la responsabilidad social corporativa.
	5.2. Diseñar un Plan de normalización en materia de accesibilidad con dignidad de las mujeres en el trabajo.
	5.3. Introducir la dimensión de la igualdad de trato y no discriminación.
	5.4. Incorporar la atención a la discriminación múltiple o interseccional.
	5.5. Atender a la Diversidad en el Consorcio.
	5.6. Diseñar líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivo de orientación sexual, identidad de género y características sexuales.
	5.7. Diseñar líneas de actuación para promover la igualdad de trato y no discriminación.
	5.8. Formar y sensibilizar en materia de diversidad sexual y de género.

2.2.1.1. Eje 1. Condiciones de trabajo

Eje 1. CONDICIONES DE TRABAJO	
1.1. Velar por alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación de los órganos de dirección participados en el Consorcio	
Objetivo	Velar por alcanzar una composición equilibrada en la representación de los órganos de dirección que participan en el Consorcio y garantizar la formación básica en igualdad de género en quienes integran dichos órganos.
Descripción de la medida	<p>Revisar y mejorar los instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección (Junta Rectora y aquellos que los estatutos del Consorcio permitan) procurando que estos cargos se vayan alternando, así como garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes de estos órganos.</p> <p>Con esta medida se pretende, por un lado, alcanzar una composición equilibrada en los distintos órganos de dirección/participantes en el Consorcio, y por otro, facilitar la adecuada incorporación de la transversalidad de género a las actuaciones de dichos órganos para promover que tengan un impacto de género positivo dentro y fuera del ente.</p>

Fecha prevista de inicio	Durante el primer año desde aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de dirección del Consorcio.
Indicador de impacto	Representatividad equilibrada por sexos.
Observaciones	

1.2. INCORPORAR UN PROGRAMA FORMATIVO ADAPTADO A LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA, A SU BIENESTAR Y A LAS DEMANDAS DE LAS TAREAS

Objetivo	Crear una cultura de organización basada en la formación continua no solo referida a las tareas, sino que contribuya a mejorar el clima laboral. Adecuar la formación al horario laboral.
Descripción de la medida	Elaborar e implementar un estudio continuo de detección de necesidades de formación para toda la plantilla, a través de un sistema formal y homogéneo, en el que se recojan las opiniones de las personas trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para la promoción, etc.
Fecha prevista de inicio	A partir de los primeros seis meses tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Redacción de cuestionario base. * Consultas realizadas sobre acciones formativas a implementar desagregadas por sexo.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Acciones formativas desarrolladas. * Ámbitos en los que se detecta déficit formativo desagregado por sexo. * Número de personas formadas, desagregado por sexo. * Número de horas dedicadas a este bloque de formación. * Evaluación de la formación por parte de la plantilla a través de cuestionario.
Observaciones	

1.3. IMPULSAR LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR OBJETIVOS VINCULADA A LA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS	
Objetivo	Lograr una racionalización de horarios que fomente la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral evitando la tendencia al “presencialismo”, que penaliza especialmente a las mujeres.
Descripción de la medida	<p>Implantar de manera paulatina métodos de trabajo por objetivos, que permitan cierto grado de auto-organización de las tareas, con el doble objetivo de fomentar una mayor eficiencia laboral y una mayor racionalización de los horarios y las jornadas de trabajo, de tal modo que se modifiquen los pautas tradicionales de usos del tiempo (desincentivando el “presencialismo”, que penaliza de manera especial a las mujeres, afectando negativamente en muchas ocasiones a sus posibilidades de promoción) y gracias a ello se faciliten la conciliación y la corresponsabilidad, avanzando así hacia la igualdad de género.</p> <p>Para ello la implantación del trabajo por objetivos debe vincularse a medidas de adaptación (flexibilidad horaria y posible reducción) de la jornada de trabajo según se logren los objetivos.</p>
Fecha prevista de inicio	Durante los primeros seis meses tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	% de medidas que implementen la organización del trabajo por objetivos.
Indicador de impacto	Indicadores de productividad, flexibilidad horaria y satisfacción con el puesto de trabajo.
Observaciones	Se trataría de una medida que tendrá incidencia sobre los ejes Conciliación y corresponsabilidad y Formación, información y sensibilización.

1.4. REALIZAR PERIÓDICAMENTE CONSULTAS (CUESTIONARIOS) A LA PLANTILLA DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO PARA DETECTAR EL CLIMA LABORAL Y LA SITUACIÓN DE LA PLANTILLA	
Objetivo	Detección a través de cuestionario <i>on line</i> del clima laboral del Consorcio.
Descripción de la medida	Elaboración de una encuesta que permita conocer las condiciones de trabajo del personal.
Fecha prevista de inicio	Final del año en curso (2023) y con una periodicidad anual.
Indicador de ejecución	% de cuestionarios cumplimentados, % de mujeres y de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo.
Indicador de impacto	Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos
Observaciones	Esta medida permitirá ir evaluando la progresión de la implantación del Plan y de sus acciones. Se introducirán preguntas relativas a los indicadores de impacto, de manera que la encuesta sea fuente de información de varios de estos indicadores.
1.5. ELABORAR UNA ENCUESTA ANUAL SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN PROGRESIVA DE LA IGUALDAD	
Objetivo	Realización, a partir de una encuesta, de un diagnóstico sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres existente para detectar las áreas a mejorar.
Descripción de la medida	Elaboración de una encuesta sobre igualdad de género que refleje la opinión sobre la situación del personal del Consorcio. La encuesta, además de conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.
Fecha prevista de inicio	A los seis meses de aprobación del Plan (con una periodicidad aconsejada de seis meses).
Indicador de ejecución	% de cuestionarios cumplimentados, % de mujeres y de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo.
Indicador de impacto	Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos.
Observaciones	Esta medida permitirá ir evaluando la progresión de la implantación del Plan y de sus acciones. Se introducirán preguntas relativas a los indicadores de impacto, de manera que la encuesta sea fuente de información de varios de estos indicadores.

1.6. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD AL PERSONAL DEL CONSORCIO	
Objetivo	Reforzar y consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud. Con el desarrollo de esta medida, se favorecerá a su vez, la incorporación de la perspectiva de género en las metodologías de la Evaluación de riesgos y Planificación Preventiva.
Descripción de la medida	Realizar los protocolos médicos adecuados a cada sexo y así mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados de las condiciones de trabajo puedan afectar de diferente forma en función del sexo de la persona que lo ejecute.
Fecha prevista de inicio	En los primeros seis meses tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	Medias incorporadas a los protocolos médicos con perspectiva de género.
Indicador de impacto	Porcentaje de controles con la incorporación de género.
Observaciones	
1.7. DESCRIBIR Y DEFINIR LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL CONSORCIO	
Objetivo	Aplicar el principio de no discriminación en el Consorcio. Eliminar sesgos de género y barreras invisibles y así garantizar la Igualdad entre las personas que ocupen un determinado puesto o categoría profesional.
Descripción de la medida	Elaboración de un documento en el que se identifiquen, delimiten, definan y describan los principales puestos de trabajo del Consorcio, así como sus funciones básicas y requisitos mínimos de acceso al puesto. El documento debe utilizar términos inclusivos y neutros, así como estar en constante actualización.
Fecha prevista de inicio	En los tres primeros meses una vez se ha aprobado el Plan.
Indicador de ejecución	Documento con las descripciones de cada uno de los puestos y categorías profesionales del Consorcio.
Indicador de impacto	Cambios introducidos una vez se han analizado y descrito los puestos.

Observaciones	Dada la contingencia de las incorporaciones y/o creación de nuevos puestos de trabajo, así como nuevos requisitos o condiciones, el documento de definición de puestos de trabajo estará constantemente sometido a evaluación y actualización.
1.8. ACTUAR SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO	
Objetivo	Aplicar el principio de no discriminación en el Consorcio, eliminar sesgos de género y barreras invisibles. Detectar discriminaciones indirectas y actualizar el convenio colectivo adaptándolo a estos criterios.
Descripción de la medida	Revisión del convenio colectivo. Proposición de mejoras en materia de inclusividad del lenguaje, así como detección de las principales discriminaciones indirectas o ámbitos desatendidos.
Fecha prevista de inicio	Durante los seis meses posteriores a la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	Nuevas medidas incorporadas al convenio o, en su caso modificadas y adaptadas a estos criterios.
Indicador de impacto	Propuestas de mejora y adaptación del Estatuto a estas.
Observaciones	
1.9. PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Elaborar el protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo que regule la actuación del Consorcio en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el fin de prevenir, proteger a las víctimas y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.
Descripción de la medida	Elaboración y negociación en la Comisión de Igualdad dependiente de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Fecha prevista de inicio	Una vez aprobado el Plan, en el plazo de dos meses.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Aprobación del Protocolo. * Comunicación y difusión del procedimiento de denuncia y del canal o canales de las mismas. * Espacios dentro del centro de trabajo en los que se difunde el Protocolo.

Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número de empleadas/os que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo del Consorcio. * Número de investigaciones llevadas a cabo y resueltas. * Número de sanciones impuestas por situaciones de acoso.
Observaciones	

1.10. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	Formación, sensibilización y orientación sobre qué es (y qué no es) el acoso sexual y por razón de sexo y cómo detectarlo
Descripción de la medida	Abordaje, a través de talleres formativos, del acoso sexual y sexista. Se indagará en la formación previa de la plantilla, así como en sus conocimientos sobre la materia. Se sentarán las bases teóricas sobre el acoso sexual, se enseñará a identificarlo, además de a cómo actuar en caso de sufrirlo o presenciarlo.
Fecha prevista de inicio	Una vez aprobado el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en el plazo de un mes.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Realización de la(s) formación(es). * Porcentaje de la plantilla, por sexo y edad, que realiza dicha formación.
Indicador de impacto	Evaluación de la formación por parte del personal formativo y de la plantilla.
Observaciones	

1.11. PREVENIR EL ACOSO LABORAL

Objetivo	Elaborar el protocolo de Acoso Laboral que regule la actuación del Consorcio en el supuesto de acoso laboral, con el fin de prevenir, proteger a las víctimas y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.
Descripción de la medida	Elaboración y negociación en la Comisión de Igualdad dependiente de un Protocolo de actuación frente al acoso laboral.
Fecha prevista de inicio	Una vez aprobado el Plan, en el plazo de un mes.

Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Aprobación del Protocolo. * Comunicación y difusión del procedimiento de denuncia y del canal o canales de las mismas. * Espacios dentro del centro de trabajo en los que se difunde el Protocolo.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número empleadas/os que son víctimas de acoso laboral que hayan aplicado el Protocolo del Consorcio. * Número de investigaciones llevadas a cabo y resueltas. * Número de sanciones impuestas por situaciones de acoso.
Observaciones	

1.12. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Objetivo	Formación y orientación sobre qué es (y qué no es) el acoso laboral y cómo detectarlo.
Descripción de la medida	Abordaje, través de talleres formativos, del acoso laboral. Se indagará en la formación previa de la plantilla, así como en sus conocimientos sobre la materia. Se sentarán las bases teóricas sobre el acoso laboral, se enseñará a identificarlo, además de a cómo actuar en caso de sufrirlo o presenciarlo.
Fecha prevista de inicio	Una vez aprobado el Protocolo de acoso laboral de sexo, en el plazo de un mes.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Realización de la(s) formación(es). * Porcentaje de la plantilla, por sexo y edad, que realiza dicha formación.
Indicador de impacto	Evaluación de la formación por parte del personal formativo y de la plantilla.
Observaciones	

1.13. INCORPORAR UN PROGRAMA FORMATIVO ADAPTADO A LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA Y A LAS DEMANDAS DE LAS TAREAS	
Objetivo	Crear una cultura de organización basada en la formación continua no solo referida a las tareas, sino que contribuyan a mejorar el clima laboral.
Descripción de la medida	Elaborar e implementar un estudio continuo de detección de necesidades de formación para toda la plantilla, a través de un sistema formal y homogéneo, en el que se recojan las opiniones de las personas trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para la promoción, etc.
Fecha prevista de inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Redacción de cuestionario base. * Consultas realizadas sobre acciones formativas a implementar desagregadas por sexo.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Acciones formativas desarrolladas. * Ámbitos en los que se detecta déficit formativo desagregado por sexo. * Número de personas formadas, desagregado por sexo. * Número de horas dedicadas a este bloque de formación por sexo. * Evaluación de la formación por parte de la plantilla a través de cuestionario.
Observaciones	

2.2.1.2. Eje 2. Comunicación, imágenes y lenguaje inclusivo y no discriminatorio

Eje 2. COMUNICACIÓN, IMÁGENES Y LENGUAJE INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO	
2.1. SENSIBILIZAR EN EL USO DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS	
Objetivo	Conocer el grado de conocimiento previo de la plantilla en materia de Igualdad de género. Desmentir posibles conceptos erróneos y detectar prejuicios, estereotipos o roles de género en el pensamiento de la plantilla. Aclarar conceptos, dar visibilidad y sentido al proyecto, así como profundizar en la sensibilización y concienciación
Descripción de la medida	Facilitar la formación en Igualdad en el contexto del Consorcio. Fomentar el interés, la concienciación y sensibilización de la plantilla del Consorcio por la formación de género.
Fecha prevista de inicio	Inmediata una vez aprobado el Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Número de acciones formativas. * Porcentaje de plantilla que las realiza.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Evaluación de la formación por parte de la plantilla a través de cuestionario desagregada por sexo. * Mejora la comunicación inclusiva. * Acciones formativas desarrolladas. * Ámbitos en los que se detecta déficit formativo desagregado por sexo. * Número de personas formadas, desagregado por sexo. * Número de horas dedicadas a la formación.
Observaciones	

2.2. ANALIZAR LA COMUNICACIÓN ELABORADA/UTILIZADA POR EL CONSORCIO	
Objetivo	Adaptar los impresos, formularios y comunicaciones del Consorcio a los criterios de igualdad de género en la comunicación.
Descripción de la medida	Se revisarán los documentos, contratos, comunicaciones del Consorcio, tanto en sus comunicaciones internas como externas; además se hará supervisión del contenido de la web del ente. Se hará una propuesta de cada uno de ellos en lenguaje inclusivo y se tendrá en cuenta este criterio a la hora de publicar en las redes sociales, en la página web corporativa o en el diseño de cartelerías. Habrá que tener presente la aplicación del lenguaje e imágenes inclusivas en la generación de futura documentación.
Fecha prevista de inicio	En los primeros seis meses tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	Número de contenidos revisados por tipología de documento y formato.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número de cambios y adaptaciones realizadas en la comunicación del Consorcio adaptadas a un uso inclusivo y no discriminatorio de imágenes y lenguaje. * Mejora la comunicación inclusiva.
Observaciones	
2.3. ELABORAR HERRAMIENTAS/MANUALES PARA LA FACILITACIÓN DEL USO DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS	
Objetivo	<p>Orientar a la plantilla del Consorcio en el correcto uso del lenguaje y las imágenes inclusivas y no discriminatorias. Concienciar y sensibilizar sobre la relevancia del lenguaje e imágenes no discriminatorias e inclusivas.</p> <p>Formalizar e instaurar el lenguaje e imágenes inclusivas en el Consorcio.</p> <p>Facilitar una guía didáctica y de orientaciones al empleo del lenguaje e imágenes inclusivas y no discriminatorias.</p>
Descripción de la medida	Diseñar y difundir una herramienta/manual que facilite la incorporación y el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y no discriminatorias.

Fecha prevista de inicio	En el plazo de dos meses una vez se haya aprobado el Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Edición del manual/herramienta. * Puesta en marcha de herramientas informáticas de uso de lenguaje/imágenes inclusivas.
Indicador de impacto	% de ocasiones en el que se utilizan las herramientas creadas en esta dimensión.
Observaciones	
2.4. INFORMAR A LAS ADMINISTRACIONES DE LAS QUE EL CONSORCIO ESTÁ PARTICIPADA, ASÍ COMO AL RESTO DE LA COMUNIDAD DE LA REALIZACIÓN Y APROBACIÓN DEL I PLAN DEL IGUALDAD DEL ENTE	
Objetivo	Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance del Plan de Igualdad del Consorcio entre el personal del ente y la comunidad. Además, se pretende que esta difusión suponga un impulso de la igualdad en el conjunto de la sociedad, creando y formando conciencia en todas las partes del a misma. De igual manera sirva de apoyo y orientación en la puesta en marcha de medidas o acciones encaminadas a conformar una sociedad más justa e inclusiva.
Descripción de la medida	Dar a conocer a la plantilla, a las administraciones que participan en el Consorcio, otras empresas y resto de la comunidad de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad del ente. Realizar campañas y jornadas de difusión del I Plan de Igualdad de género del Consorcio. Con carácter enunciativo las campañas se realizarán con contenidos esenciales tales como qué es un plan de igualdad entre mujeres y hombres, qué implica la implantación de este Plan en el Consorcio, qué objetivos tiene, el Plan contribuirá a mejorar las relaciones laborales en el Consorcio, contribuirá a lograr un ámbito laboral más igualitario.
Fecha prevista de inicio	En el mes siguiente a la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	Eventos, comunicaciones en las que se difunda el Plan.

Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Solicitud de otras entidades/empresas del propio Plan. * Solicitud de apoyo en la estrategia de implementación de medidas encaminadas a implementar la igualdad en los distintos entornos. * Cualquier otro retorno de la difusión del Plan. * Grado de cobertura de la medida. * Valoración de la campaña (aplicación de cuestionarios). * Grado en que el las actividades realizadas contribuyen al conocimiento y valoración de la implantación del Plan.
Observaciones	Esta medida se adaptará a los canales que en cada momento sean más viables y efectivos para la comunicación del Plan.

2.2.1.3. Eje 3. Sensibilización, formación en Igualdad

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN EN IGUALDAD	
3.1. SENSIBILIZAR AL PERSONAL DEL CONSORCIO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD Y LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL CONSORCIO	
Objetivo	Sensibilizar al personal del Consorcio sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento del ente.
Descripción de la medida	<p>Realización procesos de difusión de sensibilización/formación sobre igualdad real. Las diferentes campañas se desarrollarán durante la vigencia del Plan, ejecutándose las que se determinen en cada momento. Entre otras, se incluirán las siguientes campañas:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Fomento el uso del no sexista del lenguaje en el Consorcio; * Construcción de la Igualdad; * Corresponsabilidad y conciliación. Permisos y licencias; * Sensibilización sobre el valor de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. * Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes. <p>Para el diseño de las campañas se valorará los informes de seguimiento del Plan, especialmente la valoración de las campañas realizadas por el personal del Consorcio y sus sugerencias.</p>
Fecha prevista de inicio	Una vez aprobado el Plan durante todo el tiempo de vigencia del mismo.

Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Número de actividades de difusión realizadas dentro de la campaña. * Número de personas que reciben la difusión.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Grado en que el haber recibido la difusión/programa de sensibilización provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas. * Evaluación de la formación por parte de la plantilla a través de cuestionario. * Mejora la comunicación inclusiva. * Número de acciones formativas desarrolladas. * Número de personas formadas, desagregado por sexo. * Número de horas dedicadas a la formación desagregadas por sexo.
Observaciones	<p>Se deberá determinar en cada campaña la elaboración folletos/dípticos/jornadas etc.</p> <p>La medición tendría que ser a partir de información obtenida de encuesta, tanto la anual del Consorcio como encuestas ad hoc. Si se hace a las personas asistentes después de participar en las actividades sería una pregunta sobre en qué medida esta actividad puede contribuir a mejorar/incorporar la perspectiva de género en su trabajo²⁶.</p>
3.2. DISEÑAR UN PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA EL CONSORCIO	
Objetivo	Impulsar y garantizar en el Consorcio una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia. Diseño de un itinerario formativo en materia de igualdad de género para todo el personal y en función del puesto de trabajo. Incluir la perspectiva de género en los cursos impartidos en el Consorcio.
Descripción de la medida	Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad, en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos de forma que se garanticen estándares esenciales de profesionalidad y excelencia, comunes a todo el marco del Consorcio.
Fecha prevista de inicio	Inmediata y durante todo el tiempo de vigencia del Plan.

²⁶ Esta posibilidad de preguntar al final de cada formación/sensibilización debe extenderse a todas las medidas en las que la sensibilización/formación sea parte de la misma.

Indicador de ejecución	Elaboración y aprobación del Plan de formación.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Porcentaje de acciones formativas que incorporan los contenidos y criterios metodológicos comunes. * Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios). * Porcentaje de personas que participan desagregadas por sexo.
Observaciones	
3.3. FORMAR ESPECÍFICAMENTE EN IGUALDAD AL PERSONAL ENCARGADO DE LA ELABORACIÓN DE LOS INFORMES NORMATIVOS DE IMPACTO DE GÉNERO	
Objetivo	Incrementar la calidad, el contenido y fundamentación de los informes de Impacto de Género (IIG) para garantizar el fin al que sirven, mediante la oferta de formación especializada al personal del Consorcio implicado en la elaboración de los diferentes Informes de Impacto de género. Capacitar al personal en materia de elaboración de informes de impacto, dotarle de una acreditación para elaborar Informes de Impacto. Elaborar informes de Impacto de Género.
Descripción de la medida	Diseñar una guía sencilla con lista de comprobación (<i>check-list</i>) de la integración de la transversalidad de género en todo el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de todas las actividades del Consorcio a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo. Oferta de cursos de formación en materia de Impacto de Género donde se informe y forme sobre cuestiones elementales, qué es, para qué sirve, cómo se lleva a cabo su seguimiento, aplicación en la toma de decisión y en la reorientación de las políticas públicas, etc. Esta formación especializada deberá posibilitar la unificación de criterios de elaboración, indicadores e instrumentos técnicos de análisis, y ha de revertir tanto en la sensibilización del personal encargado de su elaboración como en la obtención progresiva de diagnósticos de impacto más ajustados a la realidad.
Fecha prevista de inicio	Durante los primeros seis meses tras la aprobación del Plan.

Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Número de acciones formativas impartidas. * Número de horas formativas impartidas desagregadas por sexo de las personas participantes. * Número de personas que participan en las acciones formativas, desagregado por sexo. * Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo. * Disponibilidad de la lista de comprobación y tutorial (en número y porcentaje).
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número de informes de Impacto de Género. * Número de profesionales del Consorcio con capacitación para elaborar informes de impacto de igualdad. * Mejora progresiva anual en el % en que aplican dicha lista de comprobación a todas las fases de desarrollo de sus respectivas actuaciones
Observaciones	Esta medida es parte del ‘Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para el Consorcio.’

3.4. ESTABLECER UN CURRÍCULO BÁSICO DE FORMACIÓN EN IGUALDAD DE IMPLANTACIÓN PROGRESIVA PARA TODO EL PERSONAL DEL CONSORCIO

Objetivo	Lograr que todo el personal del Consorcio esté sensibilizado, instruido y capacitado en conceptos y contenidos mínimos en materia de igualdad, transversalidad y violencia de género instaurando un valor ético, cultural y constitucional en el ente.
Descripción de la medida	<p>Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad, y transversalidad de género y violencia contra las mujeres de necesaria realización por todo el personal del Consorcio.</p> <p>Tras el establecimiento del currículo básico se fijará un período transitorio para su realización por todo el personal del Consorcio. Se fijará el número mínimo de horas a realizar anualmente en la modalidad online.</p> <p>El currículo constará de una parte de materias comunes cuya realización será obligatoria para todo el personal.</p>
Fecha prevista de inicio	En los primeros seis meses del año tras la aprobación del Plan y hasta el tiempo de validez del mismo.

Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad y transversalidad y violencia de género. * Porcentaje de personas con capacitación básica en materia de igualdad desagregada por sexo.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios). * Personas con currículo básico de capacitación en igualdad (en número y porcentaje) desagregadas por sexo. * Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional. * Evaluación de la formación por parte de la plantilla a través de cuestionario desagregada por sexo. * Número de acciones formativas desarrolladas. * Número de personas formadas, desagregadas por sexo. * Número de horas dedicadas a la formación desagregadas por sexo.
Observaciones	Esta medida es parte del 'Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para el Consorcio.'

3.5. DESARROLLAR CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO SOBRE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Objetivo	Acceder a la opinión del personal del Consorcio en esta materia de igualdad mediante un mecanismo indirecto, sencillo como un cuestionario. Mejorar la calidad de los contenidos y reforzar el impacto de las acciones formativas desde la perspectiva de igualdad de género. Explotación de los resultados y desarrollo de las medidas (diseño de campañas, cursos, jornadas).
Descripción de la medida	Todas las acciones formativas serán objeto de evaluación desde una perspectiva de género ²⁷ . A tal fin se diseñará un módulo específico en los cuestionarios que se cumplimentará tanto por quien reciba la formación como por parte de quien la imparta. El módulo contendrá un número de preguntas reducidas y adecuadas, capaces de captar los aspectos esenciales vinculados a la perspectiva de género de la acción formativa impartida. Este módulo será común a todas las acciones formativas, garantizando la comparabilidad de los resultados.

²⁷ Esta premisa es extensible a toda la información que se extraiga de cuestionarios, evaluaciones o similares.

Fecha prevista de inicio	Inmediata tras la aprobación del Plan y la puesta en marcha de acciones de sensibilización/formación y se mantendrá mientras esté vigente este I Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Número de acciones formativas generales en las que se introduce el cuestionario de perspectiva de género. * Número de cuestionarios cumplimentados por quien reciba la formación y por quien la imparta, desagregados por sexo (y sobre el total de la plantilla). * Tasa de no respuesta en los cuestionarios, desagregados por sexo.
Indicador de impacto	Medición del grado en que las acciones formativas han mejorado cómo resultado de la incorporación de las materias de igualdad de género (para efectuar la medición se partirá del año base, en el que se realice la evaluación de la actividad formativa y establecer el porcentaje anual final sobre el año base).
Observaciones	La formulación de preguntas sobre igualdad en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas posibilita conocer la opinión y sensibilidad del personal, y plantear cuestiones en la materia.
3.6. EVALUAR Y HACER UN SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo	Prever la realización de evaluaciones del I Plan. Las actividades de evaluación permitirán identificar qué aspectos pueden incidir en su correcta puesta en práctica y en el posible logro de sus resultados, medir dichos resultados y los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

<p>Descripción de la medida</p>	<p>Realización de actuaciones que permitan, desde la planificación, la evaluación del Plan. Entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Recogida de información (antes del inicio de la ejecución del Plan) que permita, a posteriori, analizar tanto el grado de consecución de los objetivos, como de los resultados y efectos del Plan. * Diseñar y poner en marcha un sistema de seguimiento que incorpore algunos indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan. * Realización de una evaluación intermedia y una evaluación final para conocer con detalle, en el primer caso, como se van implementando las medidas y detectar riesgos y desviaciones para corregirlos lo antes posible; y, en el segundo caso, los resultados e impactos del Plan efectos de su rediseño, si es necesario. * Se sugiere realizar en cada momento de las evaluaciones señaladas un seguimiento de los procesos, de los resultados y del impacto efectivo de las medidas²⁸.
<p>Fecha prevista de inicio</p>	<p>Una vez aprobado el Plan y con la misma duración que la vigencia del Plan.</p>
<p>Indicador de ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Elaboración de un sistema de información y seguimiento. * Diseño del sistema de indicadores del Plan. * Realización de la evaluación intermedia (proceso, resultado e impacto). * Realización de la evaluación ex post (proceso, resultado e impacto). * Publicación de los resultados de las evaluaciones.
<p>Indicador de impacto</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Grado de difusión de los resultados de las evaluaciones. * Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas.
<p>Observaciones</p>	

²⁸ Ver EVALUACIÓN DEL PLAN

2.2.1.4. Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación

EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	
4.1. CREAR UNA GUÍA DE PERMISOS Y CONCILIACIÓN	
Objetivo	Elaborar una Guía en la que se describan los permisos y licencias para conciliar la vida personal, familiar y laboral a los que puede acceder el personal del Consorcio, así como la modalidad para su solicitud.
Descripción de la medida	Recogida de todo el material relativo a permisos, licencias y excedencias a los que pueda acogerse el personal del Consorcio. En la guía se incluirán además los protocolos para su solicitud.
Fecha prevista de inicio	En los tres primeros meses desde que se apruebe el Plan.
Indicador de ejecución	Elaboración de la Guía.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número de visitas/descargas en la web donde esté publicada desagregado por sexo. * Acuse de recibo de las comunicaciones, en caso de utilizar como el medio el correo electrónico desagregado por sexo. * Evolución del uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad desagregada por sexo. * Se revisa y mide el uso de las medidas de conciliación desagregando por sexo y desde la corresponsabilidad.
Observaciones	Además de las actuaciones específicas que se determinen para la difusión de la guía, se deberá valorar su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

4.2. ATENDER A LA PREFERENCIA EN EL DISFRUTE DE VACACIONES Y PERMISOS POR ASUNTOS PARTICULARES AL PERSONAL CON PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO	
Objetivo	Establecer la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y días de permisos particulares del personal del Consorcio con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción de la medida	Dada la edad media de la plantilla del Consorcio se valora esta medida adaptada a la consecuente mayor edad de las personas dependientes a cargo.
Fecha prevista de inicio	En el primer año de aprobación de Plan.
Indicador de ejecución	Publicación de la medida.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma desagregadas por sexo, edad. * Grado de conocimiento y uso de la norma por el personal del Consorcio (encuesta). * Se revisa y mide la solicitud de vacaciones y permisos desagregada por sexo.
Observaciones	Se deberá contemplar en el desarrollo de esta medida que su aplicación no debe menoscabar los derechos de otras personas del Consorcio en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos.

4.3. DIFUNDIR LA POSIBILIDAD DE SOLICITAR PERMISOS PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES CON ENFERMEDAD GRAVE ENTRE EL PERSONAL LABORAL	
Objetivo	Conciliar la vida laboral con el cuidado de familiares dependientes con enfermedad grave para el personal laboral.
Descripción de la medida	Regulación de un permiso para el personal del Consorcio que tenga familiares dependientes con enfermedad grave.
Fecha prevista de inicio	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	Publicación de la norma

Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número personas que solicitan el permiso por sexo, edad. * Número de consultas en la web donde esté publicada la medida. * Grado de conocimiento y uso de la medida por la población objetivo (encuesta). * Se revisa y mide el uso la solicitud de permisos para el cuidado de personas dependientes desagregado por sexo.
Observaciones	
4.4. IMPLEMENTAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
Objetivo	Respetar los límites de la jornada laboral para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.) derivados de la presencialidad constante.
Descripción de la medida	Elaborar un protocolo de actuación para sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales en aras del respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de la plantilla, procurando evitar envíos de correos electrónicos o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.
Fecha prevista de inicio	Segundo mes tras la aprobación del Plan y con una permanencia equivalente a la vigencia del Plan.
Indicador de ejecución	Publicación del protocolo.
Indicador de impacto	Número de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral.
Observaciones	

4.5. SONDEAR LAS POSIBILIDADES DE TELETRABAJO: IDENTIFICACIÓN DE PUESTOS SUSCEPTIBLES DE TELETRABAJO	
Objetivo	Instaurar una cultura laboral con perspectiva de género que acompañe al trabajo a distancia, evitando que el teletrabajo pueda generar una brecha de género siendo que, al contrario, suponga un impulso a la igualdad y a la conciliación.
Descripción de la medida	Se evaluarán los puestos de trabajo con identificación de las funciones a fin de determinar cuál de estos puede realizarse mediante trabajo a distancia, además de concretar en qué condiciones podría prestarse el mismo. Elaboración de un protocolo para la solicitud de teletrabajo entre la plantilla.
Fecha prevista de inicio	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Evaluación de puestos susceptibles de realizarse en teletrabajo. * Condiciones requeridas para realizarlos criterios de ergonomía, salud laboral y eficiencia. * Número de personas que actualmente realizan teletrabajo desagregadas por sexo y edad.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número personas que solicitan teletrabajar por sexo y edad. * Número de consultas en la web donde esté publicada la medida. * Revisión y medición del número de solicitudes de teletrabajo desagregada por sexo.
Observaciones	

2.2.1.5. Eje 5. Interseccionalidad y Responsabilidad Social Corporativa

EJE 5. INTERSECCIONALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
5.1. ELABORAR CRITERIOS ESPECÍFICOS ADAPTADOS A LA CONTRATACIÓN DEL CONSORCIO DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
Objetivo	Dar carácter prioritario a la adopción de criterios homogéneos para la aplicación del principio de igualdad en materia de contratación por parte del Consorcio.
Descripción de la medida	Se discernirán criterios uniformes y cláusulas tipo que tengan en cuenta los valores sobre los que se asienta el principio de Igualdad y que deberán incluirse en los pliegos de las contrataciones.
Fecha prevista de inicio	Durante primer semestre desde la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Cláusulas tipo definidas (en número y porcentaje). * Criterios uniformes (número y porcentaje) y desagregados por tipo de contratación. * Número de pliegos en los que aparezca la cláusula relativa a igualdad y porcentaje sobre el total.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número de empresas concurrentes en convocatorias que han cumplido la(s) cláusula(s) de igualdad (y sobre el total de empresas concurrentes y que no cumplen con estos criterios). * Número y porcentaje de empresas concurrentes que cumplen la cláusula igualdad sobre el total. * Grado en que se ha cumplido el objetivo de la medida. * Porcentaje de estas adjudicaciones sobre el total. * Número de empresas adjudicatarias que hayan cumplido la(s) cláusula(s) de igualdad según número de criterios que hayan cumplido.
Observaciones	

5.2. DISEÑAR UN PLAN DE NORMALIZACIÓN EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD CON DIGNIDAD DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO	
Objetivo	Garantizar la accesibilidad a las personas con diversidad funcional, al centro y a los puestos de trabajo del Consorcio y en todas las actividades relacionadas con su ejercicio profesional.
Descripción de la medida	Elaboración de un Plan de normalización y de mejora de las condiciones, tanto del centro como de los puestos de trabajo, en materia de accesibilidad con dignidad. Esta medida trasciende el puesto de trabajo y se extiende a todo lo que se considera prestación de servicios por parte del Consorcio. Este Plan propone aplicar los criterios de Accesibilidad Universal también desde un enfoque de género.
Fecha prevista de inicio	Durante todo el tiempo de vigencia del Plan, a iniciar las primeras acciones durante el primer año tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * % de accesibilidad del centro de trabajo, alto, medio y bajo. * % de puestos de trabajo del Consorcio adaptados a personas con diversidad funcional. * % de zonas comunes examinadas: baños, servicio médico, aparcamiento, hall o zona de entrada, salón de actos, seguridad...
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento en los % de los indicadores de accesibilidad tras la ejecución de esta medida. * % de puestos de trabajo con grado de accesibilidad alto, medio o bajo (antes y después de la ejecución del Plan), en relación con el número total de puestos de trabajo.
Observaciones	<p>Esta medida es de coste elevado razón por la que habrá de establecerse un Plan de etapas, acometiendo en primer lugar las medidas de choque, las de mayor urgencia, vinculadas a un mayor grado de discriminación debido a la existencia de barreras.</p> <p>El enfoque de esta medida es la normalización de la accesibilidad (como un derecho, no como una concesión), aplicando criterios de dignidad, vida independiente y autonomía personal, y analizando la problemática de género.</p>

5.3. INTRODUCIR LA DIMENSIÓN DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	
Objetivo	Adecuarse a la normativa europea antidiscriminatoria, transpuesta al marco legislativo nacional.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> * Impulsar el principio transversal de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, acciones y estrategias que promueva el Consorcio con el fin de: * Garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales de la plantilla al servicio del Consorcio, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual e identidad de género, religión o convicciones, opinión, discapacidad, enfermedad, edad o cualquier otra circunstancia o condición personal o social. * Promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.
Fecha prevista de inicio	Inmediata.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Número de cursos impartidos sobre Igualdad de trato y no discriminación * Número de materiales (manuales, diagnósticos, folletos, etc.) que se hayan elaborado o se aporten para formar al personal en la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. * Número de materiales informativos y de sensibilización elaborados.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número y perfil profesional de las personas de la plantilla del Consorcio que han recibido formación. * Ámbitos o áreas de actuación del Consorcio en las que se ha incorporado la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación. * Medidas o efectos de la medida detectadas a través de cuestionarios. * Incorporación de esta medida en las actuaciones y/o contrataciones del Consorcio.

Observaciones	
5.4. INCORPORAR LA ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE O INTERSECCIONAL	
Objetivo	Considerar, desde una perspectiva transversal e integral, todas aquellas formas de discriminación que pueden concurrir en el caso de las mujeres no solo por su género sino por su origen nacional o étnico o por su religión, situación ante la enfermedad, edad, orientación sexual e identidad de género o por cualquier otra condición personal o social.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> * Incluir en el Plan de Igualdad la promoción de acciones de prevención y la mejora de la respuesta del Consorcio frente a la discriminación múltiple o interseccional en el ente y en el trato de esta con la ciudadanía. * Impulsar la participación y representación de las minorías más vulnerables a la discriminación interseccional o múltiple en los nombramientos de los órganos directivos del Consorcio.
Fecha prevista de inicio	Inmediata tras la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Número de indicadores diseñados para visibilizar y medir las situaciones en las que se produce discriminación múltiple o interseccional. * Número de aplicaciones estadísticas y estudios e informes que incorporan indicadores relativos a la discriminación múltiple e interseccional. * Número de acciones formativas que incorporen la posible incidencia de la discriminación múltiple o interseccional.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Personal con formación en las distintas manifestaciones de la discriminación con especial atención a la discriminación múltiple e interseccional. * Personal formado en la posible incidencia de otras formas de discriminación, como la discriminación múltiple o interseccional, en el funcionamiento interno del Consorcio, en especial en la gestión de entornos laborales inclusivos. * Mejora de los sistemas de seguimiento y evaluación de procesos internos en el Consorcio. * Incorporación de esta medida en las actuaciones y/o contrataciones del Consorcio.

	<ul style="list-style-type: none"> * Difusión de esta medida a la comunidad.
Observaciones	
5.5. ATENDER A LA DIVERSIDAD EN EL CONSORCIO	
Objetivo	<p>La Diversidad, como dimensión ligada a la igualdad en todas las esferas de la vida, debe responder a la realidad de nuestra sociedad actual, cada vez más diversa. Por ello se propone el doble reconocimiento de la diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Como elemento enriquecedor del Consorcio basado en el respeto y reconocimiento de que todas las personas tienen perfiles diferentes, orígenes diversos, género diverso, tradiciones culturales diferentes etc., y tenemos los mismos derechos. * Como elemento positivo que, además de ser una exigencia normativa, puede contribuir a que el Consorcio mejore los servicios que presta a la ciudadanía y la percepción que de los mismos tiene la ciudadanía.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> * Promoción de la Diversidad para mejorar los servicios públicos. * Gestión de la diversidad interna a través de la gestión de los recursos humanos del Consorcio. * Impulsar la identificación, recopilación y puesta en valor de experiencias positivas y buenas prácticas que se hayan desarrollado o estén siendo implementadas dentro del Consorcio o en las entidades que participan en él, en el ámbito de la promoción de la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación y en el de la gestión de la diversidad. * Crear referentes y visibilizar a las personas al servicio.
Fecha prevista de inicio	Durante los primeros seis meses desde la aprobación del Plan.

<p>Indicador de ejecución</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Número de formaciones impartidas sobre gestión y atención a la Diversidad en el Consorcio. * Número de acciones de reconocimiento de la Diversidad celebradas en el Consorcio (Seminarios temáticos, programas de sensibilización, celebraciones conmemorativas etc.). * Incorporación de esta medida en las actuaciones y contrataciones del Consorcio.
<p>Indicador de impacto</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Personal que ha recibido formación en atención a la Diversidad. * Incremento del personal que atiende a criterios de diversidad en las plantillas del Consorcio. * Ámbitos o áreas de actuación del Consorcio en las que se ha incorporado la atención a la Diversidad. * Difusión de estas actuaciones a la comunidad.
<p>Observaciones</p>	

5.6. DISEÑAR LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA LA SUPRESIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES LESBIANAS, BISEXUALES, TRANSEXUALES E INTERSEXUALES POR MOTIVO DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	
Objetivo	Elaborar un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LGBTI en el Consorcio.
Descripción de la medida	Elaboración de un plan de actuación que contenga las medidas a impulsar para combatir la discriminación de las mujeres LGBTI por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales en el Consorcio. Además, se llevarán a cabo acciones de difusión a través de las redes sociales y de la web del Consorcio.
Fecha prevista de inicio	Durante los últimos seis meses del primer año desde la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> * Elaboración de un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LGBTI en el Consorcio. * Difusión del plan de actuación en las redes sociales del Consorcio. * Publicación del plan de actuación en la web del Consorcio.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Incorporación de esta medida en las actuaciones y/o contrataciones del Consorcio. * Difusión de este plan a la comunidad.
Observaciones	

5.7. FORMAR EN MATERIA DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO	
Objetivo	Formar al personal del Consorcio en los valores de diversidad sexual y de género, así como en la prevención de la discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.
Descripción de la medida	Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas al personal del Consorcio con el objetivo de promover la diversidad sexual y de género, y de prevenir las discriminaciones que sufren las mujeres LGBTI en el seno del Consorcio. Estas acciones formativas podrán llevarse a cabo en colaboración con el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana y/o del Cabildo de Gran Canaria.
Fecha prevista de inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan.
Indicador de ejecución	Organización de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> * Número de acciones formativas realizadas dirigidas al conjunto de personal del Consorcio. * Número de sesiones realizadas en los cursos selectivos de cuerpos y escalas del Consorcio. * Número de asistentes a las acciones formativas. * Difusión de esta medida a la comunidad.
Observaciones	

Fase 4. Propuesta de Evaluación del Plan de Igualdad

1. EVALUACIÓN DEL PLAN

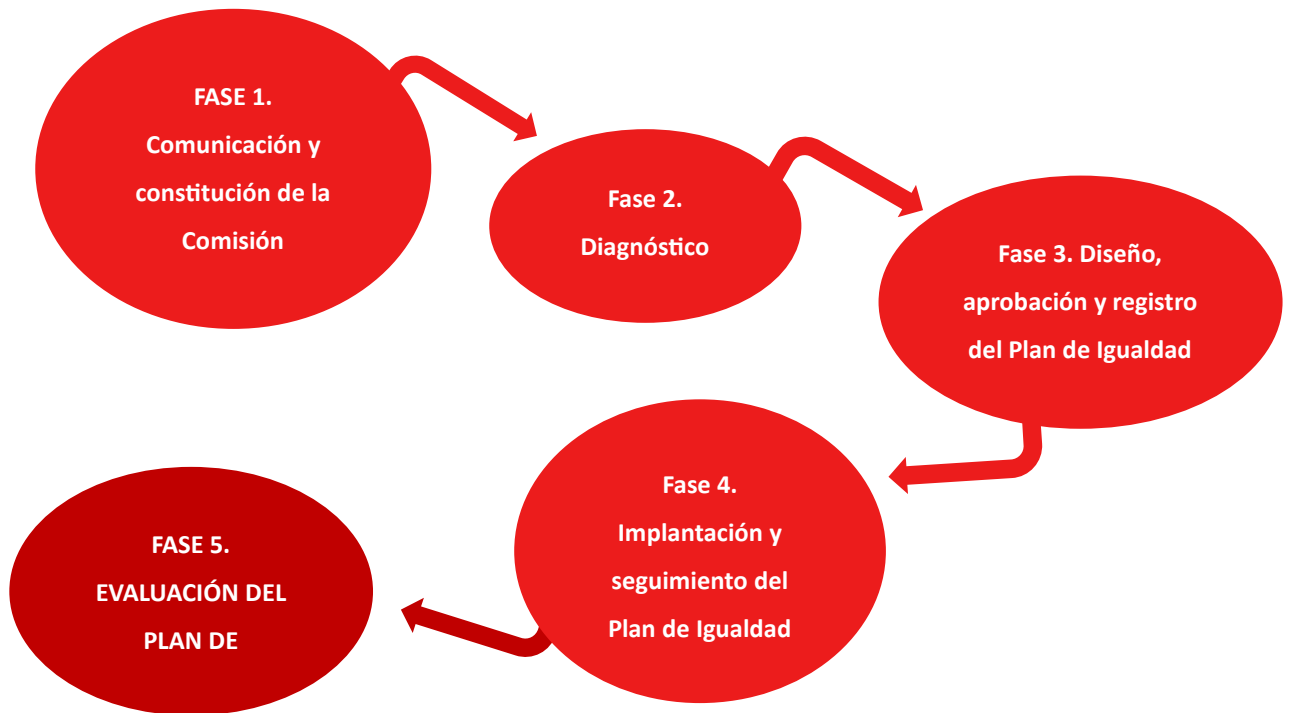
Un elemento imprescindible en cualquier actuación es la necesidad de determinar su efectividad, de evaluarla. La evaluación permite avalar (o no) que los procesos, las ejecuciones y los canales se corresponden con los objetivos señalados. De hecho, en el artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

No cabe duda de que un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico y que, por su misma esencia, demanda una constante revisión. De aquí que se hayan establecido fórmulas y procedimientos de seguimiento para mejorar y/o adaptar las dimensiones del mismo que sean precisas. Para ello se han incluido una serie de indicadores y objetivos que servirán de baremo para determinar la consecución de los mismos.

Es responsabilidad de la Comisión de Igualdad velar por el cumplimiento real del Plan y por tanto por una efectiva y transparente evaluación del mismo. Para esta tarea se puede contar con asesoramiento/apoyo externo.

Se ha propuesto, para cada una de las medidas y objetivos, **indicadores** que permiten hacer un seguimiento de la puesta en marcha del Plan. De la misma forma se considera pertinente **consultar** a la plantilla durante todo el proceso, tal y como se describe en el propio Plan, sobre cómo observan la implantación del mismo y cualquier otro aspecto que, dadas las contingencias sobrevenidas, impongan una adaptación o modificación de las principales líneas de ejecución. Una vía adecuada para sondear a la plantilla sobre la marcha del proceso es a través de cuestionarios *on line* ya que permiten un acceso rápido a la información suministrada y facilita la respuesta.

Se pautan, a priori, evaluaciones intermedias y finales. Las intermedias ofrecen una visión sobre qué aspectos necesitan mejora, adaptación y cuáles van funcionando como se planteó. La evaluación final determinará la prórroga del presente Plan o bien la redacción de un segundo Plan en el que se incorporen las nuevas líneas de actuación o las adaptaciones atendiendo a las circunstancias coyunturales.



1.1. Propuesta de modelo de evaluación por indicadores

Para cada medida se debe partir del indicador señalado y desde él valorar su grado de ejecución. Se propone la siguiente metodología que se debe ampliar y ajustar a cada uno de los indicadores y ejes propuestos en el Plan:

EJE 1. CONDICIONES DE TRABAJO ²⁹			
EJE	INDICADOR	CÁLCULO	RESULTADO
1.1.	% de mujeres y hombres en los órganos de gobierno	$(\text{N}^{\circ} \text{ mujeres} / \text{Total componentes}) * 100$	
1.2	% de cursos de formación	$(\text{N}^{\circ} \text{ de cursos de formación} / \text{Total cursos de formación propuestos}) * 100$	
1.2	% de mujeres que han recibido formación en	$(\text{N}^{\circ} \text{ de mujeres que han recibido formación} / \text{Total de mujeres en plantilla}) * 100$	
1.2	% de hombres que han recibido formación	$(\text{N}^{\circ} \text{ de hombres que han recibido formación} / \text{Total de hombres en plantilla}) * 100$	
1.2	% formación en A	$(\text{N}^{\circ} \text{ de formación A} / \text{Total de formación solicitada}) * 100$	
1.2	% de mujeres formadas en A	$(\text{N}^{\circ} \text{ de mujeres formadas en A} / \text{Total de mujeres en plantilla}) * 100$	
1.2	% de hombres formados en A	$(\text{N}^{\circ} \text{ de hombres formados en A} / \text{Total de hombres en plantilla}) * 100$	

²⁹ Se aportan modelos de evaluación en base a los indicadores señalados en cada eje y medida, estos deben introducir la desagregación por sexo pertinente, así como la referencia específica a cada eje y medida.

EJE 2. COMUNICACIÓN, IMÁGENES Y LENGUAJE INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO			
EJE	INDICADOR	CÁLCULO	RESULTADO
2.1.	% de cursos de formación en lenguaje e imágenes inclusivas y no discriminatorias (LEIND)	(Nº de cursos de formación en LEIND impartidos/Total cursos de formación en LEIND propuestos) *100	
2.1.	% de mujeres que han recibido formación en LEIND	(Nº de mujeres que han recibido formación en LEIND/Total de mujeres en plantilla) *100	
2.1.	% de hombres que han recibido formación en LEIND	(Nº de hombres que han recibido formación en LEIND/Total de hombres en plantilla) *100	
2.1.	% de personas no binarias que han recibido formación en LEIND	(Nº de personas no binarias que han recibido formación en LEIND/Total de personas no binarias en plantilla) *100	
EJE 3. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN EN IGUALDAD			
EJE	INDICADOR	CÁLCULO	RESULTADO
3.2	Grado de difusión del Plan	Nº de eventos de difusión mayor o igual a...	
3.2.	Valoración de la campaña	Valoración <= a 5 sobre el total de la valoración (a través de cuestionario)	
3.2.	Valoración de las mujeres de la campaña	Valoración <= a 5 sobre el total de la valoración de mujeres (a través de cuestionario) sobre el total de las personas que han respondido al cuestionario	
3.2.	Valoración de los hombres de la campaña	Valoración <= a 5 sobre el total de la valoración de hombres (a través de cuestionario) sobre el	

		total de las personas que han respondido al cuestionario	
EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN			
EJE	INDICADOR	CÁLCULO	RESULTADO
4.1	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad desagregada por sexo.	% de uso de medidas de conciliación por sexo sobre el total de medidas pedidas en el año inmediatamente anterior.	
4.2.	Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma desagregadas por sexo, edad.	% de personas que solicitan permisos por sexo sobre el total de personas que la piden.	
EJE 5. INTERSECCIONALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA			
EJE	INDICADOR	CÁLCULO	RESULTADO
5.1	Número y porcentaje de empresas concurrentes que cumplen la cláusula igualdad sobre el total	% de empresas que cumplen el 10% de las cláusulas sobre el total de empresas que concurren.	
5.1.	Número de empresas concurrentes por porcentaje de cláusulas que cumplan.	Número de empresas concurrentes por porcentaje de cláusulas que cumplen.	

Los tipos de evaluaciones propuestas para cada fase del proceso, susceptibles de adaptarse a cada momento y situación si la actual varía, son:



La **evaluación de proceso** que valorará en qué medida se está desarrollando las acciones señaladas en el Plan. De aquí se podrá extraer, entre otra información, la relativa a las acciones que han generado más dificultades a la hora de ponerlas en marcha, y qué acciones, por el contrario, están resultando más fáciles de implementar, cuáles son mejor acogidas y por último qué efectos producen los cambios introducidos.

La **evaluación de resultados** se concentra en cada una de las acciones y en la medición de sus efectos a partir de las fichas propuestas en relación a lo previsto.

Por último, la **evaluación de impacto** establece una comparación entre el punto de partida diagnosticado y la situación final. En suma, determina el alcance de los objetivos por medio de los indicadores.

De estas comprobaciones se emitirá por parte de la Comisión de Igualdad un informe en el que se recoja además de la propia evaluación, las adaptaciones de las medidas que se estimen oportunas. Este informe debe ser difundido entre la plantilla para que, además, de que tengan conocimiento de la evolución del Plan puedan proponer, si así lo consideran sugerencias o comentarios al respecto. Este es un aspecto clave, más teniendo en cuenta, la filosofía que sustenta este Plan, esto es, la coparticipación. Se adjuntan varios modelos de cuestionario para facilitar la evaluación a la Comisión de Seguimiento del Plan, a la plantilla y a la gerencia del **Consortio**.

Propuesta de indicadores de evaluación:

Evaluación de PROCESO

- * Nivel de desarrollo de las acciones previstas.
- * Grado de dificultad percibido.
- * Tipo de dificultad y solución emprendida.
- * Cambios producidos en las acciones.

Evaluación de RESULTADOS

Consistirá en la medición de los resultados obtenidos en cada una de las acciones individuales y su comparación con los resultados previstos.

Evaluación de IMPACTO

Este tipo de evaluación permitirá hacer una comparación entre la situación inicial (gracias al diagnóstico inaugural) y la situación final. Asimismo, con el impacto se medirá el grado de consecución de los diferentes objetivos a través del análisis de los indicadores. En esta fase será relevante responder a cuestiones como: ¿se han producido cambios en la cultura del Consorcio con respecto a la igualdad? ¿Se ha mejorado el clima laboral desde la perspectiva de género? ¿Se ha conseguido un mayor grado de conciliación? ¿Se detecta algún cambio en la imagen externa del ente?

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base al informe realizado, especificando un protocolo de mejora que permita:

- * Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- * Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- * Prioridades de acción y calendario de actuación.

Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

1.2. Cuestionarios de evaluación³⁰

Se adjuntan tres modelos de cuestionario para facilitar la evaluación de la progresión del Plan a cumplimentar por la gerencia del Consorcio, la Comisión Negociadora del Plan y para la plantilla.

³⁰ Modelos basados en los propuestos por el Instituto de las Mujeres.

1.2.1. Cuestionario Evaluación del Plan (plantilla)

En este momento del proceso de implantación del Plan de Igualdad del **Consortio** Maspalomas Gran Canaria queremos parar y cuestionarnos algunos aspectos del mismo para conocer en qué medida está siendo efectivo para la implantación de la igualdad de género en el **Consortio**, en qué aspectos hay que realizar alguna adaptación o cuáles son los elementos que no se adaptan al ente.

Su tarea profesional en el Consorcio es	Mando intermedio		Administración		Técnico		
Otra tarea (especificar)							
¿Cuánto tiempo aproximadamente, lleva Ud. trabajando en el Consorcio Maspalomas?	Menos de 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Entre 2 y 4 años	Más de 7 años	Entre 5 y 7 años		
					Sí	No	
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad del Consorcio con el Plan de Igualdad implementado?							
¿Crees que ha servido para:							
mejorar políticas de conciliación en el Consorcio?							
mejorar las políticas de corresponsabilidad en el Consorcio?							
cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?							
tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?							
incorporar protocolos de acoso sexual, por razón de sexo y laboral?							
extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?							
tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?							
otras?							
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?							
¿Consideras que has sido suficientemente informada/o sobre el proceso?							
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?							
¿Has recibido formación sobre igualdad?							
¿Crees que se ha implicado a todo el Consorcio en el plan de igualdad?							

¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?			
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad			
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?			

¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?			

¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?			

Sexo	Mujer	Hombre	Persona no binaria
Edad			
		Sí	No
Tiene Ud. Personas a su cargo, que dependan de Ud.	Sí, exclusivamente a mi cargo		
	Sí, es una responsabilidad compartida		
	No		
	Otras situaciones _____		
		Sí	No
Estas personas que dependen, en alguna medida de Ud., son...	Hijas/hijos menores de edad		
	Hijas/hijos mayores de edad		

	Personas enfermas		
	Personas mayores		
	Otras personas (especificar) _____		

1.2.2. Cuestionario Evaluación del Plan (Comisión de Seguimiento del Plan)

En este momento del proceso de implantación del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria queremos parar y cuestionarnos algunos aspectos del mismo para conocer en qué medida está siendo efectivo para la implantación de la igualdad de género en el Consorcio, en qué aspectos hay realizar alguna adaptación o cuáles son los elementos que no se adaptan al ente.

Datos de clasificación

Sexo

Mujer

Hombre

Persona con identidad de género no binaria

P1. ¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0%

Entre el 10 y el 30%

Entre el 31 y el 50%

Entre el 61 y el 80%

Más del 80%

Por favor responda a las siguientes de la forma más específica que pueda

P2. Para empezar, y hablando en general, ¿cree Ud. el cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

Sí (Ir a P2.1)

No (Ir a P2.2)

No sé (Ir a P3)

P2.1. Y en qué sentido cree Ud. el cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa

P2.2. Y en qué sentido cree Ud. el cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas NO han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa

3. Cree Ud., que ya son perceptibles cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura

Sí

No (Ir a P4)

No sé (Ir a P4)

3.1. Y en qué ámbitos o aspectos cree Ud., que ya son perceptibles cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura

4. ¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad? *Especifique*

4.1. _____

4.1. _____

4.1. _____

4.4. No he encontrado ninguna dificultad

5. ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

5.1. No se han subsanado todavía

6. ¿Ha notado Ud. resistencias en la aplicación del Plan? *Especifique lo más que pueda*

6.1. No he notado resistencias

7. ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan?

7.1. No se han incorporado nuevas acciones no previstas inicialmente

8. Para finalizar ¿algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados?
Especificar

8.1. No se han modificado objetivos/acciones

Si ha habido dificultades ¿cuáles han sido?

	Sí	No	No sé
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?			
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (en la sociedad, entidades, empresas)?			
¿Crees que ha servido para...	Sí	No	No sé
mejorar las políticas de conciliación del Consorcio?			
mejorar las políticas de corresponsabilidad en el Consorcio?			
cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?			
tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?			
extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?			
que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?			

¿En qué otros aspectos crees que ha servido el Plan?

¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?

¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?

¿Qué acciones consideras que se necesitan mejorar?

Sexo	Mujer	Hombre	Persona no binaria
Edad			
Tiene Ud. Personas a su cargo, que dependan de Ud.	Sí		No
	Sí, exclusivamente a mi cargo		
	Sí, es una responsabilidad compartida		
	No		
Otras situaciones _____			
Estas personas que dependen, en alguna medida de Ud., son...	Sí		NO
	Hijas/hijos menores de edad		
	Hijas/hijos mayores de edad		
	Personas enfermas		
	Personas mayores		
Otras personas (especificar) _____			

2. MODELOS CUESTIONARIOS/FICHAS

2.1. Ficha Consorcio

DATOS DEL CONSORCIO MASPALOMAS GRAN CANARIA	
Razón social	
NIF	
Domicilio social	
Forma jurídica	
Año de constitución	
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	
Cargo	
Telf.	
e-mail	
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	
Cargo	
Telf.	
e-mail	
Otras respuestas	
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	
CNAE	
Descripción de la actividad	
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Personas no binarias	
Centros de trabajo						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?						
¿Ha obtenido el Consorcio certificados/o reconocimientos de igualdad?						
Representación Legal de la plantilla	Nº de Mujeres		Nº de Hombres		Nº de personas no binarias	
Otras respuestas						
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
INCORPORACIONES DE LOS ÚLTIMOS AÑOS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD						
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres		
Nº de puestos directivos						
Nº de mandos intermedios						
Subtotal cargos de responsabilidad						
OTROS PUESTOS DE TRABAJO	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel		
Personal administrativo						
Personal técnico						
Personal operario o no cualificado						
Subtotal otros puestos de trabajo						
TOTAL PLANTILLA						

INFORMACIÓN SOBRE LOS 4 ÚLTIMOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Procesos de selección y contratación	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha aproximada								
Puesto convocado								
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Se buscó específicamente candidaturas de mujeres								
Otras respuestas								
Mención expresa a mujeres/hombres								
ANUNCIOS DE LAS CANDIDATURAS								
Contenido no sexista								
Contenido sexista								
Otras respuestas								
Nº de candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios								
Por contactos								
Por servicios de empleo								
De la propia organización								
Otras respuestas								
Total candidaturas recibidas								
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?								
Otras respuestas								

El Consorcio realiza la selección y contratación de acuerdo a...			
*	Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Criterios de cada departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras respuestas: _____			
Las personas encargadas de realizar la selección son...			
*	Personal directivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Equipo de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Responsables de los departamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras respuestas: _____			
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:			
*	Entrevista personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras respuestas:			
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...			
*	Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*	Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Se seleccionan más mujeres que hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Otras respuestas _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:

*	Prensa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras respuestas: _____			

*	Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	Se utiliza lenguaje no sexista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FORMACIÓN

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior					
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%

Nº de personas que han recibido ayuda económica/se ha costeado la formación externa (masters, postgrados, etc.)					
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					
Nº permisos para la concurrencia a exámenes					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan mujeres y hombres en proporción equilibrada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que la imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2. Cuestionario plantilla

En el marco del desarrollo del Plan de Igualdad del **Consortio** Maspalomas Gran Canaria se quiere hacer corresponsables y copartícipes de su redacción a toda la plantilla, así como a las y los profesionales del Cabildo y Ayuntamiento con vinculación con en él para incorporar sus aportaciones y hacer de este Plan una herramienta válida y adaptada a la realidad del propio Consorcio y aún más, a las condiciones laborales, demandas y percepciones de cada una de las personas que desarrollan su tarea profesional en el mismo. De ahí que le pidamos dedique unos minutos a contestar a esta encuesta con la mayor precisión posible.

Este cuestionario es anónimo, los datos aquí registrados están protegidos por ley y solo se utilizarán de forma confidencial. Le sugerimos que lea atentamente las preguntas y seleccione, en cada caso, la(s) respuesta(s) que más se ajusten a su situación o percepción de la realidad. Puede utilizar la opción 'otro' si su respuesta no se ajusta a las opciones propuestas en cada caso. Avance en la cumplimentación del cuestionario con el ratón.

Para cualquier duda o consulta sobre este cuestionario no dude en contactar con cestudiosociales@gmail.com
Muchas gracias

TRAYECTORIA LABORAL

Para empezar este cuestionario le vamos a plantear una serie de cuestiones generales sobre su situación en el Consorcio

1. Podría señalar, por favor, cuánto tiempo aproximadamente, lleva Ud. Trabajando en el Consorcio Maspalomas (escoja una opción)

Menos de 6 meses

Entre 6 meses y 1 año

Entre 2 y 4 años

Entre 5 y 7 años

Más de 7 años

Otro _____

2. Podría concretar, por favor, ¿cuál es su ocupación actual en el Consorcio?

3. En relación con el desempeño de su tarea profesional ¿qué diría Ud. que es lo mejor de trabajar en el Consorcio?

4. Y ¿qué diría Ud. que es lo peor de trabajar en el Consorcio?

PROMOCIÓN LABORAL

5. Teniendo en cuenta su trayectoria laboral en el Consorcio indique por favor su situación actual (seleccione tantas opciones como considere adecuado)

Me he mantenido en el mismo puesto

He ascendido o promocionado a un puesto de mayor responsabilidad/categoría

He cambiado de puesto con responsabilidades parecidas

He aumentado mi salario

He mejorado el horario

Otro _____

6. Ante las expectativas de ascenso o cambio en su puesto de trabajo en el Consorcio ¿en qué situación piensa usted que está...? (seleccione tantas opciones como considere adecuado)

Creo que tengo posibilidades

Estoy en proceso de promoción

No me interesa la promoción por ahora

Creo que el Consorcio no está interesado en mi promoción

En el Consorcio hay pocas posibilidades de promoción o cambio de puesto

Otro _____

7. En este sentido ¿considera que las mujeres, los hombres y las personas con identidad de género no normativa tienen las mismas oportunidades para ascender laboralmente en el Consorcio? *(escoja una opción, la que se más se ajuste a su opinión)*

Sí

No

No sé

Otro _____

Razones de la falta de oportunidades entre mujeres, personas con identidad de género no normativa y hombres

8. Podría explicar, brevemente, su respuesta con respecto a la percepción que tiene sobre la igualdad de oportunidades para ascender laboralmente entre mujeres, los hombres y las personas con identidad de género no normativa en el Consorcio

FORMACIÓN

9. Ud. ¿ha seguido algún tipo de formación organizada/costeada por el Consorcio durante los tres últimos años? *(escoja una opción, la que se más se ajuste a su realidad, recuerde que para cualquier otra respuesta diferente puede utilizar la opción otro y especificar)*

Sí, relacionada directamente con el puesto

Sí, relacionada indirectamente con el puesto

Sí, sin ninguna relación con el puesto

No he recibido ningún tipo de formación

Otro _____

10. Siguiendo con el tema de la formación, por lo que Ud. sabe o cree, considera que cuando desde el Consorcio se gestiona/ofrece formación para su plantilla se dan las siguientes circunstancias... *(escoja una opción para cada una de las siguientes cuestiones)*

11. El Consorcio está interesado en que todo el personal se forme independientemente del género

Sí

No

No sé

Otro _____

12. Los cursos que se gestionan/financian a través del Consorcio se realizan fuera de horario laboral

Sí

No

No sé

Otro _____

13. Cuando el Consorcio ofrece formación para su personal ¿se atienden todas las peticiones sin tener en cuenta el género de quien la solicita?

Sí

No

No sé

Otro _____

14. Con respecto a la igualdad de género ¿ha recibido Ud. formación o sensibilización en igualdad en el Consorcio?

Sí

No

No sé

Otro _____

15. En este sentido ¿cree que es necesario que se imparta formación/sensibilización en igualdad en el Consorcio?

Sí

No

No sé

Otro _____

16. ¿En qué áreas/temáticas considera que habría que mejorar/reforzar la formación de quienes trabajan en el Consorcio Maspalomas? (concrete su respuesta, si considera que no hace falta más formación indique, por favor: No hace falta formación en otro)

CONCILIACIÓN FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Le proponemos a continuación una batería de medidas en relación a la postura del Consorcio con respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de su plantilla (escoja una opción para cada una de las siguientes cuestiones)

17. El Consorcio dispone de medidas de flexibilidad horaria

Sí

No

No sé

Otro _____

18. Permite la elección de vacaciones o cambios de turno

Sí

No

No sé

Otro _____

19. Acepta fácilmente las reducciones de jornada

Sí

No

No sé

Otro _____

20. Informa sobre la normativa en relación a los permisos/excedencias para la conciliación familiar, personal y laboral

Sí

No

No sé

Otro _____

21. Promueve que tanto mujeres como hombres puedan pedir permisos y otras medidas de conciliación familiar, laboral y personal

Sí

No

No sé

Otro _____

22. En este sentido ¿cree Ud. que las excedencias en el Consorcio para el cuidado de hijas/hijos o personas dependientes las toman mayoritariamente las mujeres? (escoja una opción, la que se más se ajuste a lo que Ud. piensa)

Sí, en general las excedencias las piden más frecuentemente las mujeres

No, en general las excedencias las piden más frecuentemente los hombres

Se piden más o menos las mismas excedencias por parte de mujeres y hombres

No sé

Otro _____

Razones de la mayor demanda de excedencias/permisos por parte de las mujeres

23. Y ¿por qué cree que las mujeres piden más frecuentemente excedencias o permisos para el cuidado de las personas que tienen a cargo?

Dificultades personales para la conciliación

24. Usted, personalmente ¿tiene (o ha tenido) dificultades para conciliar su vida laboral, personal y familiar durante el tiempo que lleva trabajando en el Consorcio? (escoja una opción, la que se más se ajuste a su realidad)

Sí, siempre

Sí, en momentos puntuales

No, nunca

Otro _____

25. Y ¿ha tenido (o cree que podría tener) algún problema para solicitar un permiso/excedencia o reducción de jornada para conciliar su vida laboral, personal y familiar? (escoja una opción, la que se más se ajuste a su realidad)

Sí

No

Otro _____

Dificultades en la petición de permisos/excedencias/reducción de jornadas

26. Podría, por favor, describir el problema que ha tenido (o cree que podría tener) para solicitar un permiso/excedencia/reducción de jornada para conciliar su vida laboral, personal y familiar en el Consorcio

27. En este sentido ¿cómo cree que el Consorcio podría favorecer que Ud. concilie mejor su vida laboral, personal y familiar?

28. Para terminar este bloque de preguntas podría decir ¿a quién(es) cree Ud. que benefician más las medidas de conciliación en el Consorcio? (marque tantas opciones como considere pertinente)

A las mujeres

A los hombres

A las personas con identidad de género no normativa

Al Consorcio

A la sociedad

A nadie

No sé

Otro _____

IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por favor, indique, en qué medida cree Ud. que se cumplen estas afirmaciones en el Consorcio. Tenga en cuenta que el 1 es que no se cumplen en absoluto, 2 que se cumplen en ocasiones, 3 que se cumplen la mayor parte de las veces y 4 que se cumplen siempre

29. En el Consorcio hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

30. La dirección/gerencia del Consorcio está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa sea una realidad

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

31. La selección de personal en el Consorcio se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres, los hombres y las personas con identidad de género no normativa

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

32. En otro orden de cosas, considera Ud. relevante que el Consorcio use un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad

Sí

No

No sé

Otro _____

Razones de la relevancia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista

33. Por qué considera Ud. relevante que el Consorcio use un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad

Razones de la no relevancia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista

34. Por qué NO considera Ud. relevante que el Consorcio use un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad

Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo o laboral

35. Sabe Ud. si el Consorcio dispone de algún protocolo a seguir ante un caso de acoso sexual, por razón de sexo o laboral (escoja una opción, la que se más se ajuste a lo que Ud. cree)

Sí

No

No sé

Otro _____

36. ¿Alguna vez ha sentido Ud. discriminación o acoso en el Consorcio? *(marque las situaciones de acoso/discriminación que Ud. haya experimentado, tantas opciones como sea necesario)*

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso laboral

Discriminación

No he experimentado ninguna situación de discriminación/acoso en el Consorcio

Otro _____

37. Si Ud. ha experimentado alguna situación de acoso/discriminación en el Consorcio podría explicarla brevemente

PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO MASPALOMAS GRAN CANARIA

Independientemente de su opinión con respecto a la idoneidad de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el Consorcio ¿Qué grado de importancia piensa usted que tendrían cada una de las siguientes medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa? *(sabiendo que 1 significa ninguna importancia, 2 alguna importancia, 3 ni una cosa ni la otra, 4 bastante importancia y 5 mucha importancia)*

38. Incorporar medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Consorcio

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

39. La participación de la plantilla en programas/eventos específicos del ámbito de la igualdad de oportunidades

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

40. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores en el desempeño de su puesto

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

41. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con horarios flexibles, teletrabajo u otras medidas

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

42. Promover y utilizar un lenguaje no sexista

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

43. Trasladar a la sociedad una imagen (publicidad/comunicaciones del Consorcio) con perspectiva de género y no sexista

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

44. Partiendo de lo que Ud. cree ¿considera pertinente que en el Consorcio se implemente un Plan de Igualdad? (escoja una opción, la que se más se ajuste a lo que Ud. considere)

Sí

No

No sé

Otro _____

Pertinencia de la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio

45. ¿Por qué cree Ud. que es pertinente la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio? (especificar)

Falta de pertenencia de la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio

46. ¿Por qué NO cree Ud. pertinente la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio?
(especificar)

47. Para concluir este bloque de preguntas podría decir ¿a quién(es) cree Ud. que beneficia más la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el Consorcio? *(marque tantas opciones como considere pertinente)*

A las mujeres

A los hombres

A las personas con identidad de género no normativa

Al Consorcio

A la sociedad

A nadie

Otro _____

MEDIDAS A INCORPORAR EN EL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO MASPALOMAS

Ya para terminar, le pedimos que de cada uno de los siguientes aspectos diga ¿en qué medida piensa usted que es poco importante o muy importante incluir y desarrollar de manera efectiva en el Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas? *(escoja una opción, la que se más se ajuste a lo que Ud. cree en cada caso)*

48. Organizar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

49. Implementar Planes para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo o laboral

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

50. Incorporar un protocolo de uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

51. Incluir el enfoque de género en la responsabilidad social corporativa, obra social, alianzas... del Consorcio *(impulsar que las entidades/empresas con las que el Consorcio establezca algún tipo de relación se comprometan con la igualdad de género)*

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

52. ¿Qué otros aspectos importantes para Ud. piensa que se deberían incorporar al Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas?

DATOS DE CLASIFICACIÓN

Estos datos nos sirven para segregar la información facilitada atendiendo al perfil de las personas que contesten

53. Podría, por favor, decir con qué sexo se identifica Ud. más...

Mujer

Hombre

Persona no binaria

Prefiero no contestar

Otro _____

54. ¿Qué edad tiene Ud.? _____

55. Señale, por favor, su nivel más alto de estudios finalizados (escoja una opción)

EGB/ESO

Bachillerato/BUP

Formación Profesional

Universitarios

Máster/Estudios de postgrado

Otro _____

56. Podría decir, por favor, si tiene Ud. personas dependientes a su cargo (hijas/os, personas mayores y/o enfermas...)

Sí, exclusivamente a mi cargo

Sí, es una responsabilidad compartida

No

Otro _____

Personas a cargo

57. Estas personas que dependen, en alguna medida de Ud., son... *(seleccione tantas opciones como sea necesario)*

Hijas/hijos menores de edad

Hijas/hijos mayores de edad

Personas enfermas

Personas mayores

Otro _____

58. A continuación, le ofrecemos este espacio por si considera oportuno hacer algún comentario con respecto a la redacción y puesta en marcha del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Muchas gracias por sus aportaciones y su tiempo

2.3. Cuestionario gerencia

En el marco del desarrollo del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria se quiere hacer corresponsables y copartícipes de su redacción a toda la plantilla, así como a las y los profesionales del Cabildo y Ayuntamiento con vinculación con en él para incorporar sus aportaciones y hacer de este Plan una herramienta válida y adaptada a la realidad del propio Consorcio y aún más, a las condiciones laborales, demandas y percepciones de cada una de las personas que desarrollan su tarea profesional en el mismo. De ahí que le pidamos dedique unos minutos a contestar a esta encuesta con la mayor precisión posible.

Este cuestionario es anónimo, los datos aquí registrados están protegidos por ley y solo se utilizarán de forma confidencial.

Le sugerimos que lea atentamente las preguntas y seleccione, en cada caso, la(s) respuesta(s) que más se ajusten a su situación o percepción de la realidad. Puede utilizar la opción 'otro' si su respuesta no se ajusta a las opciones propuestas en cada caso. Avance en la cumplimentación del cuestionario con el ratón.

Para cualquier duda o consulta sobre este cuestionario no dude en contactar con cestudiosociales@gmail.com

VINCULACIÓN CON EL CONSORCIO

1. Podría señalar, por favor, cuánto tiempo aproximadamente, lleva Ud. trabajando en el Consorcio Maspalomas (escoja una opción)

Menos de 6 meses

Entre 6 meses y 1 año

Entre 2 y 4 años

Entre 5 y 7 años

Más de 7 años

Otro _____

2. Podría especificar, por favor, ¿cuál es su ocupación actual en el Consorcio?

3. En relación con el desempeño de su tarea profesional ¿qué diría Ud. que es lo mejor de trabajar en el Consorcio?

4. Y ¿qué diría Ud. que es lo peor de trabajar en el Consorcio? (especifique, por favor, con la mayor precisión posible)

FORMACIÓN

5. Ud. ¿ha seguido algún tipo de formación organizada/costeada por el Consorcio durante los tres últimos años? (escoja una opción, la que se más se ajuste a su realidad, recuerde que para cualquier otra respuesta diferente puede utilizar la opción otro y especificar)

Sí, relacionada directamente con el puesto

Sí, relacionada indirectamente con el puesto

Sí, sin ninguna relación con el puesto

No he recibido ningún tipo de formación

Otro _____

Siguiendo con el tema de la formación, considera Ud. que cuando desde el Consorcio se gestiona/ofrece formación para su plantilla se dan las siguientes circunstancias... (escoja una opción para cada una de las siguientes cuestiones)

6. El Consorcio está interesado en que todo el personal se forme independientemente del género

Sí

No

No sé

Otro _____

7. Los cursos que se gestionan/financian a través del Consorcio se realizan fuera de horario laboral

Sí

No

No sé

Otro _____

8. Cuando el Consorcio ofrece formación para el personal ¿se atienden todas las peticiones sin tener en cuenta el género de quien la solicita?

Sí

No

No sé

Otro _____

9. Con respecto a la igualdad de género ¿ha recibido Ud. formación o sensibilización en igualdad en el Consorcio?

Sí

No

No sé

Otro _____

10. En este sentido ¿cree que es necesario que se imparta formación/sensibilización en igualdad en el Consorcio?

Sí

No

No sé

Otro _____

11. ¿En qué áreas/temáticas considera que habría que mejorar/reforzar la formación de quienes trabajan en el Consorcio Maspalomas? (si considera que no hace falta más formación indique, por favor: No hace falta formación en otro)

CONCILIACIÓN FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Le proponemos a continuación una batería de medidas en relación a la postura del Consorcio con respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de su plantilla (escoja una opción para cada una de las siguientes cuestiones)

12. El Consorcio dispone de medidas de flexibilidad horaria

Sí

No

No sé

Otro _____

13. Permite la elección de vacaciones o cambios de turno

Sí

No

No sé

Otro _____

14. Acepta fácilmente las reducciones de jornada

Sí

No

No sé

Otro _____

15. Informa sobre la normativa en relación a los permisos/excedencias para la conciliación familiar, personal y laboral

Sí

No

No sé

Otro _____

16. Promueve que tanto mujeres como hombres puedan pedir permisos y otras medidas de conciliación familiar, laboral y personal

Sí

No

No sé

Otro _____

17. En este sentido ¿cree Ud. que las excedencias en el Consorcio para el cuidado de hijas/hijos o personas dependientes las toman mayoritariamente las mujeres? (escoja una opción)

Sí, en general las excedencias las piden más frecuentemente las mujeres

No, en general las excedencias las piden más frecuentemente los hombres

Se piden más o menos las mismas excedencias por parte de mujeres y hombres

No sé

Otro _____

Razones de la mayor demanda de excedencias/permisos por parte de las mujeres

18. Y ¿por qué cree que las mujeres piden más frecuentemente excedencias o permisos para el cuidado de las personas que tienen a cargo?

Dificultades personales para la conciliación

19. Usted, personalmente ¿tiene (o ha tenido) dificultades para conciliar su vida laboral, personal y familiar durante el tiempo que lleva trabajando en el Consorcio? (escoja una opción)

Sí, siempre

Sí, en momentos puntuales

No, nunca

Otro _____

20. En este sentido ¿cómo cree que el Consorcio podría favorecer que su personal concilie mejor su vida laboral, personal y familiar?

21. Para terminar este bloque de preguntas podría decir ¿a quién(es) cree Ud. que benefician más las medidas de conciliación en el Consorcio? (marque tantas opciones como considere pertinente)

A las mujeres

A los hombres

A las personas con identidad de género no normativa

Al Consorcio

A la sociedad

A nadie

No sé

Otro _____

IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por favor, indique, en qué medida cree Ud. que se cumplen estas afirmaciones en el Consorcio. Tenga en cuenta que el 1 es que no se cumplen en absoluto, 2 que se cumplen en ocasiones, 3 que se cumplen la mayor parte de las veces y 4 que se cumplen siempre

22. En el Consorcio hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

23. La igualdad se reconoce como principio básico del Consorcio

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

24. La dirección/gerencia del Consorcio está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa sea una realidad

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

25. La selección de personal en el Consorcio se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres, los hombres y las personas con identidad de género no normativa

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre



26. La dirección/gerencia está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

27. En otro orden de cosas, considera Ud. relevante que el Consorcio use un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad

Sí

No

No sé

Otro _____

28. Por qué considera Ud. relevante que el Consorcio use un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad

Razones de la no relevancia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista

29. Por qué NO considera Ud. relevante que el Consorcio use un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad

30. Sabe Ud. si el Consorcio dispone de algún protocolo a seguir ante un caso de acoso sexual, por razón de sexo o laboral (escoja una opción)

Sí

No

No sé

Otro _____

31. ¿Alguna vez ha sentido Ud. discriminación o acoso en el Consorcio? (marque las situaciones de acoso/discriminación que Ud. haya experimentado, tantas opciones como sea necesario)

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso laboral

Discriminación

No he experimentado ninguna situación de discriminación/acoso en el Consorcio

Otro _____

32. Podría explicar brevemente esta situación de discriminación/acoso que Ud. experimentó en el Consorcio

PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO MASPALOMAS GRAN CANARIA

Independientemente de su opinión con respecto a la idoneidad de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el Consorcio ¿Qué grado de importancia piensa usted que tendrían cada una de las siguientes medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa? (sabiendo que 1 significa ninguna importancia, 2 alguna importancia, 3 ni una cosa ni la otra, 4 bastante importancia y 5 mucha importancia)

33. Incorporar medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Consorcio

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

34. La participación de la plantilla en programas/eventos específicos del ámbito de la igualdad de oportunidades

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

35. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores en el desempeño de su puesto

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

36. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con horarios flexibles, teletrabajo u otras medidas

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

37. Promover y utilizar un lenguaje no sexista

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

38. Trasladar a la sociedad una imagen (publicidad/comunicaciones del Consorcio) con perspectiva de género y no sexista

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

39. Partiendo de lo que Ud. cree ¿considera pertinente que en el Consorcio se implemente un Plan de Igualdad? (escoja una opción)

Sí

No

No sé

Otro _____

Pertinencia de la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio

40. ¿Por qué cree Ud. que es pertinente la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio? (especificar)

Falta de pertenencia de la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio

41. ¿Por qué NO cree Ud. pertinente la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio?
(especificar)

42. Para concluir este bloque de preguntas podría decir ¿a quién(es) cree Ud. que beneficia más la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el Consorcio? *(marque tantas opciones como considere pertinente)*

A las mujeres

A los hombres

A las personas con identidad de género no normativa

Al Consorcio

A la sociedad

A nadie

Otro _____

MEDIDAS A INCORPORAR EN EL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO MASPALOMAS

Ya para terminar, le pedimos que de cada uno de los siguientes aspectos diga ¿si considera que es poco o muy importante incluirlo en el Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa? *(escoja una opción, la que se más se ajuste a lo que Ud. cree en cada caso)*

43. Organizar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

44. Implementar Planes para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo o laboral

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

45. Incorporar un protocolo de uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

46. Incluir el enfoque de género en la responsabilidad social corporativa, obra social, alianzas... del Consorcio *(impulsar que las entidades/empresas con las que el Consorcio establezca algún tipo de relación se comprometan con la igualdad de género)*

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

47. ¿Qué otros aspectos importantes para Ud. piensa que se deberían incorporar al Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas?

DATOS DE CLASIFICACIÓN

Estos datos nos sirven para segregar la información facilitada atendiendo al perfil de las personas que contesten.

48. Podría, por favor, decir con qué sexo se identifica Ud. más...

Mujer

Hombre

Persona no binaria

Prefiero no contestar

Otro _____

49. ¿Qué edad tiene Ud.? _____

50. Señale, por favor, su nivel más alto de estudios finalizados

EGB/ESO

Bachillerato/BUP

Formación Profesional

Universitarios

Máster/Estudios de postgrado

Otro _____

51. Podría decir, por favor, si tiene Ud. personas dependientes a su cargo (hijas/os, personas mayores y/o enfermas...)

Sí, exclusivamente a mi cargo

Sí, es una responsabilidad compartida

No

Otro _____

Personas a cargo

52. Estas personas que dependen, en alguna medida de Ud., son... (*seleccione tantas opciones como sea necesario*)

Hijas/hijos menores de edad

Hijas/hijos mayores de edad

Personas enfermas

Personas mayores

Otro _____

53. A continuación, le ofrecemos este espacio por si considera oportuno hacer algún comentario con respecto a la redacción y puesta en marcha del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Muchas gracias por sus aportaciones y por su tiempo

2.4. Cuestionario externo

EL **Consortio** Maspalomas Gran Canaria está desarrollando actualmente su primer Plan de Igualdad. La premisa que impulsa este Plan es que sea una herramienta colaborativa y coparticipada en la que se impliquen, por un lado, la gerencia y la plantilla del Consorcio, y por otro, se cuente con la visión que aporten las entidades que participan en él (Cabildo de Gran Canaria y Ayuntamiento de San Bartolomé de Trajana) además de contar con la perspectiva que, desde las que recientemente se ha establecido algún tipo de relación, puedan trasladar sobre su valoración/percepción de la implantación de la igualdad de oportunidades y trato en el **Consortio**. Es por ello que le pedimos dedique unos minutos a cumplimentar este breve formulario ya que sus respuestas y visión de la cuestión supondrán un complemento de alto valor al resto de la investigación que estamos desarrollando para la conformación del Diagnóstico previo a la realización del Plan de Igualdad del **Consortio** Maspalomas Gran Canaria.

Este cuestionario es anónimo, los datos aquí registrados están protegidos por ley y solo se utilizarán de forma confidencial.

Le sugerimos que lea atentamente las preguntas y seleccione, en cada caso, la(s) respuesta(s) que más se ajusten a su situación o percepción de la realidad. Puede utilizar la opción 'otro' si su respuesta no se ajusta a las opciones propuestas en cada caso.

Para cualquier duda o consulta sobre este cuestionario no dude en contactar con

cestudiosociales@gmail.com

VINCULACIÓN CON EL CONSORCIO

1. Podría señalar, por favor, cuánto tiempo aproximadamente, lleva Ud. Trabajando en el Consorcio Maspalomas (escoja una opción)

Menos de 6 meses

Entre 6 meses y 1 año

Entre 2 y 4 años

Entre 5 y 7 años

Más de 7 años

Otro _____

2. Podría especificar, por favor, ¿cuál es su relación actual con el Consorcio?

IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por favor, indique, en qué medida cree Ud. que se cumplen estas afirmaciones en el Consorcio. Tenga en cuenta que el 1 es que no se cumplen en absoluto, 2 que se cumplen en ocasiones, 3 que se cumplen la mayor parte de las veces y 4 que se cumplen siempre

3. En el Consorcio hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

4. La dirección/gerencia del Consorcio está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa sea una realidad

No se cumple en absoluto 1 2 3 4 Se cumple siempre

5. En otro orden de cosas, por lo que Ud. sabe o considera, ¿cree que el Consorcio utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de sus documentos y publicidad? *(escoja una opción)*

Sí

No

No sé

Otro _____

6. Y en lo referente al uso de imágenes no sexistas o discriminatorias ¿considera que en el Consorcio se hace un uso igualitario/no discriminatorio de la imagen que trasladan del rol social de las mujeres, los hombres y las personas con identidad de género no normativa? *(escoja una opción)*

Sí

No

No sé

Otro _____

PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO MASPALOMAS GRAN CANARIA

7. ¿Cree Ud. pertinente que en el Consorcio se implemente un Plan de Igualdad? *(escoja una opción)*

Sí

No

No sé

Otro _____

Pertinencia de la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio

8. ¿Por qué cree Ud. que es pertinente la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio? *(especificar)*

Falta de pertenencia de la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio

9. ¿Por qué NO cree Ud. pertinente la implantación de un Plan de Igualdad en el Consorcio?
(especificar)

Incidencia del Plan de Igualdad

10. Considera Ud. que cuando el Plan de Igualdad del Consorcio esté aprobado esto va a incidir en alguna medida en la relación que establece su entidad/empresa con el Consorcio *(escoja una opción)*

Va a repercutir positivamente

No va a afectar en ninguna medida

Va a repercutir negativamente

Otro _____

11. Podría explicar brevemente en qué aspectos cree Ud. que afectará positivamente la puesta en marcha del Plan de Igualdad en la relación de su entidad/empresa con el Consorcio *(especificar)*

12. Podría explicar brevemente en qué aspectos cree Ud. que afectará negativamente la puesta en marcha del Plan de Igualdad en la relación de su entidad/empresa con el Consorcio *(especificar)*

13. Podría explicar brevemente por qué cree Ud. que la puesta en marcha del Plan de Igualdad no afectará en ninguna medida a la relación de su entidad/empresa con el Consorcio (especificar)

PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO MASPALOMAS GRAN CANARIA

Independientemente de su opinión con respecto a la idoneidad de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el Consorcio ¿Qué grado de importancia piensa usted que tendrían cada una de las siguientes medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa? (sabiendo que 1 significa ninguna importancia, 2 alguna importancia, 3 ni una cosa ni la otra, 4 bastante importancia y 5 mucha importancia)

14. Incorporar medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Consorcio

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

15. La participación de la plantilla en programas/eventos específicos del ámbito de la igualdad de oportunidades

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

16. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores en el desempeño de su puesto

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

17. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal con horarios flexibles, teletrabajo u otras medidas

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

18. Promover y utilizar un lenguaje no sexista

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

19. Trasladar a la sociedad una imagen (publicidad/comunicaciones del Consorcio) con perspectiva de género y no sexista

NINGUNA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

MUCHA IMPORTANCIA en la promoción de la igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa

20. Partiendo de lo que Ud. cree ¿considera pertinente que en el Consorcio se implemente un Plan de Igualdad? (escoja una opción)

Sí

No

No sé

Otro _____

21. ¿A quién(es) cree Ud. que beneficia más la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el Consorcio? (*marque tantas opciones como considere pertinente*)

A las mujeres A los hombres

A las personas con identidad de género no normativa Al Consorcio

A la sociedad A nadie

No sé

Otro _____

MEDIDAS A INCORPORAR EN EL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO MASPALOMAS

Ya para terminar, le pedimos que de cada uno de los siguientes aspectos diga ¿si considera que es poco o muy importante incluirlo en el Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas con identidad de género no normativa? (escoja una opción, la que se más se ajuste a lo que Ud. cree en cada caso)

22. Organizar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

23. Implementar Planes para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo o laboral

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

24. Incorporar un protocolo de uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

25. Incluir el enfoque de género en la responsabilidad social corporativa, obra social, alianzas... del Consorcio (impulsar que las entidades/empresas con las que el Consorcio establezca algún tipo de relación se comprometan con la igualdad de género)

Muy importante

Importante

Poco importante

No sé

26. ¿Qué otros aspectos importantes para Ud. piensa que se deberían incorporar al Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas?

DATOS DE CLASIFICACIÓN

Estos datos nos sirven para segregar la información facilitada atendiendo al perfil de las personas que contesten

27. Podría, por favor, decir con qué sexo se identifica Ud. más...

Mujer

Hombre

Persona no binaria

Prefiero no contestar

Otro _____

28. ¿Qué edad tiene Ud.? _____

29. Señale, por favor, su nivel más alto de estudios finalizados

EGB/ESO

Bachillerato/BUP

Formación Profesional

Universitarios

Máster/Estudios de postgrado

Otro _____

30. Podría decir, por favor, si tiene Ud. personas dependientes a su cargo (hijas/os, personas mayores y/o enfermas...)

Sí, exclusivamente a mi cargo

Sí, es una responsabilidad compartida

No

Otro _____

Personas a cargo

31. Estas personas que dependen, en alguna medida de Ud., son... (*seleccione tantas opciones como sea necesario*)

Hijas/hijos menores de edad

Hijas/hijos mayores de edad

Personas enfermas

Personas mayores

Otro _____

32. A continuación le ofrecemos este espacio por si considera oportuno hacer algún comentario con respecto a la redacción y puesta en marcha del Plan de Igualdad del Consorcio Maspalomas Gran Canaria

Muchas gracias por sus aportaciones y su tiempo