



X legislatura

Año 2022

Parlamento  
de Canarias

Número 308

21 de julio

# BOLETÍN OFICIAL

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección: <http://www.parcn.es>

## SUMARIO

### RÉGIMEN INTERIOR

Resolución del Excmo. Sr. don Rafael Yanes Mesa, diputado del común, de 19 de julio de 2022, relativa a la aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la institución (2022-2025) (Exp. 177/2022).

Página 1

### RÉGIMEN INTERIOR

***Resolución del Excmo. Sr. don Rafael Yanes Mesa, diputado del común, de 19 de julio de 2022, relativa a la aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la institución (2022-2025) (Exp. 177/2022).***

#### **Presidencia**

De conformidad con lo establecido en el artículo 111 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias*, de la Resolución del Excmo. Sr. don Rafael Yanes Mesa, diputado del común, de 19 de julio de 2022, relativa a la aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la institución (2022-2025) (Exp. 177/2022).

En la sede del Parlamento, a 19 de julio de 2022.- EL SECRETARIO GENERAL (*P.D. del presidente, Resolución de 27 de junio de 2019, BOPC núm. 7, de 28/6/2019*), Salvador Iglesias Machado.

## **RESOLUCIÓN DEL EXCMO. SR. DON RAFAEL YANES MESA, DIPUTADO DEL COMÚN, RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA INSTITUCIÓN (2022-2025) (EXP. 177/2022)**

### **ANTECEDENTES**

1.º) Por Resolución del diputado del común n.º 82, de fecha 28 de junio de 2019, se acordó la contratación a un equipo externo de la Universidad de La Laguna, a través de la Fundación General de la Universidad de La Laguna, para la elaboración del diagnóstico previo a la redacción de un plan de igualdad entre mujeres y hombres en la institución, consistente en el análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Diputación del Común.

Según consta en el resultado del diagnóstico, en su elaboración se tuvieron en cuenta las consultas de fuentes secundarias –análisis de textos y de documentación– y de fuentes primarias, es decir, directamente a las personas, tanto a los cargos públicos de la institución como al personal de la misma, a través de entrevistas individuales, cuestionarios, reuniones y sesiones de trabajo.

2.º) Por Resolución del diputado del común n.º 224, de fecha 8 de octubre de 2021, se acordó la contratación del servicio de elaboración de las bases para la realización del plan de igualdad de la institución de la Diputación del Común.

Ello supuso la expresión de la voluntad, y el compromiso de la institución, de asumir los principios generales del marco normativo internacional, europeo y nacional, en materia de igualdad, a los efectos de adoptar todas las medidas que hagan a la Diputación del Común más igualitaria desde el punto de vista de género.

3.º) En reunión de fecha 2 de noviembre de 2021, entre representantes de la institución y del personal a su servicio, se nombraron a los integrantes de la comisión negociadora del I plan de igualdad de la institución, que posteriormente fueron ampliados en reunión de los mismos, celebrada el 17 de noviembre de 2021, y que resultaron definitivamente ser:

- Doña Beatriz Barrera Vera. Adjunta Especial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género.
- Doña María Yanes López. Técnico. Jefa de Administración.
- Doña Luz Marina Hernández Martín. Administrativa. Delegada de personal funcionario.
- Doña Lidia Barrios Serpa. Administrativa. Delegada de personal laboral.
- Doña María Jesús Hernández Afonso. Administrativa.
- Doña María José Hernández Leal. Administrativa.
- Don Ángel Javier Marcos García. Administrativo.
- Don Honorio Gil Ortega. Ordenanza.
- Don Oliver Fariña Fariña. Asesor Coordinador del personal Asesor del Diputado del Común.
- Doña Amanda Armas Correa. Asesora del Diputado del Común.

4.º) Elaborado y presentado en la institución el anteproyecto del plan de igualdad de la Diputación del Común por el equipo contratado a tal efecto, incluyendo las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, y pretendiendo, a través de los ejes de actuación que lo conforman, sensibilizarse con las necesidades e intereses del personal de la institución y adoptar medidas para eliminar las barreras que puedan obstaculizar la igualdad y la discriminación por razón de sexo; fue debatido en el seno de la comisión negociadora, en sus diferentes reuniones, resultando un texto final que fue aprobado por la propia comisión como propuesta del I Plan de Igualdad de la Diputación del Común (2022-2025), en sesión celebrada el 16 de marzo de 2022, proponiendo que fuera valorado por la mesa de negociación del personal funcionario y laboral de la institución. Esta valoración se produjo en la sesión conjunta celebrada el día 7 de junio de 2022 con el resultado de conformidad a la aprobación del texto propuesto por el diputado del común.

El texto propuesto para aprobación se estructura en cuatro grandes ejes de actuación, con unos objetivos específicos y acciones a desarrollar:

- Eje 1: Sensibilización, formación e impacto social transformador.
- Eje 2: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Eje 3: Violencia contra las mujeres.
- Eje 4: Imagen, comunicación y lenguaje inclusivo.

5.º) En reunión de fecha 21 de febrero de 2022 la comisión de negociación del plan de igualdad de la institución recibe la propuesta de la composición de la Comisión de Seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad, que posteriormente fue aprobada dentro del texto final del I Plan de Igualdad de la Diputación del Común (2022-2025) en los términos que se expresarán a continuación, y que establecerá sus funciones y procedimiento de seguimiento cuando se constituya.

- Titular de la Adjuntía Especial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género como presidenta de la Comisión Permanente.
- Doña María Yanes López. Técnico. Jefa de Administración.
- Doña Luz Marina Hernández Martín. Administrativa. Delegada de personal funcionario.

- Doña Lidia Barrios Serpa. Administrativa. Delegada de personal laboral.
  - Doña María Jesús Hernández Afonso. Administrativa.
  - Doña María José Hernández Leal. Administrativa.
  - Don Ángel Javier Marcos García. Administrativo.
  - Don Honorio Gil Ortega. Ordenanza.
  - Asesor/a del área de igualdad y violencia de género.
  - Asesor/a en administración y mantenimiento de sistemas informáticos.
- 6.º) Visto el informe jurídico que consta en el expediente emitido por la jefa de Administración el día 13 de julio de 2022.

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS

#### Primera.-

El artículo 1.1 de la Constitución española establece como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico el de la igualdad, y en su artículo 14 reconoce como derecho fundamental, el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Así también en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

#### Segunda.-

El Estatuto de Autonomía de Canarias, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, recoge en su artículo 17 el derecho de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, así como el derecho de igualdad y cooperación en su artículo 11.

En concreto, el artículo 17 señala que: “1. *Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional. 2. Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas*”.

#### Tercera.-

El artículo 64 de la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en relación al Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, dispone: “*El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros*”.

Por otra parte, el artículo 35 de la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, que: “1. *El Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad. 2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución. 3. Los planes de igualdad establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas*”.

#### Cuarta.-

En la Diputación del Común se refleja el compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración del diagnóstico que se ha mencionado y que refleja en análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la institución, el impulso en la redacción del I plan de igualdad de la institución, así como en el nombramiento de una comisión de seguimiento del mismo.

A la vista de los anteriores antecedentes y fundamentos jurídicos, y en ejercicio de las facultades que me confiere la Ley 7/2001, de 31 de julio, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Diputado del Común, aprobado por la Mesa del Parlamento de Canarias de 5 de marzo de 1997,

### RESUELVO

**Primero.-** Aprobar el I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la Diputación del Común (2022-2025), cuya texto se incorpora a la presente resolución como anexo I.

**Segundo.-** Publicar la presente resolución en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias* y en los que se considere procedente, así como en la página web de la institución.

**Tercero.-** El plan aprobado entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias*, y tendrá una duración de cuatro años. Dicho plan quedará automáticamente prorrogado en el supuesto que, a su finalización, no se hubiese aprobado, en su caso, el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación del Común.

Santa Cruz de Tenerife, a 19 de julio de 2022.- EL DIPUTADO DEL COMÚN, Rafael Yanes Mesa.

**(ANEXO I A LA RESOLUCIÓN DEL DIPUTADO DEL COMÚN N.º 96,  
DE 19 DE JULIO DE 2022)**

**I PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DEL COMÚN**

**ÍNDICE**

- I. INTRODUCCIÓN
- II. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO
  - 1. Ámbito internacional
  - 2. Ámbito europeo
  - 3. Ámbito estatal
  - 4. Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias
  - 5. Ámbito de la Diputación del Común
- III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
  - 1. Ámbito personal
  - 2. Ámbito territorial
  - 3. Ámbito temporal
- IV. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN
- V. INFORME DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIPUTACIÓN DEL COMÚN
- VI. OBJETIVOS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
  - Eje 1. Sensibilización, formación e impacto social transformador
  - Eje 2. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
  - Eje 3. Violencia contra las mujeres
  - Eje 4. Imagen, comunicación y lenguaje inclusivo
- VIII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN
  - 1. Sistema de seguimiento y evaluación del plan
  - 2. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan
  - 3. Procedimiento de revisión o para solventar discrepancias
- IX. ANEXO NORMATIVO

**I. INTRODUCCIÓN**

El artículo 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en su apartado 1, dispone que los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.

La Diputación del Común, a través de su adjunta especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género, ha tomado la firme iniciativa de dotarse de un plan de igualdad. Se trata de una firme voluntad y compromiso de la Diputación del Común para, por un lado, erradicar cualquier tipo de discriminación existente por razón de género, asumiendo los principios generales del marco normativo internacional, europeo, nacional y autonómico y, por otro lado, contribuir a apoyar la igualdad real de las personas que conforman la institución.

Entre las funciones de todo poder público están las de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación, mandato que impera desde la Constitución española (artículos 9.2 y 14 CE) y, específicamente, las de información, sensibilización de la plantilla, apoyo, coordinación y/o realización del diagnóstico y plan de igualdad, además de su seguimiento y evaluación, recogidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y por el Decreto Legislativo 1/2015, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) entre otras normas de relevancia para la protección de estas garantías. Como es conocido, la DA.<sup>a</sup> del EBEP impone con carácter obligatorio que: “las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo” y remite a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, LOI. Pese a

que la Diputación del Común tiene naturaleza de órgano de relevancia constitucional y no es Administración pública territorial, el mandato estatutario encarga a esta alta instancia comisionada: “la defensa de los derechos fundamentales y las libertades públicas y supervisará las actividades de las administraciones públicas canarias”.

## II. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

Como todo plan de igualdad, el de la Diputación del Común de Canarias se ampara en la normativa y directrices que, en materia de igualdad, se ha ido aprobando en el ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico y, más específicamente, en los principios generales establecidos en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y, en el ámbito de la CA de Canarias, en la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, todo ello en el marco de lo establecido en el artículo 14 de la Constitución española. Entre toda esta normativa destaca, como no podía ser de otra manera, la que específicamente la que regula los planes de igualdad.

### 1. Ámbito internacional

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco el 26 de junio de 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y, en especial, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Cedaw) de 18 de diciembre de 1979.

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas en el último cuarto de siglo, colocan a la igualdad entre los géneros en el centro del debate mundial. En concreto, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, supuso un hito importante en la lucha por la igualdad pues, es a partir de ese momento cuando se reconoce la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres, tienen que ser reevaluadas. Únicamente, mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones, es posible potenciar plenamente el papel de la mujer para que ocupe el lugar que le corresponde, como participante, en condiciones de igualdad con el hombre, en todos los aspectos de la vida. Tras esta conferencia los gobiernos de los Estados miembros se comprometieron a incluir de manera efectiva la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones, al objeto de analizar sus efectos sobre los hombres y las mujeres, y de las necesidades de estas.

Es preciso destacar el impulso que supone para la igualdad entre hombres y mujeres de los Objetivos de Desarrollo sostenible (en adelante, ODS), de la Agenda 2030, adoptados en la ONU en el año 2015 y, en concreto el ODS n.º 5: “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” que, a su vez, constituye la base transversal de cada uno de los 17 Objetivos que componen la agenda.



### 2. Ámbito europeo

Dentro del marco normativo de la UE, el principio de la igualdad (en origen circunscrito a una misma retribución por el mismo trabajo) entre hombres y mujeres se consagró en los Tratados desde el año 1957. En la redacción vigente del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) se proclama este principio. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo. De conformidad con el anterior, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Por su parte, en el artículo 19 del TFUE, se prevé la adopción de la legislación necesaria para luchar contra toda forma de discriminación, también por motivos de sexo. En cuanto a la aprobación de normativa dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» con la que se financia, entre otras, las medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres, basadas en el artículo 168 del TFUE. Estos objetivos también están regulados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones. Este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género».



Algunas de las directivas más relevantes en esta materia son las siguientes: i) la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; ii) La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; iii) La Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; iv) La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE; v) Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo; vi) Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo; vii) la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección; viii) La Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo; ix) La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

### 3. **Ámbito estatal**

La normativa estatal está compuesta por distintas normas, si bien el eje central del sistema es, sin duda, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. También es muy importante, específicamente en materia de violencia, la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, y el Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Tiene especial importancia la adecuación del ordenamiento español a las directivas del año 2000 a través de la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, con el fin de crear el marco general para la igualdad de trato en el empleo, y la relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico que pretende luchar contra estas discriminaciones.

Por su parte, la *Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte*, viene a completar el marco jurídico señalado.

Por lo que respecta al ámbito de las retribuciones, cabe destacar el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Finalmente, de manera más específica para los planes de igualdad, ha de señalarse el 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. Conforme al apartado 2.1.f) del citado real decreto, los planes serán objeto de inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral competente.

### 4. **Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias**

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, la reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, ha introducido por primera vez el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, recogido como principio rector en el artículo 17, que garantiza el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, favoreciendo la participación en la vida pública de la mujer en condiciones de igualdad. Junto a este, se introducen otros artículos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres entre los que cabe destacar son el artículo 11 (derecho de igualdad y cooperación) y el artículo 17 (derecho a la igualdad entre mujeres y hombres).

De ámbito autonómico destacan dos importantes leyes que tienen como principales objetivos el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y el de la protección contra la violencia de género: la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres* y la *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género*, modificada por la Ley 1/2017, de 17 de marzo, que incorpora a la normativa autonómica las disposiciones previstas en el Convenio de Estambul y las resoluciones de los organismos internacionales, en el sentido de ampliar el ámbito de aplicación de la misma a todas las formas de violencia contra la mujer.

Ha de señalarse también la creación del Instituto Canario de Igualdad –por la Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad–, que es un organismo autónomo de carácter administrativo de ámbito autonómico y la Resolución de 27 de junio de 2017, por la que se dispone la publicación del acuerdo que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que deba aprobar el Gobierno de Canarias.

### 5. **Ámbito de la Diputación del Común**

Con la primera redacción del Estatuto de Autonomía de Canarias, que fue aprobado por la Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, se incluyó la creación, por primera vez como institución de relevancia autonómica, el diputado del común, al que se encargaba a partir de ese momento la defensa de los derechos fundamentales y libertades públicas de los ciudadanos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. Esto no significa que se desconociera la

importancia de las figuras históricas de los Procuradores del Común y Personeros de los siglos XVI, XVII y XVIII, pero cuyo ámbito era principalmente insular.

La última reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias aprobada por la LO 1/2018, de 5 de noviembre, modificó el nombre y ahora se refiere a la Diputación del Común en el artículo 57 como: «...alta instancia comisionada del Parlamento de Canarias para la defensa de los derechos fundamentales y las libertades públicas y supervisará las actividades de las administraciones públicas canarias, de acuerdo con lo que establezca la ley».

En unos términos casi idénticos a como se declara por el artículo 1 de la *Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común*: «El diputado del común es el alto comisionado del Parlamento de Canarias, designado por este para la defensa de los derechos y libertades constitucionales y supervisará las actividades de las administraciones públicas canarias en sus relaciones con los ciudadanos y a fin de garantizar dichos derechos y libertades, de acuerdo con lo establecido en la presente ley».

La Diputación del Común se relacionará con el Parlamento de Canarias y sus distintos órganos a través de la persona que lo presida. Para el desempeño de sus funciones estará auxiliado por un adjunto/a primero/a y un adjunto/a segundo/a, y en especial por el asunto que nos ocupa, estará igualmente auxiliado por la persona que ostente la Adjuntía especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

Con el fin de auxiliar en el desempeño de las funciones propias del diputado del común, le corresponde a la adjunta de igualdad: a) proteger y promover los derechos fundamentales y las libertades individuales de las mujeres frente a cualquier tipo de actuación de las administraciones públicas canarias, empresas, entidades u organismos públicos vinculados o dependientes de las mismas, proponiendo a la Diputación del Común las actuaciones que considere más eficaces a tal fin; b) poner de manifiesto ante la Diputación del Común las discriminaciones por razón de género provocadas por actos o disposiciones administrativas y llevar a cabo las actuaciones previstas en la presente ley en relación a las mismas; y c) realizar investigaciones, documentar las quejas y emitir informes, propuestas de actuación y recomendaciones a la Diputación del Común en materia de derechos de las mujeres, igualdad y violencia de género, para su tramitación ante las administraciones públicas canarias. Asimismo, también debe asesorar a la Diputación del Común en materia de integración de la perspectiva de género en sus actuaciones, con el objeto de erradicar los actos de las administraciones públicas canarias que constituyan o evidencien discriminaciones hacia las mujeres.

Interesa destacar que la Diputación del Común podrá dirigirse al Defensor del Pueblo u otras instituciones similares de otras Comunidades Autónomas, si fuese preciso para coordinar actuaciones que exceden del ámbito territorial de la comunidad autónoma de Canarias.

### **III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

#### **1. Ámbito personal**

Este plan se aplica a todo el personal funcionario, laboral y eventual – este último, en lo que resulte adecuado atendiendo a las funciones que desempeña– al servicio de la Diputación del Común.

#### **2. Ámbito territorial**

Este plan es de aplicación para todas las personas de la Diputación del Común, cuya sede oficial se encuentra en la calle O'Daly, número 28, en Santa Cruz de La Palma.

#### **3. Ámbito temporal**

El plan tendrá una vigencia de cuatro años, contados desde su aprobación (2022- 2026), si bien continuará vigente hasta tanto no se apruebe otro plan de igualdad por la Diputación del Común.

### **IV. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

La comisión negociadora del plan está formada por representantes de la Diputación del Común y del personal funcionario, laboral y eventual a su servicio.

Sus principales funciones son:

- a) Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- b) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz 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.
- c) 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.
- d) Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.
- e) Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- f) Impulso de la implantación del plan, en particular, las primeras acciones de información para dar a conocer el plan de igualdad.

Las personas integrantes de la comisión negociadora del plan son:

- Doña Beatriz Barrera Vera, presidenta.
- Doña María Yanes López, jefa de Administración.

- Doña Luz Marina Hernández Martín, delegada de personal funcionario.
- Doña Lidia Barrios Serpa, delegada de personal laboral.
- Doña María Jesús Hernández Afonso, administrativa.
- Don Honorio Gil Ortega, ordenanza-conductor.
- Don Ángel Javier Marcos García, administrativo.
- Doña María José Hernández Leal, administrativa.
- Don Oliver Fariña Fariña, representante de los asesores.
- Doña Amanda Armas Correa, secretaria, y sustituta, con voz y voto, de la presidenta en su ausencia.

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 a esta comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## V. INFORME DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIPUTACIÓN DEL COMÚN

En 2019 se dio por finalizado el diagnóstico para la elaboración de un plan de igualdad de la Diputación del Común del que se extraen las siguientes conclusiones de aquellos elementos de la diputación que no han sufrido cambios desde la fecha.

- Dispone de una adjuntía especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género, que desarrolla gran cantidad de actividades y promueve la visibilización de estas materias entre el personal de la diputación y entre la ciudadanía.

- La estructura del personal puede haber sufrido algunas variaciones desde 2019 pero al no ser todos los puestos de empleo público fijos, no todas las personas trabajadoras son estables. Existe paridad en cuanto al sexo aunque se observa segregación de género en los puestos, manteniendo a mujeres en los tradicionalmente femeninos (administrativas, trabajadoras sociales) y a hombres en los masculinos (conserjes, informáticos). No obstante, no hay segregación vertical, estando la mitad de las jefaturas lideradas por mujeres.

- Las medidas propuestas para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y su ejercicio corresponsable no se estaban empleando de forma extendida, aunque no es posible saber si se debe al desconocimiento de las mismas.

- La formación en materia de igualdad no está extendida entre el personal, siendo muy pocas personas las que manifiestan tener esta formación. No obstante, sí refieren que les gustaría recibir o ampliar esta capacitación.

- No se manifiesta una destacada sensación de discriminación por razón de sexo o género dentro de la diputación ni abuso de los estereotipos de género.

- En cuanto a la comunicación y el lenguaje empleados, se entendería como algo necesario desagregar por género los datos de las personas atendidas, de las materias tratadas y la adaptación de los documentos administrativos.

- En materia de acoso sexual o por razón de género sí se demanda un protocolo propio de actuación ante posibles situaciones que puedan surgir y mayor formación en quienes que tomar decisiones al respecto, si bien –al igual que ha hecho el Parlamento de Canarias–, la diputación se ha adherido al protocolo de acoso del Gobierno de Canarias hasta tanto no apruebe el suyo.

Se ha realizado un análisis de las retribuciones del personal así como valoración de los puestos de trabajo de conformidad con lo previsto en la Resolución de 23 de abril de 2021, por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Diputado del Común, en la que se distribuyen las tareas.

## VI. OBJETIVOS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Diputación del Común de Canarias consta de distintos objetivos que se han articulado sobre cuatro ejes diferentes:

- Eje 1. Sensibilización, formación e impacto social transformador
- Eje 2. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Eje 3. Violencia contra las mujeres
- Eje 4. Imagen, comunicación y lenguaje inclusivo

En cada uno de ellos se han concretado unos objetivos específicos –que se traducen en unas medidas concretas–, un cronograma definido por unos plazos aconsejados para su realización (indicando, en su caso, si la medida en cuestión es permanente en el tiempo), cuál es la unidad o persona/s responsable/s –designada por la institución– para su puesta en marcha e implementación así como unos indicadores que servirán de guía para, una vez implantado el plan, poder llevar a cabo el proceso de seguimiento y finalmente el de evaluación, para poder comprobar así su grado de desarrollo e impacto.

Para establecer la estructura de las medidas se ha tomado como referencia lo previsto sobre las materias sobre las que deben versar los planes de igualdad de las empresas establecido en el artículo 46.2 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, modificada por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. No obstante, también se ha tenido muy presente que la dimensión de la institución no es grande (cuenta



con menos de 50 personas) por lo que se ha optado por aprobar un plan realista, atendiendo a los principales objetivos a conseguir a la vista de los resultados del diagnóstico –que es bastante favorable– y a la capacidad de ejecución de las medidas por parte de la institución, de manera que en sucesivos planes de igualdad se puedan implementar otros objetivos.

Hay que tener en cuenta que algunas de las medidas propuestas precisarán de unos recursos que pueden ser de distinta índole (personales, económicos, infraestructuras, etc.), comprometiéndose la institución a dotarlos para poder implementar el plan en la práctica, en la medida en la que se haya disponibilidad presupuestaria al efecto. No obstante, al tratarse de una institución pequeña, se considera adecuado que se pueda adherir a otras iniciativas impulsadas por otras entidades –y, en especial, a las del Parlamento de Canarias– así como el poder coorganizar con otras instituciones las distintas acciones que se vayan implementando. Lo importante, en definitiva, es conseguir el resultado esperado de las distintas acciones que conforman el plan.

### Eje 1. Sensibilización, formación e impacto social transformador

En toda institución es indispensable que su personal tenga no solo la sensibilización suficiente para detectar situaciones de desigualdad y discriminación que afectan a las mujeres sino que estas, una vez detectadas, es necesario abordarlas. Para ello, se precisa formación y capacitación para poner en práctica medidas correctoras de la desigualdad, aplicando la perspectiva de género a la realidad de la práctica profesional.

Por este motivo, es necesario que la Diputación del Común disponga de un plan de formación para que todo su personal esté formado en materia de igualdad de oportunidades, ajustando los contenidos a diferentes niveles y necesidades en función de los puestos de trabajo a desarrollar. Atendiendo a las dimensiones de la institución, este plan podrá contener tanto iniciativas propias como el sumarse a las impulsadas por otras entidades y organizaciones.

Eje 1. Sensibilización, formación e impacto social transformador				
Objetivos específicos	Medidas	Plazos	Unidad o persona responsable	Indicadores para el seguimiento y la evaluación
1.1. Sensibilizar a la plantilla de la Diputación del Común sobre la importancia de la igualdad real como principio de la Administración	1.1.1. Difundir, entre el personal de la DC, iniciativas sobre igualdad y de la integración de la perspectiva de género	Permanente	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de actividades de sensibilización difundidas - N.º de personas, desagregado por sexo, destinatarias de la difusión
	1.1.2. Divulgación del Plan de Igualdad de la DC	Primer cuatrimestre tras la aprobación del PI	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de acciones realizadas <b>Impacto:</b> - Valoración de las acciones por las personas destinatarias
1.2. Formar y capacitar al personal de la DC en cuestiones relativas a la igualdad de género y la no discriminación	1.2.1. Configuración e implementación, en solitario o de manera conjunta con otras administraciones, de un plan anual o bianual de formación mediante el que todo el personal de la DC pueda crear su curriculum básico en igualdad. Las posibles materias de este paquete formativo pueden ser: - uso no sexista del lenguaje, - construcción de la igualdad, - corresponsabilidad y conciliación, - detección de discriminaciones indirectas, - aplicación de la perspectiva de género, - detección y actuación ante el acoso sexual y de género, - violencia de género.	Durante el primer año tras la aprobación del PI	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de acciones formativas realizadas. - N.º de personas, desagregado por sexo, que participan en las actividades. - N.º de horas de formación. <b>Impacto:</b> - Tasa de personas formadas, desagregado por sexo. - N.º de personas, desagregado por sexo, que refieren haber introducido cambios en su trabajo. - N.º de cargos públicos de la institución y personal asesor que han asistido a la formación.
	1.2.2. Facilitar, en la medida de lo posible y garantizando la correcta prestación del servicio, la asistencia del personal a las actividades formativas sobre perspectiva de género difundidas por la diputación	Permanente	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género en colaboración con la Secretaría General	<b>Ejecución:</b> - N.º de actividades externas propuestas al personal. <b>Impacto:</b> - N.º de personas a las que se ha facilitado la asistencia a la formación.

<b>Eje 1. Sensibilización, formación e impacto social transformador</b>				
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Plazos</b>	<b>Unidad o persona responsable</b>	<b>Indicadores para el seguimiento y la evaluación</b>
<b>1.3. Introducir la perspectiva de género en la formación</b>	1.3.1. Medidas transversales - Digitalizar la oferta formativa. - Realizar la formación preferentemente en horario laboral. - Introducir temas sobre perspectiva de género en la formación habitual. - Contar con equipos de formación paritarios.	Permanente	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - Acciones formativas que se imparten online frente a las offline. - Composición de los equipos de formación, desagregado por sexo. - N.º de temas sobre género introducidos en otros cursos.
<b>1.4 Hacer visible el enfoque de igualdad en la labor de la Diputación del Común</b>	1.4.1 Difundir en la web institucional el compromiso de la institución en el valor de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. 1.4.2. Crear un apartado específico en la web institucional, para publicar y difundir noticias, documentos, artículos de opinión y referencias bibliográficas, que contemplen la perspectiva de género.		Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de noticias e iniciativas relacionadas en la web <b>Impacto:</b> - Comprobar que en la web se ha ido publicando información sobre las distintas iniciativas. - Comprobar la creación de un apartado específico en la web institucional.

## **Eje 2. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

En toda institución es esencial que se impulsen medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en particular, las vinculadas a la mejora y la flexibilización de la organización y distribución del tiempo de trabajo.

La asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las medidas y permisos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral avoca a que sean las mujeres las que soliciten con más frecuencia medidas de conciliación para el cuidado de menores o familiares dependientes a cargo que o bien las aleja del mercado laboral (excedencias); o bien provoca un impacto directo en sus retribuciones (reducciones de jornada) y en sus posibilidades de promoción profesional. Todos estos factores contribuyen a la perpetuación de la brecha laboral de género.

Revertir esta tendencia provocada por la pervivencia de los roles de género exige un cambio social al que la Diputación del Común debe contribuir fomentando la concienciación de todo el personal a su servicio hacia la distribución equitativa de las responsabilidades familiares. Por este motivo, es necesario que la Diputación del Común oriente su política de conciliación de la vida personal, laboral y familiar hacia el fomento de la corresponsabilidad. Para conseguirlo se precisa el impulso e implantación de formas de trabajo flexible que favorezcan la flexibilización de la jornada y los horarios, así como, en su caso, del teletrabajo por necesidades de conciliación.

Objetivos específicos	Medidas	Plazos	Unidad o persona responsable	Indicadores para el seguimiento y la evaluación
<b>2.1. Actualizar y difundir la normativa y recursos en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y sus actualizaciones, sensibilizando a la plantilla de la DC sobre la importancia de la corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar</b>	2.1.1. Creación de un buzón de sugerencias en materia de conciliación, promoviendo la participación de la plantilla	Primer año tras la elaboración del PI	Jefa de Administración	<b>Ejecución:</b> - Creación del buzón <b>Impacto:</b> - N.º de personas que acceden y lo utilizan
	2.1.2 Poner a disposición del personal las medidas de conciliación (propias y externas) de la vida personal, familiar y laboral, de manera que pueda consultarse con facilidad.	Permanente	Jefa de Administración	<b>Ejecución:</b> - Difusión de las medidas Guía entre el personal al servicio de la Diputación del Común <b>Impacto:</b> - Comprobar que la información está disponible y actualizada - Inclusión de la materia de conciliación en las actividades específicas de formación y sensibilización correspondientes
	2.1.3.Mantener informado al personal, mediante envío de correo electrónico, cuando existan actualizaciones respecto a la adopción o modificación de medidas que afecten a la conciliación	Permanente	Jefa de Administración	
	2.1.4. Campaña de sensibilización del personal de la DC sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género	Primer año tras aprobación PI	Jefa de Administración	<b>Ejecución:</b> - N.º de acciones realizadas <b>Impacto:</b> - Valoración de las acciones por las personas destinatarias
	2.1.5.Informar sobre ayudas de acción social para incentivar el acceso a las mismas y promover alternativas de mejora por parte del personal	Permanente	Jefa de Administración	<b>Ejecución:</b> - N.º de acciones realizadas <b>Impacto:</b> - N.º de personas que refieren haber realizado cambios en su trabajo - Valoración de las acciones por las personas destinatarias
<b>2.2. Adaptar la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad</b>	2.2.1. Revisión de los horarios y las jornadas para facilitar la conciliación	Primer año tras la aprobación del PI	Jefa de Administración auxiliada por las delegadas sindicales	<b>Ejecución:</b> - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad en materia de gestión del tiempo de trabajo. - Verificación de la política de horarios racionales y desconexión digital en la DC. - N.º de medidas propuestas y puestas en marcha en materia de flexibilidad horaria y trabajo a distancia. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. <b>Impacto:</b> - Evolución en el uso de las medidas de gestión flexible del tiempo de trabajo por sexo. - Verificación del grado de satisfacción del uso del tiempo de las reuniones. - Número y porcentaje, desagregado por sexo de personas que teletrabajan. - N.º de personas, desagregado por sexo, que refieren haber introducido cambios en su trabajo.
	2.2.2.Adoptar las medidas necesarias para que las reuniones de trabajo y las acciones formativas se desarrollen dentro de la jornada laboral, preferentemente	Segundo año tras la aprobación del PI		
	2.2.3. Analizar las políticas de desconexión digital, fomentar el uso razonable de las tecnologías.	Primer año tras la aprobación del PI		
	2.2.4. Estudiar los supuestos de flexibilidad horaria para adaptarlos a las necesidades de conciliación de la vida laboral y personal de personas con menores o personas dependientes a cargo.	Primer año tras la aprobación del PI		
	2.2.5. Estudiar posibles nuevos supuestos de flexibilidad horaria	Primer año tras la aprobación del PI		
	2.2.6. Favorecer, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las necesidades de servicio, que el personal pueda flexibilizar su horario o jornada de acuerdo con sus necesidades y responsabilidades familiares	Segundo año tras la aprobación del PI		

Objetivos específicos	Medidas	Plazos	Unidad o persona responsable	Indicadores para el seguimiento y la evaluación
<b>2.3. Preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal con menores o personas dependientes a cargo</b>	2.3.1. Analizar el régimen de concesión del disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares	A realizar en el segundo y tercer año tras la aprobación del plan	Jefa de Administración auxiliada por las delegadas sindicales	<b>Ejecución:</b> - Incorporación del criterio de preferencia en la concesión del disfrute de las vacaciones o permisos por asuntos propios. <b>Impacto:</b> - N.º de personas que lo solicitan, desagradadas por sexo, edad, cargo/nivel y características de la persona solicitante.
	2.3.2. Establecer la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal con menores de doce años o personas dependientes a cargo			
<b>2.4. Incorporación del permiso para cuidado de dependientes</b>	2.4.1. Extender el permiso para el cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave (artículo 49. E EBEP) al cuidado de familiares dependientes por motivo médico grave		Jefa de Administración auxiliada por las delegadas sindicales	<b>Ejecución:</b> - Incorporación de este permiso <b>Impacto:</b> - N.º de personas que lo solicitan desagradadas por sexo, edad, cargo/nivel y varias características de las personas solicitantes

### Eje 3. Violencia contra las mujeres

La violencia de género o violencia contra las mujeres es la representación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres y nuestro ordenamiento jurídico contempla estrategias tendentes a su erradicación; pero sin duda, mediante la sensibilización, una posición firme frente a la violencia, la visibilización de las medidas contra ella y la defensa de los derechos de las mujeres, desde cualquier entidad o institución se puede contribuir a su eliminación o al menos a la minimización de sus consecuencias.

La Diputación del Común ha de favorecer el cambio y sentar las bases en la institución para avanzar en la consecución de una sociedad libre de todo tipo de violencia.

Eje 3. Violencia contra las mujeres				
Objetivos específicos	Medidas	Plazos	Unidad o persona responsable/	Indicadores para el seguimiento y la evaluación
<b>3.1. Concienciar sobre la violencia de género y el acoso sexual y sexista</b>	3.1.1. Acciones de sensibilización dentro del programa de formación	Permanente	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	Evaluación dentro del Eje 2
	3.1.2. Acciones específicas en días conmemorativos para llamar la atención y concienciar sobre la violencia de género	Permanente	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de acciones desarrolladas. - N.º de personas participantes. <b>Impacto:</b> - N.º de personas que asisten. - Valoración de las acciones.
<b>3.2. Difundir y respetar los derechos para empleadas públicas víctimas de violencia de género</b>	3.2.1 Difusión de los derechos de las empleadas públicas recogidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 1/2004	Permanente	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de acciones de difusión realizadas <b>Impacto:</b> - N.º de asistentes a las acciones
	3.2.2. Hacer valer los derechos anteriores a las empleadas públicas víctimas de violencia de género	Permanente	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de solicitudes <b>Impacto:</b> - N.º de concesiones

Eje 3. Violencia contra las mujeres				
Objetivos específicos	Medidas	Plazos	Unidad o persona responsable/	Indicadores para el seguimiento y la evaluación
3.3. Elaborar y difundir un Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y Sexista en el ámbito de la DC	3.3.1. Mantener la adhesión al protocolo de acoso del Gobierno de Canarias hasta que se apruebe uno propio.	Permanente hasta que se apruebe el propio	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> Comprobar que se ha mantenido dicha adhesión hasta que se elaboró el propio Protocolo.
	3.3.2. Elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y sexista en el ámbito de la Diputación del Común	Primer semestre tras la aprobación del PI	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - Elaboración del Protocolo
	3.3.3. Difusión del Protocolo frente al Acoso de la Diputación del Común	Al menos tres veces durante los cuatro años de vigencia del plan	Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género	<b>Ejecución:</b> - N.º de iniciativas de difusión realizadas <b>Impacto:</b> - N.º de consultas sobre el protocolo - N.º de veces que se activa el protocolo

#### Eje 4. Imagen, comunicación y lenguaje inclusivo

El principal objetivo de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos por lo que emplear habitualmente un lenguaje inclusivo, tanto en el ámbito interno de la institución como hacia el exterior –esto es hacia las personas usuarias o cualesquiera otros interlocutores–, contribuye a que se visibilice a las mujeres y propicia, en definitiva, comunicaciones igualitarias.

Se deben entender incluidos no solo los textos escritos (ya sea en papel o en versión digital y sean o no documentos administrativos) sino también las imágenes, carteles, sellos o emblemas así como cualesquiera otros recursos audiovisuales, de manera que sean neutros en cuanto al género. Se pretende, en definitiva, conseguir no transmitir estereotipos sexistas y concienciar al personal de la oportunidad de incluir en su día a día –dentro y fuera de la institución– de una comunicación igualitaria.

Eje 4. Imagen, comunicación y lenguaje inclusivo				
Objetivos específicos	Medidas	Plazos	Unidad o persona responsable/	Indicadores para el seguimiento y la evaluación
4.1. Impulsar y recomendar la utilización de un lenguaje no sexista en sus expresiones visuales, orales, escritas y en entornos digitales.	4.1.1. Adherirse a un documento de recomendaciones de lenguaje inclusivo o bien crear el suyo propio.	Primer semestre tras aprobación del PI	Responsable de comunicación	<b>Ejecución:</b> - Constatar la adhesión o la elaboración de un documento de recomendaciones <b>Impacto:</b> - Valoración de la acción por las personas destinatarias
	4.1.2. Difundir entre el personal de la institución y publicar en la web de la institución el documento de recomendaciones del empleo y uso del lenguaje inclusivo	Al menos una vez cada año	Responsable de comunicación	<b>Ejecución:</b> - Comprobar que se ha enviado al menos una vez cada año de vigencia del plan - Comprobar que se ha publicado en la web institucional y que continúa visible <b>Impacto:</b> - Valoración de la acción por las personas destinatarias
	4.1.3. Ofrecer formación en materia de comunicación y lenguaje inclusivo y, en especial, al personal responsable de la comunicación	A lo largo de todo el periodo de desarrollo del plan (al menos en dos ocasiones)	Responsable de comunicación	Evaluación dentro del Eje 2



Eje 4. Imagen, comunicación y lenguaje inclusivo				
Objetivos específicos	Medidas	Plazos	Unidad o persona responsable/	Indicadores para el seguimiento y la evaluación
4.2. Implementación desde la institución de una imagen, comunicación y lenguaje inclusivo	4.2.1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, que se utilizan tanto en las comunicaciones orales como en las escritas.	A lo largo del primer año tras la aprobación del PI	Responsable de comunicación	<b>Ejecución:</b> - Selección al azar y revisión de una muestra de comunicados, página web, etc. <b>Impacto:</b> - Número de canales revisados/número total de canales
	4.2.2. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje empleado en los procedimientos administrativos.	A lo largo de los dos primeros años tras la aprobación del PI	Personal de la institución con formación en lenguaje inclusivo	<b>Ejecución:</b> - Selección al azar y revisión de procedimientos administrativos, etc. <b>Impacto:</b> - Número de procedimientos revisados que cuentan con lenguaje inclusivo/número total de procedimientos
	4.2.3. Revisión de los pictogramas y carteles utilizados en la señalización de las dependencias (de cara al público e interiores) de la institución para detectar y sustituir aquellos que no respondan a un tratamiento igualitario de mujeres y hombres.	A lo largo del primer año tras la aprobación del PI	Responsable de comunicación	<b>Ejecución:</b> - Revisión de las instalaciones <b>Impacto:</b> - Número de dependencias revisadas/número total de dependencias

## VII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

La implantación del plan de igualdad coincide con su periodo de vigencia y durante el mismo se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para la ejecución y puesta en marcha de todas las medidas acordadas para la consecución de los objetivos planteados.

La implantación del plan de igualdad requerirá la intervención coordinada de los siguientes sujetos: a) la Diputación del Común que, en su condición de responsable de garantizar la igualdad en su organización, le corresponde la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para su puesta en práctica y apoyar activamente tanto la ejecución de las acciones; b) la comisión negociadora, que debe impulsar la implantación del plan; c) el órgano de seguimiento del plan, que recibirá y analizará la información relativa a la ejecución del plan, emitiendo el correspondiente informe; d) las personas responsables de la puesta en práctica de las medidas aprobadas por el plan de igualdad; e) el personal de la Diputación del Común; f) la representación sindical de la Diputación del Común, que debe ser informada sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas.

Para la ejecución de este plan será necesario destinar recursos económicos que podrán contemplarse en los presupuestos anuales de la Diputación del Común.

## VIII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

### 1. Sistema de seguimiento y evaluación del plan

• Las medidas y acciones previstas en cada uno de los ejes de actuación que contempla este plan de igualdad cuentan con una calendarización específica y tienen asignado una unidad responsable de su ejecución o implantación. Asimismo, cada medida o acción incluye un listado de indicadores de proceso y resultado que permitirán llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del plan.

Para la implantación de las acciones contenidas en este plan de igualdad, su seguimiento y evaluación se cumplimentarán las fichas de seguimiento de las medidas cada vez que se ejecute una y que la evaluación del plan se hará en dos momentos: una evaluación intermedia (a los 2 años) y otra final (revisión de conjunto del alcance de los resultados). En esas dos evaluaciones se redactará un informe de seguimiento y evaluación.

### 2. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan

Para garantizar el funcionamiento e implementación del plan para la igualdad se seguirá contando con la figura de la comisión negociadora que pasará a denominarse *Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad* (en adelante, Comisión de Seguimiento), detallando a continuación el régimen de funcionamiento de la misma:

- Composición. Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del plan son:
  - Titular de la Adjuntía Especial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género.
  - Doña María Yanes López, jefa de Administración.
  - Doña Luz Marina Hernández Martín, delegada de personal funcionario.
  - Doña Lidia Barrios Serpa, delegada de personal laboral.
  - Doña María Jesús Hernández Afonso, administrativa.

- Don Honorio Gil Ortega, ordenanza-conductor.
- Don Ángel Javier Marcos García, administrativo.
- Doña María José Hernández Leal, administrativa.
- Asesor/a de Adjuntía de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género.
- Asesor/a en administración y mantenimiento de los sistemas informáticos.

- Esa comisión establecerá sus funciones y el procedimiento de seguimiento cuando se constituya.

### **3. Procedimiento de revisión o para solventar discrepancias**

Si como resultado con la ejecución y seguimiento de las medidas se procediera a la revisión y modificación del plan de igualdad con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos o se detectan discrepancias.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos por la Comisión de Seguimiento cuando sobrevengan circunstancias que así lo requieran y, en todo caso, cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos, cuando se produzcan cambios significativos respecto a las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para la elaboración de este plan, o cuando una autoridad competente determine la necesidad su modificación.

La revisión del plan de igualdad únicamente conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

En caso de revisión, las partes integrantes de la comisión negociadora negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la comisión. Por último, será el diputado del común quien lo apruebe definitivamente, con el voto favorable de la Mesa de Negociación de la Diputación del Común.

Se podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que intervendrá con voz, pero sin voto.

## **IX. ANEXO NORMATIVO**

A continuación, sin ánimo de exhaustividad, se recogen las principales normas a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico.

### **INTERNACIONAL**

- Carta de las Naciones Unidas, San Francisco, 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, Viena 1993, Asamblea General.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/RES/70/1, 2015. Destacan los ODS 5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.), ODS 8 (trabajo decente) y ODS 10 (reducción de las desigualdades).

### **EUROPEO**

- Tratado de Roma de 1957, incluyó el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y artículo 157 TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. 2014 Convenio de Estambul.
- Los artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, hecha en Estrasburgo en 2007.
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.

- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

#### **ESTATAL**

- Los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española de 1978.

- La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*.

- *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto Legislativo 1/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

- *Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia*.

- 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.

- *Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo*.

#### **COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS**

- *Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias*.

- *Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común de Canarias*.

- *Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer*.

- *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género*, modificada por la ley 1/2017, de 17 de marzo.

- *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres*.

- Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020.

- Resolución de 27 de junio de 2017, por la que se dispone la publicación del acuerdo que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.

#### **PARLAMENTO DE CANARIAS**

- Reglamento del Parlamento de Canarias, de 17 de abril de 1991, última modificación 19 y 20 de mayo de 2020, texto consolidado (*BOPC* n.º 111, de 5 de junio de 2020).

- Resolución de la Secretaría General, de fecha 21 de junio de 2004, sobre las solicitudes de inscripción a cursos del personal del Parlamento de Canarias.

- Reglamento, de 14 de junio de 2005, regulador de la concesión de anticipos reintegrables al personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.

- Normas, de 14 de junio de 2005, reguladoras del régimen de jornada y dedicación del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.

- Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Parlamento de Canarias de 2009.

- Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 30 de septiembre de 2010, por el que se aprueba el Texto Refundido del Reglamento por el que se regulan las mejoras sociales del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.

- Acuerdo de la Mesa del Parlamento, de 8 de noviembre de 2012, sobre el permiso de reducción de jornada de trabajo al personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias, a quienes falten menos de cinco años para la jubilación forzosa o estén en proceso de recuperación por razón de enfermedad.

- Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias de 5/12/2014 (*BOPC* núm. 417).

Resolución de 23 de abril de 2021 por la que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Diputado del Común.



Parlamento de Canarias