

**CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A.,
CELEBRADO EL DÍA 12 DE MARZO DE 2024**

En Santa Cruz de Tenerife, siendo las dieciséis horas cinco minutos del día doce de marzo de dos mil veinticuatro, se celebra de manera mixta, presencial y telemática, el Consejo de Administración de la Sociedad mercantil SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A., con los siguientes miembros del mismo:

D. Lope D. Afonso Hernández, Presidente (presencial).
D^a. Dimple M. Melwani Melwani, Consejera Delegada (presencial).
D. Urbano Medina Hernández, Vicepresidente Primero (presencial).
D. Santiago Sesé Alonso, Vicepresidente Tercero (presencial).
D. Enrique Talg Reineke (presencial).
D^a. Laura Esther Castro Hernández (presencial).
D^a. Carmen Dolores Pérez Pérez (telemática).
D^a. Luz Goretti Gorrín Ramos (telemática).
D^a. Dácil María León Reverón (presencial).

No asisten por diversos motivos justificados los siguientes miembros:

D. Jorge Alexis Marichal González
D. Roberto Medina González
D^a Patricia Paulsen Fölling.

Secretario

D. José Antonio Duque Díaz (presencial).

Asisten, además como personal de Turismo de Tenerife:

D. Carmelo S. Ortiz García, Director del Departamento de Administración, Finanzas, Servicios Jurídicos y Atracción de Inversiones de Turismo de Tenerife (presencial).

Antes del inicio de la sesión, el Presidente de la Entidad, D. Lope D. Afonso Hernández, da la bienvenida a todos los presentes, disculpa la ausencia de la Presidenta del Cabildo Insular de Tenerife, D^a Rosa E. Dávila Mamely, pasando a tratar los siguientes puntos del Orden del Día.

Orden del Día

1. Ratificación de la aprobación del Acta de la Sesión Anterior.
2. Dación de cuenta de la actualización del Programa de Actuación, Inversiones y Financiación (P.A.I.F.) y del marco presupuestario para el ejercicio 2024.

3. Presentación y formulación, si procede, de las Cuentas Anuales, Memoria e Informe de gestión del ejercicio 2023.
4. Nombramiento de Auditor para las Cuentas Anuales del ejercicio 2023.
5. Convocatoria de la Junta General Ordinaria y fijación del Orden del día.
6. Dación de cuenta de la aprobación del Plan de Igualdad de Turismo de Tenerife.
7. Dación de cuenta de la aprobación de las Bases de Patrocinio.
8. Dación de cuentas del balance de acciones realizadas y próximas a ejecutar.
9. Dación de cuenta de nuevas incorporaciones en materia de personal.
10. Dación de cuenta de la clasificación obtenida por la Entidad desde el Comisionado de Transparencia.
11. Asuntos llegados con posterioridad al envío del Orden del Día.
12. Ruegos y preguntas.
13. Aprobación, si procede, del Acta del Consejo de Administración de la presente sesión.

1. Ratificación de la aprobación del Acta de la Sesión Anterior.

Queda ratificada por unanimidad el Acta aprobada de la Sesión celebrada el día diecinueve de octubre de dos mil veintitrés.

2. Dación de cuenta de la actualización del Programa de Actuación, Inversiones y Financiación (P.A.I.F.) y del marco presupuestario para el ejercicio 2024.

Como consecuencia de los acuerdos del Pleno Insular del Cabildo relativos al presupuesto de las entidades que conformen su grupo empresarial, se produce una variación en el PAIF y en el marco presupuestario aprobado inicialmente por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 19 de octubre del 2023.

El Consejo de Administración, previa presentación al mismo por parte del Director Financiero de la Entidad D. Carmelo S. Ortiz García, queda enterado de la actualización del PAIF y del marco presupuestario del ejercicio 2024 conforme al detalle que figura como ANEXO I.

Así mismo, en relación al presente punto se realizaron las siguientes intervenciones:

- A) D^a Laura Castro pregunta por el destino de aportaciones del Área de Agricultura del Cabildo, concretamente para la promoción del vino, la papa y otros, contestando la Consejera Delegada que se producen para actos turísticos que puedan tener margen de ser organizados junto con el citado Área.
- B) D. Santiago Sesé elogia el incremento presupuestario significativo de esta Sociedad desde el ejercicio 2019, cuyo presupuesto pasa de algo más de 15 millones de euros hasta el actual de 2024 por encima de los 27 millones de euros. El Presidente de la Entidad, D. Lope D. Afonso Hernández, indica que esa evolución es debido a la concienciación de la Corporación Insular de la importancia del sector turístico, lo que ha comprendido la mejora de instalaciones, el prestigio de los profesionales de la hostelería, hasta las campañas promocionales con líneas aéreas claves para el destino que han abierto nuevos mercados emisores. Así mismo, D. Santiago Sesé expresa que en estos momentos, muchas empresas turísticas de la isla no encuentran personal adecuado y constatan que el absentismo laboral se ha disparado, finalmente manifiesta su enorme

preocupación por la ola de turismo fobia que se ha desatado en la isla de forma transversal, con evidente perjuicio por la divulgación de tal noticia en los medios de comunicación, en particular ingleses y alemanes.

Añade a este respecto que es posible que no se le haya dado la importancia que tiene la labor de personal auxiliar en el sector hotelero como son los recepcionistas, camareros, limpiadores de habitaciones etc.

C) D. Enrique Talg Reineke manifiesta, según la intervención del anterior miembro, que se ha producido una generalización de la idea que el turismo perjudica en general al residente, lo cual es altamente preocupante para la coyuntura actual. A lo cual contesta la Consejera Delegada indicando que efectivamente se está generalizando dicha idea en perjuicio de los intereses de la población residente, lo cual siendo es totalmente erróneo por lo que es necesario indicar que se debe redoblar los esfuerzos divulgativos sobre los beneficios del turismo para la isla de Tenerife, añadiendo que se debe también dignificarse al personal de los servicios turísticos.

3. Presentación y formulación, si procede, de las Cuentas Anuales, Memoria e Informe de gestión del ejercicio 2023.

D. Carmelo Ortiz realiza la presentación de las Cuentas anuales de la entidad, conjuntamente con la memoria e informe de gestión del ejercicio 2023. La información se remitió a los Consejeros a través del correo electrónico con anterioridad. Asimismo, se informa del borrador de informe de auditoría independiente a las cuentas anuales, suscrito por D. Pedro Miguel Pasqua Asenjo, Auditor de la empresa auditora Canaudit S.L.

D. Carmelo Ortiz informa acerca de las citadas cuentas en que destaca que el total de gastos ejecutados al 31 de diciembre de 2023, asciende a 24.822.435,85 €, sobre los 19.688.301,40 € previstos, siendo el grado de ejecución del presupuesto de un 126,08%.

En cuanto a la ejecución de los ingresos, ha ascendido a un 126,21%, lo que supone un importe de 24.848.749,78 €, registrándose un superávit presupuestario de 26.313,93 €.

No obstante, a pesar de que hay superávit presupuestario entre ingresos y gastos, con la aplicación de las normativas del Plan General Contable, se producen pérdidas contables por importe de 2.783.438,40 €, que no tienen repercusión en el Patrimonio Neto de la empresa ya que con la Aplicación del Nuevo Plan General Contable, Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, y de la Resolución del instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuenta del mes de marzo de 2009, las subvenciones recibidas con finalidad indeterminada se consideran parte de los Fondos Propios en función del porcentaje de participación en el accionariado y compensando en esta partida las pérdidas contables.

Tras hacer un análisis detallado de las distintas partidas de las cuentas de la Sociedad, el Consejo formula las Cuentas Anuales y la Memoria del ejercicio 2023 con el voto favorable y firma de las mismas por todos sus miembros.

Así mismo, se propone que por la Junta General se apruebe el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estados de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo, memoria e informe de gestión del ejercicio 2023, todo ello conforme al detalle que figura en el ANEXO II (Cuentas Anuales e Informe de Gestión), igualmente se da cuenta del Borrador de Informe de Auditoría que figura como ANEXO III.

4. Nombramiento de Auditor para las Cuentas Anuales del ejercicio 2023.

Como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, el sujeto auditor es el "Interventor General del Cabildo Insular de Tenerife", el cual puede acudir a la colaboración de auditores externos. Para ello se ha informado desde el propio Cabildo la voluntad de realizar un procedimiento para dicha contratación. Sin embargo, a fecha de la presente no hay novedades al respecto, por lo que no procede que Turismo de Tenerife contrate los servicios de un auditor externo por un período superior a un año hasta que no se concrete el detalle del procedimiento a aplicar por parte del Cabildo.

Tras analizar varias propuestas de auditores, el Consejo de Administración de SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A. propone unánimemente el nombramiento de CANAUDIT, S.L. con CIF número B-38.437.869, entidad auditora inscrita en el Registro Mercantil de Santa Cruz de Tenerife, Tomo 1943, Folio 149, Hoja TF-14416, Sección General, Inscripción 1ª, para que proceda a efectuar la auditoría voluntaria de Cuentas Anuales que comprenden el Balance, la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y el Estado de Flujos de Efectivo de la Sociedad para el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023, con una remuneración de DIEZ MIL SETECIENTOS EUROS (10.700,00 €).

La aceptación por parte de dicha Entidad de su nombramiento habrá de hacerse en tiempo y forma, de acuerdo con la legislación vigente.

5. Convocatoria de la Junta General Ordinaria y fijación del Orden del día.

El Consejo de Administración procede a la Convocatoria de la Junta General Ordinaria de la Sociedad (ANEXO IV); de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de sus Estatutos, proponiendo el día 8 de mayo del actual a las 16:00 horas, con el siguiente Orden del Día:

Punto Primero. - Examen y aprobación, en su caso, del Balance de situación, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Entrada de Flujos de Efectivo y Memoria del ejercicio 2023, así como de la gestión social durante el referido año.

Punto Segundo. - Delegación de facultades para el cumplimiento de los acuerdos que se adopten al Presidente, Vicepresidente o Secretario de la Sociedad.

Punto Tercero. - Ruegos y preguntas.

Punto Cuarto. - Aprobación del acta de la junta en cualquiera de las modalidades previstas por la Ley.

6. Dación de cuenta de la aprobación del Plan de Igualdad de Turismo de Tenerife.

La Consejera Delegada, Dª Dimple M. Melwani, presenta el Plan de Igualdad de la Entidad que figura como ANEXO V.

Dª Laura Castro felicita por haber llegado en este momento de desarrollo del mismo.

El Presidente de la Entidad, D. Lope Afonso, manifiesta que espera que este Plan no se limite a la mera obligación legal, sino que además sea operativo.

Por todo lo anterior, el Consejo de Administración queda enterado del Plan y aprueba por unanimidad el mismo.

7. Dación de cuenta de la aprobación de las Bases de Patrocinio.

El Consejo de Administración queda enterado de la Bases de Patrocinio publicadas en la página web de Turismo de Tenerife, previa aprobación por parte de la Consejera Delegada de la entidad con fecha de 28 de diciembre de 2023.

Previamente y de forma resumida, se produjo el siguiente debate:

La Consejera Delegada manifiesta respecto de la situación actual de la puesta en marcha de la referidas bases las siguientes apreciaciones:

- Se ha trabajado intensamente por el personal técnico de Turismo de Tenerife para su confección y divulgación atendiendo a los principios de publicidad, transparencia y libre acceso a los criterios que rigen la estrategia en materia de patrocinios de esta entidad.
- Las indicadas bases recogen la valoración positiva de eventos enfocados a prácticas sostenibles.
- La estrategia planteada sobre dichas bases se fundamenta en la lograr un turismo de calidad para la isla de Tenerife.
- La planificación es otro de los elementos puestos en valor en las referidas bases.

Dña. Carmen Pérez de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, pregunta sobre la marca "*Tenerife Despierta Emociones*". Contesta la Consejera Delegada que cuando quiera la invita a una reunión con los departamentos responsables de la marca para que le aporten toda la información que considere conveniente. Añadiendo que la idea es tender a un procedimiento en materia de patrocinios parecido al que actualmente tiene PROMOTUR, pero que en esto aún no es posible.

Dª Dácil León Reverón manifiesta su preocupación por las cancelaciones de eventos en su municipio.

Dª Laura Castro manifiesta su preocupación por la latente falta de formación actual por parte de promotores en materia de sostenibilidad.

8. Dación de cuentas del balance de acciones realizadas y próximas a ejecutar.

La Consejera Delegada da cuenta, resumidamente, de las siguientes actuaciones:

- Respecto a los *Fondos Next Generation*: previsión de 7,5 millones de euros, para los cuales los distintos departamentos de Turismo de Tenerife están destinando sus esfuerzos para su culminación en los plazos previstos. Se indicaba que ya se han finalizado 7 proyectos y en preparación otros 4 proyectos, tales como "ciberseguridad" y "dato home".
- Reactivación y revaloración de los "Programas Anaga y Teno".

-En cuanto al Departamento de Asociados se reactivan planes de visitas todos los miércoles para valorar si los servicios de Turismo de Tenerife se ajustan a las necesidades de los asociados. Los departamentos también estarán implicados en la realización de dichas visitas, especialmente el departamento de Marketing y Comunicación. Añade, que también se revisarán las cuotas e inscripciones de los asociados, ascendiendo actualmente a un total de número de asociados de 551.

-Se prevé para este ejercicio 2024 una convocatoria del Consejo Asesor.

-Se establece una nueva política interna del Teletrabajo, reduciendo a la plantilla los días de teletrabajo, de 3 días previstos hasta el momento, se reduce a 2 días de teletrabajo no seguidos semanalmente, lo cual ha sido debidamente comunicado a la plantilla.

-Se ha creado una Comisión de Bienestar y Salud en la empresa, la cual está conformada por una persona de cada departamento.

-Se prevé reuniones con los distintos departamentos de la entidad para la delimitación de las funciones del personal, así como la definición de OKR a los efectos de la fijación de objetivos y parámetros de productividad por lo que se debe regir la actividad de la plantilla de la sociedad, siendo necesaria su revisión de forma anual. Para ello, añade, que será necesario también la revisión oportuna del catálogo de puestos de trabajo para la fijación de los objetivos de cada puesto de trabajo en relación con lo comentado anteriormente.

-Otras acciones:

*Conectividad, especialmente enfocada al mercado de USA, para lo que se prevé una necesidad de incremento de 600.000,00 euros destinados al actual contrato vigente con la oficina de representación de USA para ampliar la temporalidad la ruta directa con Tenerife que tiene UNITED, motivo por el cual la Consejera se desplazará hasta Chicago a fin de ultimar la necesidad de ampliación de la ruta por mayor temporalidad a la prevista en los años anteriores, de acuerdo con la nuevas líneas estratégicas de promoción en el mercado de USA.

*Se programa la asistencia a reuniones p congresos profesionales a celebrar en: Estambul, Oriente Medio, Praga o Gran Canaria.

*Se prevé reuniones en materia de conectividad con representantes de, entre otras, las siguientes líneas aéreas: British Airways, Air France, Iberia Express, y líneas aéreas nórdicas.

*Respecto a la FILM COMMISSION, se informa de, entre otras, las siguientes acciones:

-Asistencia al Festival del Cine de Málaga.

-Festival de Animación en la Laguna.

-Rodajes y ocupación de las vías en Santa Cruz y los realejos.

-Reunión con distintas Administraciones competentes en esta materia.

*Auditorías de la Carta de Sostenibilidad, manifiesta que cada vez se adhieren más empresas a la carta de sostenibilidad impulsada por Turismo de Tenerife.

*Se prevé renovar la *Certificación de calidad Biosphere*, para lo cual será necesario la preparación de la licitación oportuna por parte del Departamento de Productos.

*En materia de Gastronomía, se resaltan las siguientes acciones:

- La feria celebrada de Madrid Fusión.
- Hojaldre 100%

*Respecto a grandes eventos/ferias/congresos, se menciona la participación de Turismo de Tenerife, entre otros, en los siguientes:

- Global Summit
- Convención de Tour España
- Premios Quirino
- Fitur
- World Travel Market

*En materia de Convenios, se aúnan esfuerzos para regular la acción convencional conjunta a favor de actuaciones con relevancia turística, entre otros con:

- Municipios Turísticos.
- Segitur
- Simpromis

Seguidamente el Señor Presidente del Consejo de Administración, interviene manifestando los buenos resultados observados en los mercados británicos con garantía de mayor calidad, mercado nacional (que se encuentra en alza) con la respectiva importancia que está adquiriendo Binter en dicho mercado gracias a las distintas líneas de conexión.

Añade también, la importante actuación de la entidad en la feria de ITB de este año en curso, en la cual se aprecia un incremento del 16% sobre el ejercicio 2023 y un 4% respecto al ejercicio 2019.

Resalta, además, la actual colaboración con FECAL y FECAM respecto la nueva Ley de Alquiler Vacacional, en relación con:

- Calidad de la oferta vacacional
- Intercambio de datos entre administraciones
- Repercusiones ficales necesarias
- Su consideración de actividad clasificada, con la consecuente comunicación y autorización previa.
- Competencia y actuación de la policía turística a favor de la Policía Canaria.

Finalmente manifiesta ante las campañas negativas que se han producido contra el turismo, que entiende que no existencia otras alternativas para el archipiélago que la actividad turística de los destinos canarios. Añadiendo, que parece necesario que en las actividades de formación profesional se incluya obligatoriamente la enseñanza de idiomas.

9. Dación de cuenta de nuevas incorporaciones en materia de personal.

La Consejera manifiesta la culminación del proceso selectivo para la contratación de tres auxiliares administrativos, previstos para los departamentos de Administración, Productos y Marketing. Además, se informa del inicio de las bases del proceso selectivo para un técnico destinado a la Film Comission.

10. Dación de cuenta de la clasificación obtenida por la Entidad desde el Comisionado de Transparencia.

Queda enterado el Consejo de Administración de los resultados obtenidos en materia de transparencia por esta entidad tras la evaluación del ejercicio 2022 por el Comisionado de Transparencia, que se recogen en el Anexo VI, evaluación en la que se ha obtenido a la calificación de 10 puntos (la máxima) en la provisional autonómica y 9,3 puntos en la estatal.

El Señor Presidente expresa su satisfacción con los resultados y reconoce el éxito corresponde al mandato anterior.

11. Asuntos llegados con posterioridad al envío del Orden del Día.

No los hubo.

12. Ruegos y preguntas.

Resumidamente, se reproducen las siguientes intervenciones:

A) D. Enrique Talg Reineke manifiesta si es posible la implantación de un "teléfono rojo" para informar sobre las pintadas contra el turismo que permita su rápida eliminación. A lo que contesta el Señor Presidente, que el turismo representa el 35% del PIB de Canarias y el 40% del empleo, por lo que, independiente de que todo pueda mejorarse, es auténticamente inconcebible estas campañas contra el único factor productivo y real que tiene la comunidad canaria.

B) D^a. Laura Esther Castro Hernández, manifiesta su enorme preocupación por el cariz de la campaña de turismo fobia que ya se puede considerar transversal.

C) D. Santiago Sesé Alonso, manifiesta igualmente su enorme preocupación por las circunstancias indicadas por los otros miembros, si bien añade que parece necesaria la escucha y reflexión a los efectos de mejorar en lo posible el planteamiento turístico actual desde la perspectiva local.

13. Aprobación, si procede, del Acta del Consejo de Administración de la presente sesión.

El Consejo de Administración, por unanimidad, aprueba la presente acta, de la que se dará cuenta íntegramente en la próxima sesión que se celebre.

Finalizado el debate de los asuntos previstos en el Orden del Día, en los términos expuestos anteriormente, se levantó la sesión, siendo las dieciocho horas y cuarenta y cinco minutos del día indicado, de todo lo cual como Secretario doy fe.

Presidente

Lope Domingo Afonso Hernández

El Secretario

José Antonio Duque Díaz

ANEXO I

PRESUPUESTO MARCO PARA 2024 DE SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A (P.A.I.F.)

PRESUPUESTO MARCO PARA 2024 DE SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A.

PRESUPUESTO DE GASTOS

CONCEPTO	PPTO INICIAL 2024	PPTO ACTUALIZADO 2024	VARIACIÓN €	VAR. %
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO				
TOTAL GASTOS GENERALES	437.654,66	437.654,66	0,00	0%
DOTACIÓN AMORTIZACIÓN	117.006,21	117.006,21	0,00	0%
Sueldos y salarios	2.261.071,72	2.261.071,72	0,00	0%
Seguridad Social	708.771,75	708.771,75	0,00	0%
TOTAL GASTOS DE PERSONAL	2.969.843,47	2.969.843,47	0,00	0%
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	3.524.504,34	3.524.504,34	0,00	0%
GASTOS PROMOCIÓN EQUIPOS DEPORTIVOS	6.300.000,00	6.300.000,00	0,00	0%
GASTOS DE EJECUCIÓN DE ACCIONES	10.159.085,23	17.535.085,23	7.376.000,00	73%
TOTAL GASTOS	19.983.589,57	27.359.589,57	7.376.000,00	37%

PRESUPUESTO MARCO PARA 2024 DE SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A.

PRESUPUESTO DE INGRESOS

CONCEPTO	PPTO INICIAL 2024	PPTO ACTUALIZADO 2024	VARIACIÓN €	VAR. %
INGRESOS DE ASOCIADOS				
Cuotas de asociados nivel general	282.011,43	282.011,43	0,00	0%
Tenerife Select	116.395,66	116.395,66	0,00	0%
Tenerife Convention Bureau	102.844,88	102.844,88	0,00	0%
Ingresos Tenerife Golf	66.822,46	66.822,46	0,00	0%
Tenerife Film Comission	46.920,98	46.920,98	0,00	0%
Tenerife No Limits	24.940,44	24.940,44	0,00	0%
Espacio publicitario en material	6.500,00	6.500,00	0,00	0%
Empresarios ferias y promociones	27.000,00	27.000,00	0,00	0%
Turismo Médico	15.834,00	15.834,00	0,00	0%
TOTAL INGRESOS ASOCIADOS	689.269,85	689.269,85	0,00	0%
INGRESOS CABILDO				
Acciones promocionales y de Conectividad	6.557.518,97	9.873.518,97	3.316.000,00	51%
Aportación Grandes Eventos	1.150.000,00	3.865.000,00	2.715.000,00	236%
Acciones mejora competitividad turística destino	1.823.000,00	3.073.000,00	1.250.000,00	69%
Aportación Promoción / Destino Turístico	9.530.518,97	16.811.518,97	7.281.000,00	76%
Aportación Especifica Why Tenerife	220.000,00	220.000,00	0,00	0%
Aportación Promoción Económica	220.000,00	220.000,00	0,00	0%
Aportación World Potato Congress	118.809,00	118.809,00	0,00	
Aportación Promoción Vinos Tenerife y otros	0,00	95.000,00	95.000,00	
Aportación Agricultura	118.809,00	213.809,00	95.000,00	80%
Aportación Promoción Equipos Deportivos	6.300.000,00	6.300.000,00	0,00	0%
Aportación Patrocinio Equipos	6.300.000,00	6.300.000,00	0,00	0%
Aportación Gastos de Funcionamiento	3.077.494,33	3.077.494,33	0,00	0%
Aportación Genérica	3.077.494,33	3.077.494,33	0,00	0%
TOTAL INGRESOS CABILDO	19.246.822,30	26.622.822,30	7.376.000,00	38%
INGRESOS DE AYUNTAMIENTOS				
Acuerdo con Ayuntamientos Acciones Ad hoc	0,00	0,00	0,00	
TOTAL INGRESOS DE AYUNTAMIENTOS	0,00	0,00	0,00	
OTROS INGRESOS PÚBLICOS				
Red CIDE	39.672,89	39.672,89	0,00	0%
TOTAL OTROS INGRESOS PÚBLICOS	39.672,89	39.672,89	0,00	0%
OTROS INGRESOS				
Ingresos financieros	2.000,00	2.000,00	0,00	0%
Subvenciones de capital	5.824,53	5.824,53	0,00	0%
TOTAL OTROS INGRESOS	7.824,53	7.824,53	0,00	0%
TOTAL INGRESOS	19.983.589,57	27.359.589,57	7.376.000,00	37%
PREVISION DE RESULTADOS	PPTO INICIAL 2024	ACTUALIZADO 2024	VARIACIÓN €	VAR. %
Presupuesto de ingresos	19.983.589,57	27.359.589,57	7.376.000,00	37%
Presupuesto de gastos	19.983.589,57	27.359.589,57	7.376.000,00	37%
Resultado	0,00	0,00	0,00	

ANEXO II

CUENTAS ANUALES E INFORME DE GESTIÓN

PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y EL INFORME ECONÓMICO DEL EJERCICIO 2023 TURISMO DE TENERIFE



EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO 2023

CONCEPTOS	PRESUPUESTO	REALIZACIÓN	DESVIACIÓN	%
GASTOS	19.688.301,40	24.822.435,85	5.134.134,45	126,08%
INGRESOS	19.688.301,40	24.848.749,78	5.160.448,36	126,21%
RESULTADOS	0,00	26.313,93	26.313,93	

ALTO NIVEL DE
EJECUCIÓN

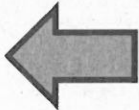
COMPARATIVO RESULTADO CONTABLE -PRESUPUESTARIO 2023

CAMBIO EN LA
CONTABILIZACIÓN
DESDE EJERCICIO
2009

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS	RESULTADO PRESUPUESTARIO	RESULTADO CONTABLE
OPERACIONES CONTINUADAS		
1. Importe neto de la cifra de negocios.	681.461,10	681.461,10
2. Variac. de existencias de productos term. y en curso de fabricación.	0	0
3. Trabajos realizados por la empresa para su activo.	0	0
4. Aprovisionamientos.	123,15	123,15
5. Otros ingresos de explotación	24.140.220,71	16.227.976,51
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	0	0
Subvenciones de explotación incorporadas al rtdo del ejerc.	24.140.220,71	21.330.468,38
6. Gastos de personal.	-2.880.798,91	-2.880.798,91
7. Otros gastos de explotación.	-21.813.500,60	-21.813.500,60
8. Amortización del inmovilizado.	-124.120,47	-124.120,47
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	5.824,53	5.824,53
10. Exceso de provisiones.	0,00	0,00
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	0	0
12. Otros resultados.	1.823,61	1.823,61
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12)	11.033,12	-2.798.719,21
13. Ingresos financieros.	19.296,68	19.296,68
14. Gastos financieros.	-3.140,41	-3.140,41
16. Diferencias de cambio.	-875,46	-875,46
17. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros.	0,00	0,00
A.2) RESULTADO FINANCIERO (12+13+14+15+16)	15.280,81	15.280,81
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	26.313,93	-2.783.438,40
18. Impuestos sobre beneficios.	0,00	0,00
A.4) RTDO. DEL EJ. PROCED. DE OPERAC. CONTINUADAS (A.3+18)	26.313,93	-2.783.438,40

FINANCIACIÓN DE
GASTOS GENERALES

DIRECTAMENTE A
PATRIMONIO NETO



VARIACIÓN CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS

OFICIAL 22-23

	2022	2023	Var. €	Var. %
1. Importe neto de la cifra de negocios	737.363,79	681.461,10	-55.902,69	-8%
4. Aprovisionamientos	-1.746,91	123,15	1.870,06	-107%
5. Otros ingresos de explotación	18.907.997,11	21.330.468,38	2.422.471,27	13%
6. Gastos de personal	-2.695.742,96	-2.880.798,91	-185.055,95	7%
7. Otros gastos de explotación	-19.551.484,60	-21.813.500,60	-2.262.016,00	12%
8. Amortización del inmovilizado	-99.510,74	-124.120,47	-24.609,73	25%
9. Imputac Subvenciones de inmov no financ	5.824,51	5.824,53	0,02	0%
10. Exceso de provisiones	0,00	0,00	0,00	
11. Deterioro y rtdo enajenac inmov	0,00	0,00	0,00	
12. Otros resultados	-104.267,17	1.823,61	106.090,78	-102%
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	-2.801.566,97	-2.798.719,21	2.847,76	0%
13. Ingresos financieros	1,31	19296,68	19295,37	
14. Gastos financieros	-801,06	-3.140,41	-2.339,35	292%
16. Diferencias de cambio	-2.185,11	-875,46	1.309,65	-60%
17. Deterioro y resultado por enajenación de instrumentos financieros	0,00	0,00	0,00	
RESULTADO FINANCIERO	-2.984,86	15.280,81	18.265,67	-612%
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	-2.804.551,83	-2.783.438,40	21.113,43	-1%
18. Impuesto sobre beneficios	0	0		
RESULTADO DEL EJERCICIO	-2.804.551,83	-2.783.438,40	21.113,43	-1%

VARIACIÓN BALANCE OFICIAL 22-23

(ACTIVO)

	2022	2023	Var. €	Var. %
ACTIVO NO CORRIENTE	6.537.534,03	947.856,82	-5.589.677,21	-85,50%
Inmovilizado intangible	127.710,71	96.894,39	-30.816,32	-24,13%
Inmovilizado material	856.430,74	847.869,85	-8.560,89	-1,00%
Inversiones en empresas grupo y asociadas	0,00	0,00	0,00	
Inversiones financieras a largo plazo	5.553.392,58	3.092,58	-5.550.300,00	-99,94%
ACTIVO CORRIENTE	11.664.171,00	13.892.707,65	2.228.536,65	19,11%
Existencias	42.668,84	42.791,99	123,15	0,29%
Deudores	5.797.396,08	6.799.577,95	1.002.181,87	17,29%
Inversiones financieras a corto plazo	5.177,52	0,00	-5.177,52	
Periodificaciones a corto plazo	7.051,91	112.776,58	105.724,67	1499,23%
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	5.811.876,65	6.937.561,13	1.125.684,48	19,37%
TOTAL ACTIVO	18.201.705,03	14.840.564,47	-3.361.140,56	-18,47%

VARIACIÓN BALANCE OFICIAL 22-23

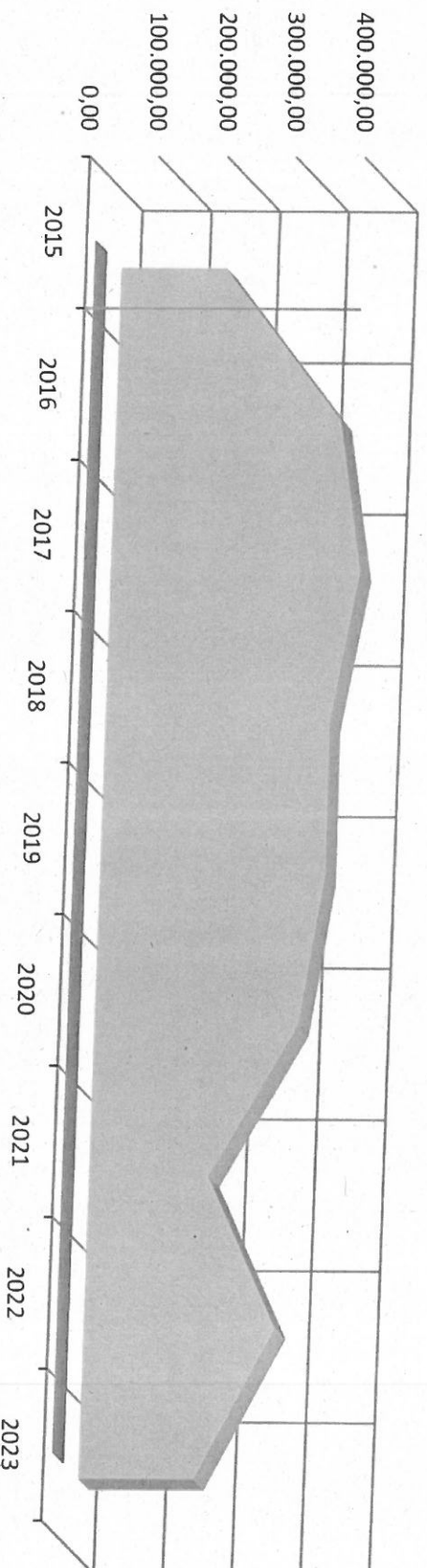
(PATRIMONIO NETO Y PASIVO)

	2022	2023	Var. €	Var. %
PATRIMONIO NETO	1.037.817,40	1.076.636,12	38.818,72	3,74%
Capital	691.163,80	691.163,80	0,00	0,00%
Reservas	227.450,32	232.650,82	5.200,50	2,29%
Otras aportaciones de socios	2.809.752,33	2.809.752,33	0,00	0,00%
Resultado del ejercicio	-2.804.551,83	-2.783.438,40	21.113,43	-0,75%
Subvenciones, donaciones y legados	114.002,78	126.507,57	12.504,79	10,97%
PASIVO NO CORRIENTE	5.777.134,05	37.636,69	-5.739.497,36	-99,35%
Provisiones a largo plazo	171.168,04	0,00	-171.168,04	-100,00%
Deudas a largo plazo	5.550.000,00	0,00	-5.550.000,00	-100,00%
Pasivos por impuesto diferido	55.966,01	37.636,69	-18.329,32	-32,75%
PASIVO CORRIENTE	11.386.753,58	13.726.291,66	2.339.538,08	20,55%
Deudas a corto plazo	6.519.564,12	8.608.911,95	2.089.347,83	32,05%
Acreedores ciales y otras ctas a pagar	4.867.189,46	5.117.379,71	250.190,25	5,14%
Periodificaciones a corto plazo				
TOTAL PASIVO	18.201.705,03	14.840.564,47	-3.361.140,56	-18,47%

INDICADORES DE SOLVENCIA 2023

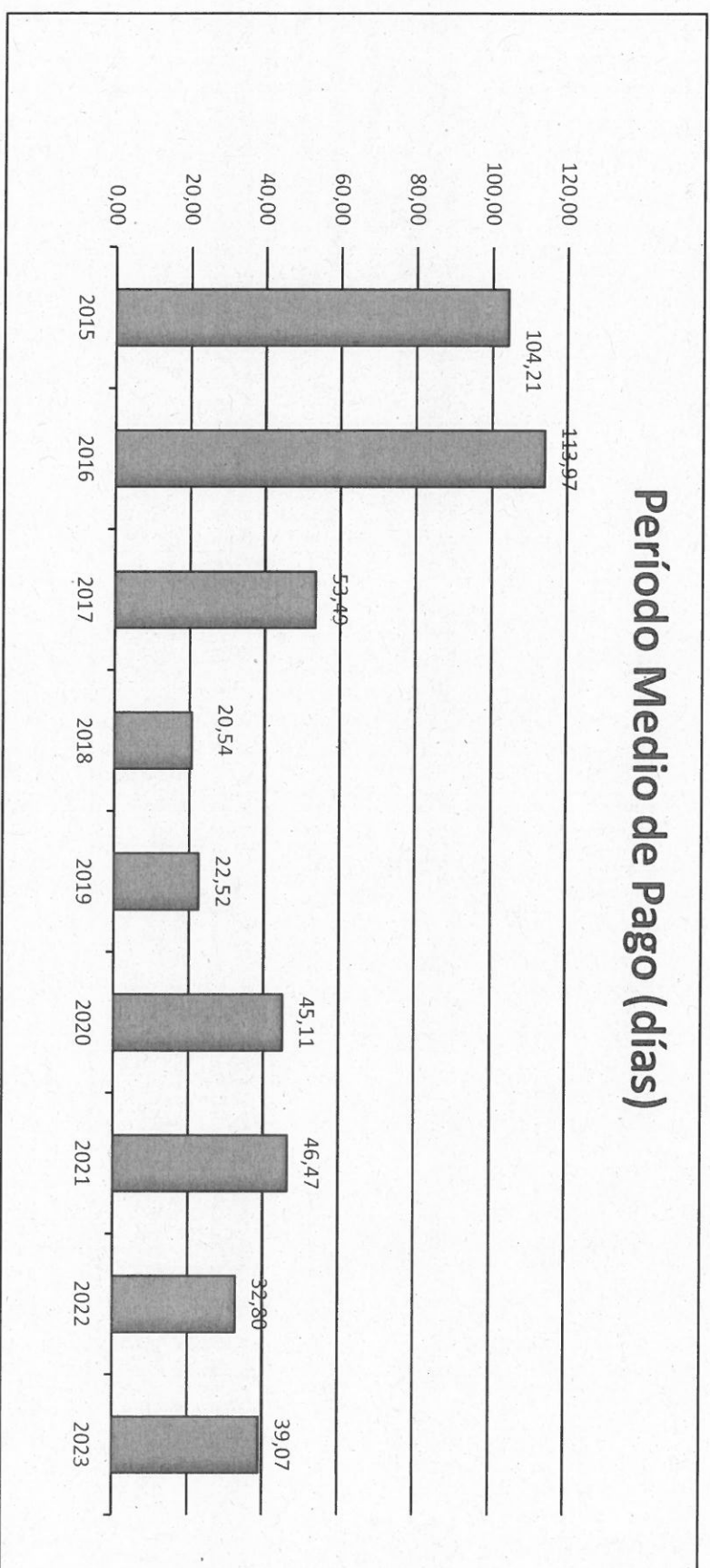
SOLVENCIA A LARGO PLAZO				VALOR	
		2022	2023	ÓPTIMO	
Ratio de solvencia ATNR/ Fondos Ajenos		↑	1,06	1,08	+ 1
SOLVENCIA A CORTO PLAZO					
Liquidez					
Activo Corriente/Pasivo Corriente		↓	1,02	1,01	1
Tesorería (Caja+Banco)/ Pasivo Corriente		→	0,51	0,51	0,2 – 0,3
Fondo de Maniobra					
Activo Corriente - Pasivo Corriente		↓	277,42	166,42	Positivo

Evolución del Fondo de Maniobra (2011-2023)



FONDO DE MANIOBRA	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FONDO DE MANIOBRA	152.496,03	327.096,85	362.813,59	325.580,90	327.287,77	295.587,70	173.186,59	277.417,42	166.415,99

Evolución del periodo medio de pago (2015-2023)



APLICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL RESULTADO 2023

	Capital	Reservas	Otras Aportaciones de Socios	Resultado del ejercicio	Subvenciones donaciones y legados recibidos	TOTAL
Saldo Inicial 2023	691.163,80	227.450,32	2.809.752,33	-2.804.551,83	114.002,78	1.037.817,40
Ajuste en Reservas por Denominación a Euros	0	0	0	0	0	0
Distribución Resultado Ejercicio 2022	0	5.200,50	-2.809.752,33	2.804.551,83	0	0
Aplicación de Subvenciones	0	0	0	0	-4.368,40	-4.368,40
Resultado Ejercicio 2023	0	0,00	2.809.752,33	-2.783.438,40	0	26313,93
Otras variaciones del Patrimonio neto	0	0,00	0,00	0,00	16.873,19	16.873,19
Saldo Final 2023	691.163,80	232.650,82	2.809.752,33	-2.783.438,40	126.507,57	1.076.636,12

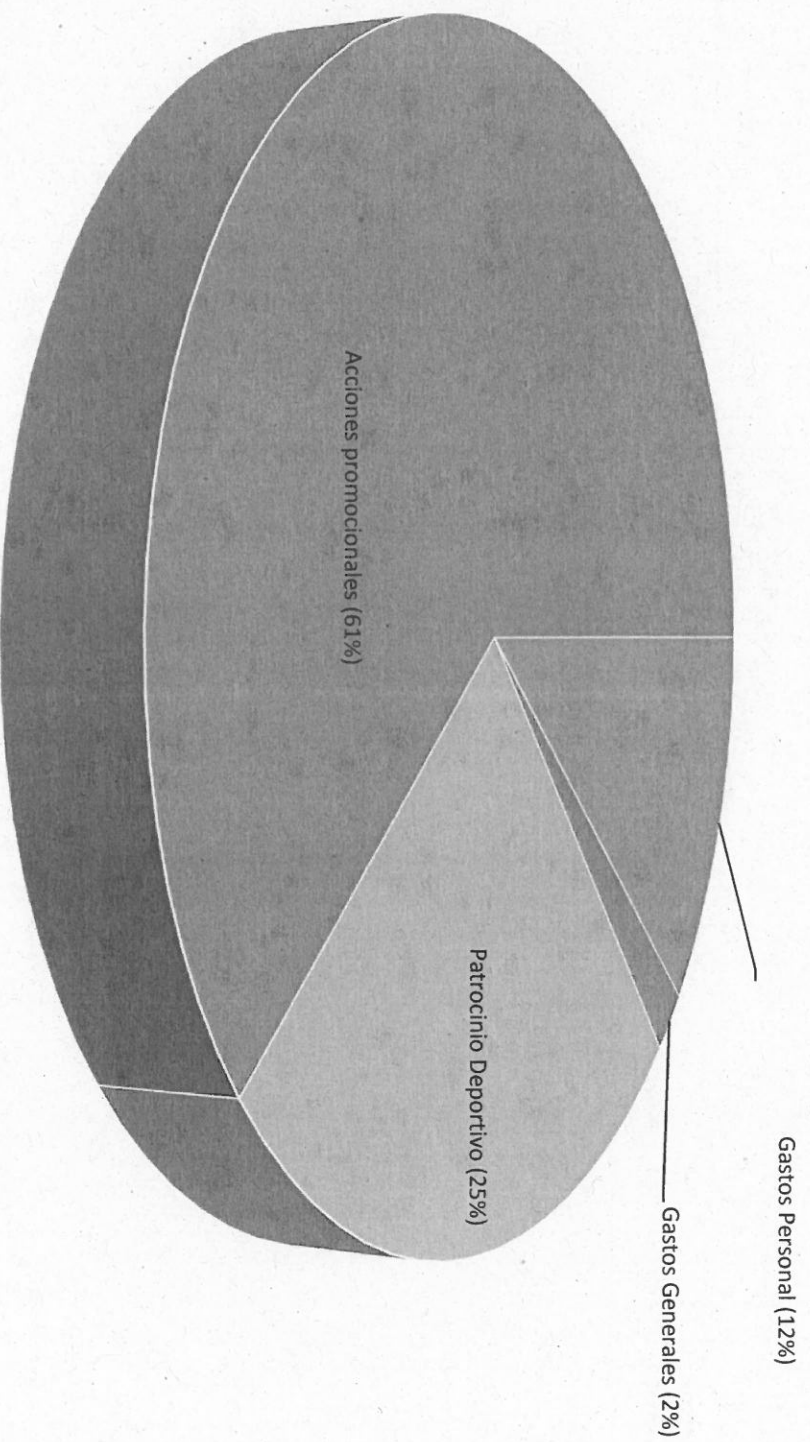
RESULTADO NETO: 26,313,93€

CUENTA	DEBE	HABER
Resultados Negativos Ejercicios Anteriores		2.783.438,40
Otras Aportaciones de Socios	2.809.752,33	
Reservas Voluntarias		26.313,93
TOTAL	2.809.752,33	2.809.752,33

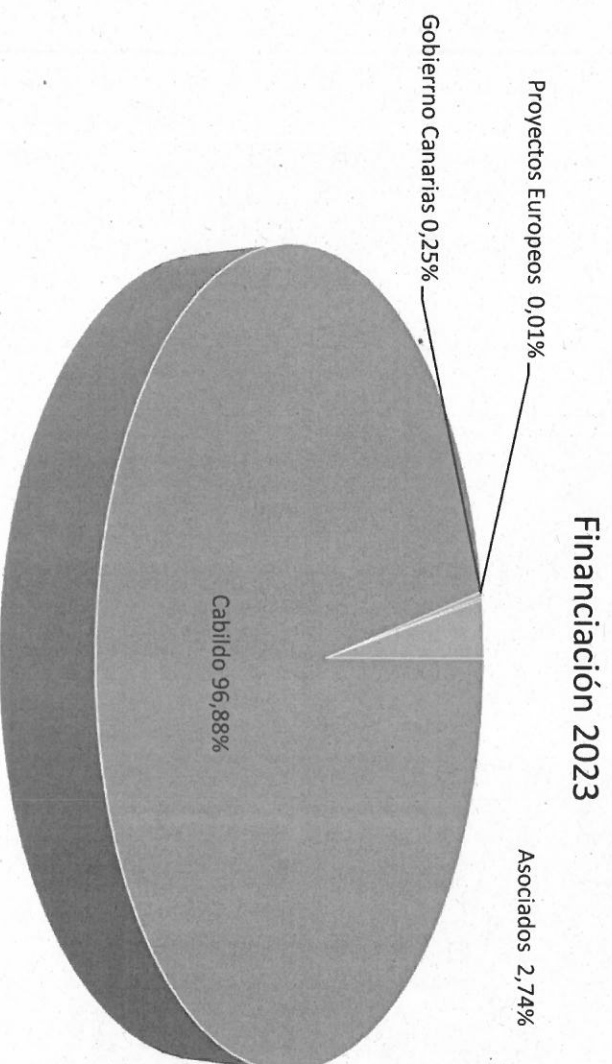
**PROPUESTA
JUNTA GENERAL**

LIQUIDACIÓN GASTO DIRECTO 2023

Liquidación gasto directo año 2023



DETALLE DE LA FINANCIACIÓN 2023



- Cabildo Insular de Tenerife
- Ingresos Proyectos Europeos
- Resultados Financieros y Extraordinarios
- Asociados
- Gobierno de Canarias



ANEXO III

BORRADOR DE INFORME DE AUDITORÍA

SPET Turismo de Tenerife, S.A.

Al Consejo de Administración de la entidad "SPET Turismo de Tenerife, S.A. "

En Santa Cruz de Tenerife a 12 de marzo de 2024.

Estimados señores,

Auditoría de las Cuentas Anuales de SPET Turismo de Tenerife S.A. correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023

Nos encontramos actualmente en la fase final de la auditoria de las Cuentas Anuales de SPET TURISMO DE TENERIFE S.A para el año terminado el 31 de diciembre de 2023.

La normativa reguladora de auditoría de cuentas vigente en España requiere que les comuniquemos determinados asuntos en relación con nuestro encargo como auditores de SPET TURISMO DE TENERIFE S.A.

Pasamos a enumerárselos:

1. Aspectos cualitativos significativos de las prácticas contables de la entidad, incluidas las políticas contables, las estimaciones contables y la Información revelada en las Cuentas Anuales.

Políticas contables

La entidad se rige por los principios contables establecidos en el Código de Comercio y en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, el cual desde su publicación ha sido objeto de varias modificaciones, la última de ellas mediante el Real Decreto 1/2021, de 12 de enero, y el resto de las disposiciones legales vigentes en materia contable, así como con el resto de la legislación mercantil vigente.

Estimaciones contables

En la elaboración de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2023, se han determinado estimaciones a hipótesis para valorar determinados activos, pasivos, ingresos y gastos sobre la base de la mejor información disponible al 31 de diciembre 2023 sobre los hechos analizados. Básicamente las estimaciones se refieren a:

- La vida útil de los activos intangibles y materiales.

Los elementos de inmovilizado se amortizan a partir de la fecha de su puesta en funcionamiento. Al cierre del ejercicio se evalúa la existencia de indicios de deterioro. En caso de que exista cualquier indicio, se realiza una estimación del importe recuperable, efectuándose las correcciones valorativas que procedan.

Información revelada en las Cuentas Anuales

En la elaboración de las Cuentas Anuales correspondiente al ejercicio 2023 se han determinado estimaciones e hipótesis en función de la mejor información disponible al 31 de diciembre de 2023 sobre los hechos analizados incluyendo en su caso la información referida a los posibles aspectos críticos de la valoración y estimación de la incertidumbre.

Cuestiones relacionadas

En la realización de la auditoria no se han detectado transacciones inusuales reconocidas durante el periodo, a excepción de:

- El posible efecto en las cuentas anuales de riesgos, exposiciones e incertidumbres significativos, tales como litigios en curso, que son revelados en las cuentas anuales.
- Las bases que utiliza la entidad para determinar las vidas útiles asignadas a los activos intangibles y materiales.

2. Dificultades significativas encontradas durante la realización de la auditoria.

No se han encontrado dificultades en la realización de la auditoria.

3. Cuestiones significativas discutidas con la dirección o que le fueron comunicadas por escrito.

Durante la realización de la auditoria se mantuvieron reuniones con la administración y dirección en la que se comunicó que las Áreas Más Relevantes de Auditoria (AMRA) son las subvenciones y los encargos, además de lo relativo a las incorrecciones detectadas.

4. Consideraciones sobre empresa en funcionamiento

No existen hechos que puedan generar dudas significativas sobre la capacidad de la entidad para continuar como "empresa en funcionamiento", teniendo en cuenta los siguientes factores:

- A 31 de diciembre de 2023 la sociedad presenta resultados positivos (considerando la aportación genérica del Cabildo Insular de Tenerife) por importe de 26.313,93 euros (al 31 de diciembre de 2022 dicho resultado positivo ascendía a 5.200,50 euros).
- A 31 de diciembre de 2023 la sociedad presenta un Fondo de Maniobra positivo por importe de 166.415,99 euros (al 31 de diciembre de 2022 el Fondo de Maniobra positivo ascendía a 277.417,42 euros).
- Los miembros del Consejo de Administración manifiestan que la Sociedad cuenta con el apoyo financiero del accionista mayoritario para posibilitar el cumplimiento de los compromisos y de las obligaciones de pago contraídas por la Sociedad y asegurar la continuidad de sus operaciones, mediante la aportación de subvenciones y/o transferencias en cada ejercicio, con cargo al Presupuesto del Cabildo Insular de Tenerife.

5. Incorrecciones identificadas durante la realización de la auditoria

Se detallan a continuación las incorrecciones no corregidas que han sido identificadas durante la realización de la auditoría, junto con incorrecciones no corregidas procedentes de ejercicios anteriores:

Cuenta	Título	Debe	Haber
6270270010	9791 FACT PTE RECIBIR SPARTAN RACE		36.000,00 €
4009009000	9791 FACT PTE RECIBIR SPARTAN RACE	36.000,00 €	
4758000085	9791 FACT PTE RECIBIR SPARTAN RACE		36.000,00 €
7400400085	9791 FACT PTE RECIBIR SPARTAN RACE	36.000,00 €	
6270270010	10214 FACT PTE RECIBIR FIN AÑO RTVC		218.863,64 €
4009009000	10214 FACT PTE RECIBIR FIN AÑO RTVC	218.863,64 €	
4758000041	10214 FACT PTE RECIBIR FIN AÑO RTVC		218.863,64 €
7400400041	10214 FACT PTE RECIBIR FIN AÑO RTVC	218.863,64 €	
		509.727,28 €	509.727,28 €

No hemos incluido en el detalle anterior asuntos que consideramos claramente insignificantes.

Se nos ha informado de que ustedes no tienen intención de corregir estas incorrecciones debido a que consideran que sus efectos son inmatrimiales, individualmente o de forma agregada, para las cuentas anuales en su conjunto, y nos confirmarán este extremo en la carta de manifestaciones.

6. Incorrecciones corregidas por la dirección

No se han detectado incorrecciones significativas que hayan sido corregidas por la dirección.

7. Modificaciones esperadas en nuestro informe de auditoría

No se espera modificación en nuestro informe de auditoría con opinión no modificada.

8. Deficiencias significativas en los sistemas contables y de control interno identificadas durante la auditoría, incluyendo aquéllas que constituyen un riesgo de fraude para la entidad y aquellas que han dado lugar a incorrecciones que han sido posteriormente corregidas.

El propósito de la auditoría es permitirnos expresar una opinión sobre las cuentas anuales. La auditoría ha tenido en cuenta el control interno relevante para la formulación de las cuentas anuales, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad. Los asuntos que les comunicamos se limitan a aquellas deficiencias en el control interno identificadas por nosotros durante la realización de la auditoría y que, según nuestro juicio profesional, tienen la importancia suficiente para merecer su atención. Nuestro trabajo no ha sido diseñado para proporcionar un detalle completo de todas las debilidades que puedan existir en el control interno o de todas las mejoras que podrían ser introducidas.

Hemos identificado cierto número de asuntos que consideramos indicativos de deficiencias en los sistemas contables y de control interno de la entidad que serán detalladas en la Carta de Debilidades de Control Interno y de Recomendaciones.

9. Asuntos, que conforme a otras NIA-ES, requieren ser comunicados:

No han surgido otros asuntos que requieran ser comunicados conforme a las NIA-ES.

10. Asuntos que deben ser comunicados con respecto a hechos posteriores:

No han surgido asuntos significativos posterior al cierre del ejercicio 2023.

11. Informe de auditoría y la formulación de cuentas.

Tal y como indica el **Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital**, en su artículo 253 "Los administradores de la sociedad están obligados a formular, en el plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales, el informe de gestión, que incluirá, cuando proceda, el estado de información no financiera, y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados", en el caso que nos ocupa nos referimos a las cuentas anuales e informe de gestión. A su vez la misma norma, en sus artículos 269 y 270, en referencia a la labor del auditor, establece que "Los auditores de cuentas emitirán un informe detallado sobre el resultado de su actuación de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas" y que el plazo para ello será de mínimo un mes "a partir del momento en que le fueren entregadas las cuentas firmadas por los administradores, para presentar su informe", es decir un mes a partir de la formulación.

Esta carta informativa de la situación de las cuentas previa a la formulación tiene su origen en la necesidad de informar y dar mayor fiabilidad a las cuentas entregadas al Consejo de Administración de empresas públicas para que puedan proceder a su formulación con mayores garantías, sin perder de vista que el cierre de las labores de revisión concluyen a posteriori del acto de formulación.

Considerando lo anteriormente mencionado, les informamos que estamos finalizando nuestro trabajo de auditoría de las cuentas anuales de SPET Turismo de Tenerife S.A. correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023. Las referidas cuentas anuales comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios del patrimonio neto, el estado flujos de efectivo y la memoria correspondiente al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

A la fecha de la presente carta tenemos pendiente de recibir la siguiente documentación:

- Respuesta de circularización de asesores externos
- Respuesta de circularización de La Caixa
- Respuesta de circularización del Gobierno de Canarias
- Cuentas anuales del ejercicio 2023 firmadas en señal de formulación de las mismas.
- Carta de Manifestaciones de la Dirección.

- Copia del Acta de formulación de las Cuentas firmadas por el Secretario del Consejo de Administración.
- Conclusión de los procedimientos de auditoría sobre Hechos Posteriores.

Para mayor abundamiento de lo indicado en el inicio de la presente carta señalamos que una vez obtenida y analizada la información pendiente, concluido el proceso de control de calidad de nuestro trabajo y recibidas las cuentas anuales firmadas por los administradores, procederemos a emitir nuestro informe de auditoría.

En caso de que las citadas Cuentas Anuales no difieran del borrador facilitado por ustedes y siempre que no surjan aspectos adicionales a considerar tras la revisión de la información anteriormente relacionada o durante el proceso de control de calidad y revisión interna, nuestro informe de auditoría sería el siguiente:

INFORME DE AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES EMITIDO POR UN AUDITOR INDEPENDIENTE

A los Accionistas de la entidad **"SPET Turismo de Tenerife S.A."**

Opinión

Hemos auditado las cuentas anuales del **SPET Turismo de Tenerife S.A.** que comprenden el balance a 31 de diciembre de 2023, la cuenta de pérdidas y ganancias, al estado de cambio del Patrimonio Neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria correspondiente al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

En nuestra opinión, las cuentas anuales adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de **SPET Turismo de Tenerife S.A.**, a 31 de diciembre de 2023, así como de sus resultados y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación (que se identifica en la nota 2 de la memoria) y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

Fundamento de la opinión

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales de nuestro informe.

Somos independientes de la Sociedad de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia, que son aplicables a nuestra auditoría de las cuentas anuales en España según lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. En este

sentido, no hemos prestado servicios distintos a los de la auditoría de cuentas ni han concurrido situaciones o circunstancias que, de acuerdo con lo establecido en la citada normativa reguladora, hayan afectado a la necesaria independencia de modo que se haya visto comprometida.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

Párrafos de énfasis

Llamamos la atención al respecto de lo señalado en la Nota 18 de la memoria adjunta, en la que se detallan los saldos relacionados con las subvenciones realizadas por la entidad, indicándose las que han sido justificadas ante los órganos concedentes, las que han quedado pendiente que sean verificadas y las aprobadas por los referidos órganos, y subvenciones que han solicitado ampliación para su justificación. Por lo tanto, la valoración y clasificación de los saldos mencionados dependerá de la aprobación correspondiente de las citadas justificaciones. Nuestra opinión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Aspectos más relevantes de la auditoría

Los aspectos más relevantes de la auditoría son aquellos que, según nuestro juicio profesional, han sido considerados como los riesgos de incorrección material más significativos en nuestra auditoría de las cuentas anuales del período actual. Estos riesgos han sido tratados en el contexto de nuestra auditoría de las cuentas anuales en su conjunto, y en la formación de nuestra opinión sobre éstas, y no expresamos una opinión por separado sobre esos riesgos.

Reconocimiento de subvenciones

Considerando la naturaleza pública de la Entidad y que la práctica totalidad de sus actividades están subvencionadas por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, el registro de las mismas es significativo para nuestra auditoría debido a la relevancia de estas operaciones en los distintos epígrafes del balance y la cuenta de pérdidas y ganancias adjuntas.

Los importes se registran en los epígrafes "Subvenciones, donaciones y legados recibidos", "Pasivos por impuestos diferidos" y "Otros pasivos financieros" del balance y en los epígrafes "Otros ingresos de explotación" e "Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras" de la cuenta de pérdidas y ganancias adjunta. La descripción de los criterios de reconocimiento de subvenciones se encuentra recogidos en la nota 18 de la memoria adjunta.

En relación a esta área, nuestros procedimientos de auditoría han incluido, entre otros, la obtención de las Resoluciones de concesión y justificación de las subvenciones, a la obtención y comprobación de información contable y extracontable relativa a la imputación de gastos directos e indirectos en su caso, la obtención de confirmación del órgano concedente y comprobación de la concordancia con importes contabilizados.

Otra información: Informe de gestión

La otra información comprende exclusivamente el informe de gestión del ejercicio 2023 cuya formulación es responsabilidad de los administradores de la Sociedad, y no forman parte integrante de las cuentas anuales.

Nuestra opinión de auditoría sobre las cuentas anuales no cubre el informe de gestión. Nuestra responsabilidad sobre el informe de gestión, de conformidad con lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, consiste en evaluar e informar sobre la concordancia del informe de gestión con las cuentas anuales, a partir del conocimiento de la entidad obtenido en la realización de la auditoría de las citadas cuentas y sin incluir información distinta de la obtenida como evidencia durante la misma. Asimismo, nuestra responsabilidad consiste en evaluar e informar de si el contenido y presentación del informe de gestión son conformes a la normativa que resulta de aplicación. Si, basándonos en el trabajo que hemos realizado, concluimos que existen incorrecciones materiales, estamos obligados a informar de ello.

Sobre la base del trabajo realizado, según lo descrito en el párrafo anterior, la información que contiene el informe de gestión concuerda con la de las cuentas anuales del ejercicio 2023 y su contenido y presentación de conformidad con la normativa que resulta de aplicación.

Responsabilidad de los administradores en relación con las cuentas anuales

Los administradores son responsables de formular las cuentas anuales adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad, de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable a la entidad en España, que se identifica en la nota 2 de la memoria adjunta, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales libres de incorrección material, debida a fraude o error.

En la preparación de las cuentas anuales, los administradores son responsables de la valoración de la capacidad de la Sociedad para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento excepto si los administradores tienen intención de liquidar la sociedad o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales en su conjunto están libres de incorrección material, debida a fraude o error y emitir un informe de auditoría que contiene nuestra opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España siempre detecte una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman

basándose en las cuentas anuales.

Como parte de una auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identificamos y valoramos los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales, debida a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- Obtenemos conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad.
- Evaluamos si las políticas contables aplicadas son adecuadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por los administradores.
- Concluimos sobre si es adecuada la utilización, por los administradores, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de la Sociedad para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en las cuentas anuales o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe de auditoría. Sin embargo, los hechos o condiciones futuros pueden ser la causa de que la Sociedad deje de ser una empresa en funcionamiento.
- Evaluamos la presentación global, la estructura y el contenido de las cuentas anuales, incluida la información revelada, y si las cuentas anuales representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran expresar la imagen fiel.

Nos comunicamos con los administradores de la entidad en relación con, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

Entre los riesgos significativos que han sido objeto de comunicación a los administradores de la entidad, determinamos los que han sido de la mayor significatividad en la auditoría de las cuentas

anuales del periodo actual y que son, en consecuencia, los riesgos considerados más significativos.

Describimos esos riesgos en nuestro informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente la cuestión.

12. Otros asuntos significativos de interés para los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

No existen otros asuntos.

Esta comunicación ha sido preparada para uso exclusivo del Órgano de Gobierno de SPET TURISMO DE TENERIFE S.A y no debe ser distribuida a terceros sin nuestro consentimiento escrito previo. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros.

CANAUDIT, S.L.

CANAUDIT, S.L.
AUDITORES Y CONSEJEROS
C.I.F.: B - 38437869

Pedro Miguel Pasqua Asenjo

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de marzo de 2024.

ANEXO IV

CONVOCATORIA JUNTA GENERAL ORDINARIA

SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A.

CONVOCATORIA DE JUNTA GENERAL ORDINARIA

Se convoca Junta General Ordinaria de la Sociedad para el día 8 de mayo del 2024, a las 16:00 horas, en primera convocatoria, a celebrar en las dependencias de la Entidad sitas en Avenida de la Constitución, 12 – Edif. Recinto Ferial - Santa Cruz de Tenerife, y en segunda convocatoria, para el día siguiente, en el mismo lugar y hora, con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

Punto Primero.- Examen y aprobación, en su caso, del Balance de situación, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Entrada de Flujos de Efectivo y Memoria del ejercicio 2023, así como de la gestión social durante el referido año.

Punto Segundo.- Delegación de facultades para el cumplimiento de los acuerdos que se adopten al Presidente, Vicepresidente o Secretario de la Sociedad.

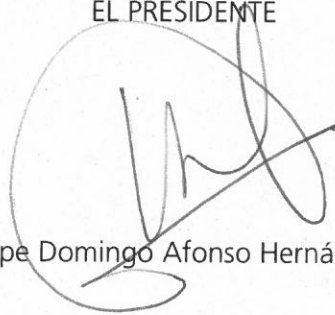
Punto Tercero.- Ruegos y preguntas.

Punto Cuarto.- Aprobación del acta de la junta en cualquiera de las modalidades previstas por la Ley.

Los señores accionistas tendrán derecho a examinar, en el domicilio social, los documentos relativos a las Cuentas Anuales que han de ser sometidas a la aprobación de la Junta General, pudiendo pedir la entrega o envío gratuito de dichos documentos o de cualquier otro incluido en el orden del día.

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de marzo de 2024.

EL PRESIDENTE



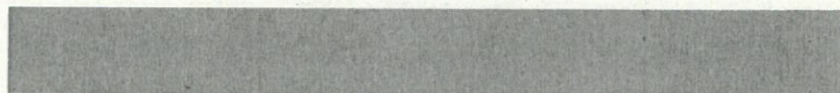
Lope Domingo Afonso Hernández

ANEXO V

PLAN DE IGUALDAD DE SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A



**PLAN DE IGUALDAD
SPET, TURISMO DE
TENERIFE S.A.
(2023-2027)**



0. ÍNDICE

0. Índice.....	1
1. Presentación	2
2. Introducción.....	3
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal.....	5
4. Resumen del informe diagnóstico.....	5
5. Resumen de la auditoría retributiva.....	7
6. Objetivos del Plan de Igualdad.....	9
7. Medidas de Igualdad.....	10
1. Proceso de selección y contratación.	
2. Clasificación profesional.	
3. Formación.	
4. Promoción.	
5. Condiciones de trabajo.	
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
7. Retribuciones.	
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
9. Prevención de la discriminación LGTBIQ+.	
10. Violencia de Género.	
11. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.	
12. Seguridad, salud laboral y equipamientos.	
8. Aplicación, seguimiento, revisión y evaluación.....	44
9. Calendario de actuaciones.....	46
10. Procedimiento de modificación.....	53
11. Sistema de resolución de conflictos.....	54
12. Registro del Plan de Igualdad.....	54



PLAN DE IGUALDAD DE SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A. (2023-2027)

1. PRESENTACIÓN

El presente Plan de igualdad abarca y es de aplicación en la empresa SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A., cuyas características son las siguientes:

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A
NIF	A-38299061
Domicilio social	Avda. Constitución, 12
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1992
Responsable de la Entidad	
Nombre	Dimple Melwani Melwani
Cargo	Consejera Delegada Turismo de Tenerife
Tel.	600 589 523
e-mail	dimplemelwani@webtenerife.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Dimple Melwani Melwani
Cargo	Consejera Delegada Turismo de Tenerife
Tel.	600 589 523
e-mail	dimplemelwani@webtenerife.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Otros Servicios ncop
CNAE	8411 ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Descripción de la actividad	La sociedad tendrá como actividad principal dentro de su objeto social la promoción, desarrollo y potenciación de las actividades económicas, especialmente vinculadas a la actividad turística, que contribuyan a impulsar el desarrollo económico de la isla de Tenerife. Cnae 8413 - regulación de la actividad económica.

Dispersión geográfica y ámbito de actuación	TENERIFE					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	38	Hombres	14	Total	52
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3

2. INTRODUCCIÓN

SPET, TURISMO DE TENERIFE, S.A. es una empresa pública, dependiente del Cabildo de Tenerife, con 30 años de historia cumplidos en 2022. Nacida bajo el nombre de Sociedad de Promoción Exterior de Tenerife, a día de hoy desarrolla una labor mucho más amplia y ambiciosa desde su nacimiento en 1992.

SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A. trabaja en tres ámbitos, dentro de la Isla, que persiguen el aumento de la calidad, competitividad y sostenibilidad como destino turístico. Le están especialmente encomendadas dentro de su objeto social, entre otras, las siguientes actividades:

Promoción y potenciación del turismo en Tenerife y en el exterior.

La promoción, fomento y desarrollo de las actividades económicas de carácter estratégico de la Isla de Tenerife y de sus empresas.

Estudio, investigación, documentación e información y difusión de la imagen de Tenerife.

Facilitar información turística de la isla de Tenerife a través de cualquier medio o canal de difusión.

Realización y promoción de estudios, asesoramiento e informes de carácter económico, fundamentalmente sobre temas turísticos, marketing turístico e inversiones turísticas en Tenerife.

Promover y desarrollar, en colaboración con la iniciativa pública y privada, la formación del sector a través de la impartición de cursos, jornadas, seminarios y/o simposios

destinados a profesionales y trabajadores cuya actividad laboral se centre, directa o indirectamente, en el ámbito del turismo.

La organización, por sí o en colaboración con entidades e instituciones, tanto públicas como privadas, de toda clase de eventos con fines de promoción turística.

Así mismo, desarrolla actuaciones de coordinación de obras de mejora en colaboración con otras entidades e instituciones; dinamizamos zonas de interés estratégico que hayan alcanzado periodos de madurez y trabajamos en la creación y dinamización de productos turísticos acordes con el potencial y con la demanda de la clientela.

La empresa cuenta con un personal que trabaja cada día un objetivo claro y definido: hacer de la isla un destino líder, referente internacional, moderno y diverso, que responda a las demandas del viajero actual.

SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A trabaja también para convertirse en un referente en sostenibilidad. Por ello, cuentan con la certificación Biosphere, que garantiza el compromiso medioambiental, social, cultural y económico del destino, que también forma parte de la Red de Destinos Turísticos Inteligentes, siendo Tenerife el primer y único territorio en adoptar su compromiso con la innovación.

La empresa cuenta con un Plan Director Turístico de Inteligencia Artificial, el primero de estas características que se aprueba en España, con un Plan de Ciberseguridad y otro de Blockchain. Es una empresa consciente de los retos del futuro.

El diagnóstico realizado para el desarrollo del presente Plan de Igualdad parte de los datos de referencia del año 2021, como el año natural anterior al momento de la constitución de la Comisión Negociadora para la elaboración del mismo. Por lo que, en este Plan no se recogen los cambios y modificaciones implementadas desde 2021 y hasta la actualidad. Así mismo, cabe destacar que durante la negociación en el año 2023 del presente Plan, se llevó a cabo la aprobación del Convenio Colectivo de empresa.

El compromiso explicitado por parte de SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A del desarrollo de un Plan de Igualdad, supone la implementación de la responsabilidad de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres, así como de la incorporación del enfoque de género en su política de recursos humanos.

Es por ello que la puesta en marcha de un Plan de Igualdad supone para la empresa comprometerse con el desarrollo de actuaciones que permitan que su política de recursos humanos garantice la igualdad entre mujeres y hombres.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la representación de la empresa SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A y por la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

EN REPRESENTACIÓN DE SPET TURISMO DE TENERIFE S. A	
Eva Raquel González Hernández	Técnica jurídica
Marta Cubas Mateos	Técnica de Marketing y Comunicación
EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:	
Alejandro García Cabrera	Delegado de personal
Iván Siliuto Beltrán	Delegado de personal

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla de SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A., así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

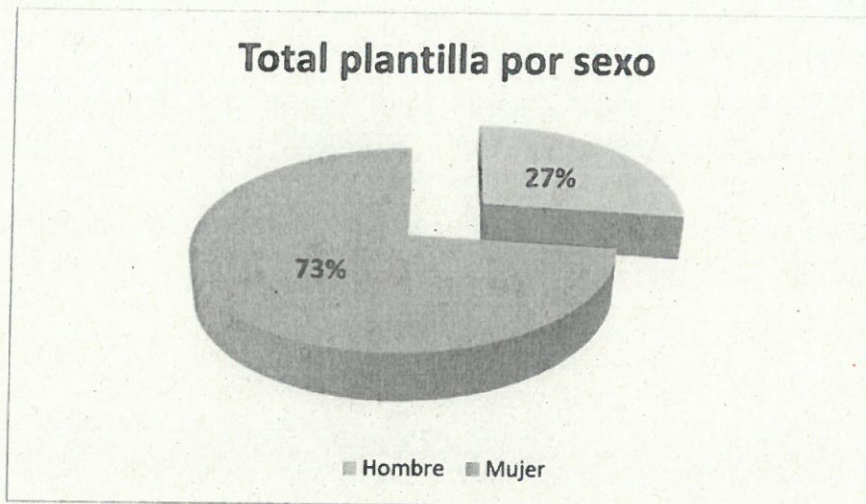
El ámbito territorial del mismo abarca la isla de Tenerife, que es el ámbito de actuación de la empresa, así como a los centros de trabajo que posee la empresa.

La vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años, estableciéndose como fecha de entrada en vigor la que conste a la firma del mismo, es decir, de octubre de 2023 a septiembre de 2027.

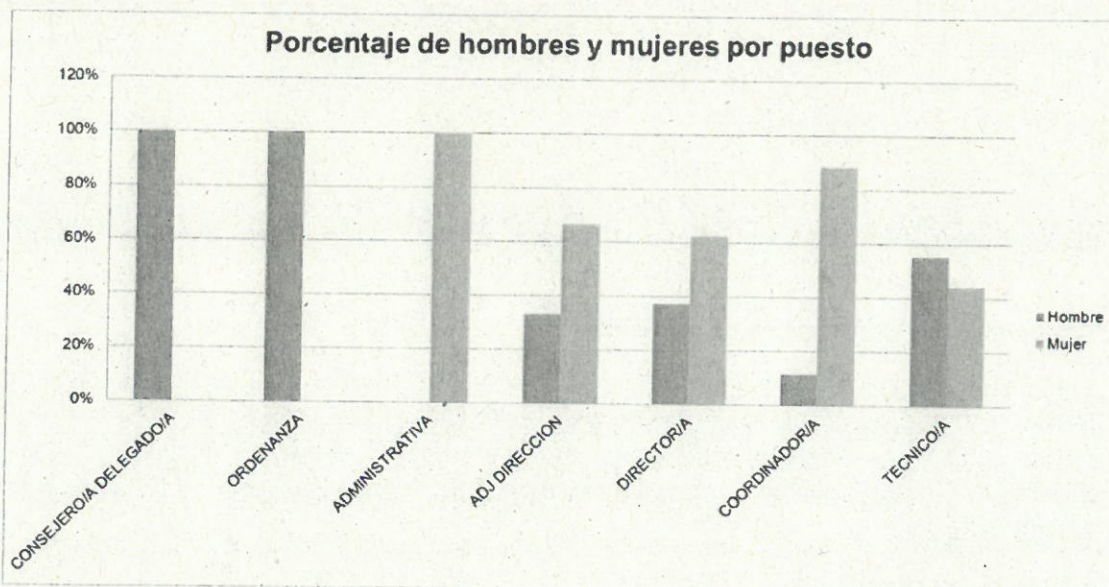
4. RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación, se reflejan los principales resultados del diagnóstico realizado a SPET, TURISMO DE TENERIFE S.A.

La plantilla de SPET, Turismo de Tenerife S.A. está constituida por 52 personas, 38 mujeres (73%) y 14 hombres (27%). Se trata de una plantilla muy feminizada, tal y como se muestra en el gráfico:



Se trata de una plantilla feminizada, fruto de las características de la mayoría de las empresas del sector público, que presta sus servicios en un ámbito con tipología de perfiles de ocupación y formativos altamente feminizados, lo que da lugar a una segregación laboral en los puestos presentes en la estructura de la empresa. Tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:



También podemos observar en el gráfico, que las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres en los puestos de toma de decisiones, Dirección y Adjuntía de dirección, y no están presentes en la categoría de Consejería Delegada. Esta situación es consecuencia de la mayor presencia de mujeres en el conjunto de la empresa, que tiene también su reflejo en la estructura vertical.

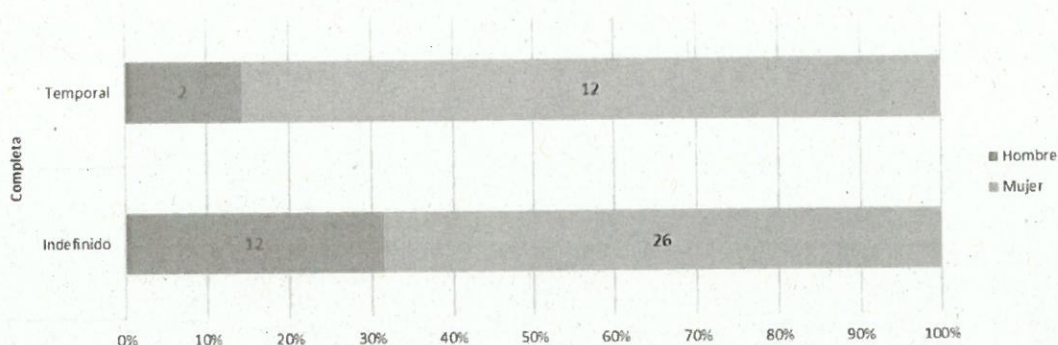
En relación con la contratación, podemos ver cómo las mujeres están presentes en la contratación indefinida (73% del total de las tipologías de contrataciones) en un 68 %, mientras

que los hombres lo están en un 32%. En el caso de la contratación temporal (27% del total) el 86% son mujeres y el 14% son hombres.

Observamos cómo en relación al conjunto de las mujeres, el 32% (12) tiene contratación temporal y el 68% (26) indefinida. En el caso del conjunto de los hombres, el 14% (2) tiene contrato temporal y el 86% (12) lo tiene indefinido.

En relación a la jornada, vemos como el 100% de la plantilla está contratada a jornada completa. Resaltar que toda la plantilla trabaja en horario continuo y en un solo turno.

Personas por contrato y jornada, según sexo



Destacar también entre los resultados del diagnóstico en términos cualitativos, cómo la percepción de la dirección y de la plantilla en relación a la importancia de la igualdad de género y su implementación dentro de la empresa es alta, considerándola un principio básico de la empresa y que responde a la filosofía.

5. RESUMEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA

• Aplicación de complementos salariales

Atendiendo al análisis de los complementos salariales "C.Puesto", "C. Específico", "Gestión RRHH" y "Antigüedad", se detectan brechas salariales precisamente por la aplicación de dichos complementos, ya que se abonan al trabajador o trabajadora si hay un especial desempeño, especialización técnica, complejidad, responsabilidad y/o dedicación, antigüedad, etc.

• Segregación horizontal

Como hemos visto, la segregación horizontal también afecta en este sentido, ya que existen puestos de trabajo ocupados principalmente por hombres o por mujeres, y al final esto provoca que también haya distintos complementos y salarios asociados al puesto.

• Días trabajados

Por otro lado, como hemos podido ver en el diagnóstico retributivo, se detectan brechas salariales en el análisis de la "Brecha salarial efectiva %", las cuales se reducen al ajustar el

salario a año completo trabajado, es decir, al calcular la brecha salarial equiparada. Esto viene a justificar que haya algunas brechas que se deben a que determinadas personas no han cumplido una anualidad en la empresa en el periodo de referencia.

• **Conclusiones.**

Podemos decir, por tanto, que los porcentajes de brecha salarial detectados en la entidad se originan principalmente por:

- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales.
- La segregación horizontal.
- La diferencia en los días trabajados.

Además, tras el análisis de las agrupaciones o "escalas" obtenidas en la valoración de puestos de trabajo, se determina desde la comisión que sería necesario realizar una Descripción o Mapa de Puestos de Trabajo, ya que hay "Puestos Tipo" (por ej.: Técnico/a) que pueden tener más "Puestos Adscritos" (por ej.: Técnico/a A, Técnico/a B, Técnico/a C), dado que no en todas las posiciones u ocupaciones se están realizando las mismas tareas y bajo las mismas condiciones, a pesar de ocupar una misma categoría profesional según convenio de aplicación.

PLAN DE ACTUACIÓN

Atendiendo al Artículo 8.1.b del RD 902/2020, las auditorías retributivas deberán incluir el "establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

En base a todo el sistema de valoración de puestos de trabajo, diagnóstico retributivo, así como las conclusiones que hemos podido extraer, y atendiendo a la normativa vigente, se establece este plan de acción específico en materia salarial.

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y DEL PLAN DE ACCIÓN:

La auditoría retributiva estará vigente hasta un máximo de DOS años (2), salvo que se apruebe una nueva en un periodo anterior, teniendo en cuenta la reciente negociación de un nuevo convenio colectivo. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requerirá:

- La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo.
- Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas.
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE ACCIÓN:

- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación o las retribuciones.
- Disminución de la segregación horizontal existente en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad se establecen para actuar sobre la necesidades y demandas detectadas en el diagnóstico, así como para hacer efectivo el compromiso del desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en la política los recursos humanos de la empresa.

Objetivo General

Establecer medidas que permitan impulsar e implementar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de los recursos humanos de la empresa, con la finalidad de hacer efectivo y real dicho derecho, así como definir actuaciones que permitan prevenir, detectar y eliminar las situaciones de desigualdad de género que pudieran producirse fruto de la práctica laboral.

Objetivos Específicos

- Incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, para garantizar la igualdad efectiva de ambos sexos.
- Desarrollar acciones que tiendan a garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos, categorías profesionales y niveles jerárquicos.
- Implementar estrategias que favorezcan la mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla, así como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Establecer acciones que permitan formar, informar y sensibilizar a toda la plantilla en aspectos fundamentales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, como elemento fundamental para eliminar las situaciones de desigualdad que se producen en el ámbito laboral.
- Definir medias que permitan analizar la política retributiva de la empresa y establecer, si fuera necesario, medidas que puedan prevenir cualquier situación de desigualdad que en la misma pudiera producirse.
- Desarrollar estrategias que favorezcan un entorno laboral libre de comportamientos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como actuaciones para prevenirlos.
- Implementar actuaciones que favorezcan el desarrollo de una comunicación en la empresa inclusiva y libre de estereotipos sexistas.
- Favorecer la concienciación de la plantilla en torno a la importancia de actuar de forma activa contra la violencia de género.

7. Medidas de igualdad

MEDIDAS	
Área de actuación	1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	1.1 Análisis y revisión de los canales de reclutamiento y las herramientas de selección utilizadas en las candidaturas, prestando especial atención al lenguaje utilizado.
Objetivos que persigue	- Establecer mecanismos que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías laborales.
Descripción detallada de la medida	Se definirán indicadores que permitan analizar las formas de reclutamiento y las herramientas de selección, con la finalidad de mejorar y diversificar la captación de personal para los procesos selectivos que se realicen.
Personas destinatarias	Población susceptible de formar parte de los procesos de reclutamiento.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Material de consulta, bases de datos, etc.
Indicadores de seguimiento	- Nº de procesos selectivos realizados cada año que se someten a revisión. - Nº y tipo de canales de reclutamiento utilizados, por tipo de puesto. - Nº de candidaturas recibidas en función del canal de reclutamiento utilizado, desagregadas por género, por tipo de puesto. - Modificaciones propuestas: Nº y tipo de canales de reclutamiento a incorporar en futuras selecciones, por tipo de puesto. - Nº y tipología de herramientas de selección analizadas. - Nº y tipología de aportaciones realizadas a las herramientas de selección analizadas.

MEDIDAS	
Área de actuación	1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	1.2 Elaboración de un procedimiento interno de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección.
Objetivos que persigue	Favorecer que las personas responsables de los procesos de reclutamiento y selección incorporen el enfoque de género en los procesos selectivos.
Descripción detallada de la medida	Se diseñará e implementará un procedimiento interno estandarizado, que permita incorporar el enfoque de género en el proceso de reclutamiento y selección, para ser utilizado en los procesos de reclutamiento y selección que se realicen.
Personas destinatarias	Personal de la empresa que realice procesos de reclutamiento y selección.
Cronograma de implantación	De junio a diciembre de 2025.
Responsable	Departamento Recursos Humanos
Recursos asociados	Material de consulta, manuales sobre pautas básicas para el reclutamiento y selección con enfoque de género, etc.
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación generada. - Nº de procesos de reclutamiento realizados. - Nº de procesos de reclutamiento en los que se ha aplicado el procedimiento de recomendaciones - Nº de procesos selectivos realizados. - Nº de procesos selectivos realizados en los que se ha aplicado el procedimiento de recomendaciones.

MEDIDAS	
Área de actuación	1.PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	1.3 Incluir, como criterio en la selección de personal, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	Tender a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de la estructura de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se establecerá, en los criterios para la selección, una cláusula que permita incorporar la igualdad de género en la estructura de la empresa.
Personas destinatarias	Personas participantes en procesos selectivos.
Cronograma de implantación	De junio a diciembre de 2025.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Documento estandarizado con los criterios base en los procesos selectivos.
Indicadores de seguimiento	- Nº de procesos de selección realizados según puesto. - Nº de personas participantes en la selección desagregada por género y tipología de puesto. - Nº de proceso en los que se ha aplicado el criterio. - Nº de personas seleccionadas desagregada por género y tipología de puesto.

MEDIDAS	
Área de actuación	1.PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	1.4 Garantizar la incorporación de la igualdad de género en el diseño y comunicación de las ofertas de empleo realizadas por empresas externas.
Objetivos que persigue	Tender a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de la estructura de la empresa.
Descripción detallada de la medida	En aquellos procesos de reclutamiento y selección realizados por terceras empresas (recruiters): solicitar información relativa a los criterios utilizados en los procesos de selección, así como del tipo de lenguaje y comunicación utilizado en las ofertas de trabajo.
Personas destinatarias	Personas participantes en procesos selectivos.
Cronograma de implantación	De junio a diciembre de 2025, y posteriormente a lo largo de la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Ofertas de empleo diseñadas por las empresas externas.
Indicadores de seguimiento	- Nº de procesos de selección realizados por empresas externas según puesto. - Nº de personas participantes en la selección externa desagregada por género y tipología de puesto. - Nº de proceso en los que se ha incorporado alguna medida relacionada con la igualdad de género. - Nº de personas seleccionadas por empresas externas desagregada por género y tipología de puesto.

MEDIDAS	
Área de actuación	2.CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Medida	2.1 incluir el enfoque de género en la definición de puestos de trabajo que realice Turismo de Tenerife
Objetivos que persigue	Garantizar la incorporación del enfoque de género en la definición de los puestos presentes en la empresa y su valoración.
Descripción detallada de la medida	Se analizarán los puestos de trabajo presentes en la empresa para garantizar que incluyan el enfoque de género en la descripción de puestos de trabajo y el sistema de valoración de puestos, pudiéndose utilizar para ello la herramienta definida por el Ministerio de Igualdad, para garantizar una definición sin sesgos en la relación de puestos de trabajo y su valoración.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	De junio de 2025 hasta la finalización de vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Herramientas de valoración de puestos de trabajo con enfoque de género del Ministerio de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	-Registro de la documentación generada. -Informe análisis con enfoque de género de la descripción de puestos -Informe análisis con enfoque de género de valoración de puestos.

MEDIDAS	
Área de actuación	3.FORMACIÓN
Medida	3.1 Incorporación, en el Plan de formación interna, de formación en materia de igualdad de género que incluya el enfoque interseccional, dirigida a todo el personal de la organización, incluidos mandos intermedios y dirección.
Objetivos que persigue	Dotar a la plantilla de conocimientos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, para promover actitudes y comportamientos que impulsen la igualdad efectiva de ambos sexos.
Descripción detallada de la medida	Se incorporará al plan de formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, con la finalidad de que puedan adquirir nociones básicas para la incorporación de la igualdad de género en su práctica laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y dirección.
Cronograma de implantación	De junio a diciembre de 2024.
Responsable	A propuesta de la Comisión de Seguimiento, Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Personal experto en materia de igualdad en el ámbito laboral.
Indicadores de seguimiento	- Nº de acciones formativas y tipología que se han desarrollado. - Nº de horas de formación en materia de igualdad. - Nº de personas y área que han participado formación. - Cuestionario de valoración sobre la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

MEDIDAS	
Área de actuación	3.FORMACIÓN
Medida	3.2 Recabar, diseñar y difundir, entre las personas o empresas que imparten formación en la entidad, un documento con las medidas que garanticen la incorporación de la igualdad en los contenidos, el lenguaje, las imágenes, etc.
Objetivos que persigue	Garantizar la incorporación del enfoque de género en la formación que se imparte en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Diseño de un documento de recomendaciones de medidas que incorporen el enfoque de género en la formación que se imparte en la empresa, mediante el tratamiento igualitario de los contenidos, las imágenes, el lenguaje, etc.
Personas destinatarias	Personas o empresas que imparten formación.
Cronograma de implantación	De enero a junio de 2024.
Responsable	A propuesta de la Comisión Negociadora, Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Documentación y material de consulta.
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación generada. - Nº de personas o empresas que imparten formación. - Nº de medidas y tipología de las acciones definidas que se han aplicado. - Nº de personas o e empresas que imparten formación y aplican las medidas de igualdad.

MEDIDAS	
Área de actuación	3.FORMACIÓN
Medida	3.3 Impartición de formación específica en materia de igualdad de género, dirigida a las personas que realizan procesos de reclutamiento y selección.
Objetivos que persigue	Favorecer la incorporación del enfoque en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Se diseñarán e impartirán acciones formativas específicas, dirigidas al personal que realiza procesos de selección de personal, que permitan adquirir conocimientos y estrategias para incorporar el enfoque de género en dichos procesos.
Personas destinatarias	Personal de la empresa que realiza procesos de selección.
Cronograma de implantación	De enero a junio de 2025.
Responsable	A propuesta de la Comisión de Seguimiento, Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Personal docente especializado en materia de igualdad en el ámbito laboral.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de las acciones formativas realizadas. - Nº de horas de formación impartidas. - Nº de personas y área que han participado formación. - Cuestionario de valoración sobre la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.
Observaciones	Esta formación podrá repetirse en función de las necesidades relacionadas con las nuevas incorporaciones

MEDIDAS	
Área de actuación	4.PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	4.1 Incluir, como criterio para la promoción, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
Objetivos que persigue	Establecer estrategias que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la promoción en el ámbito de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se incluirá, en los criterios para la promoción, factores que permitan, en igualdad de condiciones de idoneidad, elegir al sexo menos representado, con la finalidad de equilibrar la representación equilibrada respecto al género.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.
Cronograma de implantación	De enero a junio de 2024.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Documento con criterios para la promoción.
Indicadores de seguimiento	- Registro de criterios establecidos. - Nº procesos de promoción realizados. - Nº de mujeres y hombres participantes en los procesos de promoción. - Nº de procesos de promoción en los que se ha aplicado dicho criterio. - Nº de mujeres y hombres en la jerarquía de la empresa después de la aplicación de las medidas.

MEDIDAS	
Área de actuación	5.CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	5.1 Diseño de un registro anual sobre implementación del teletrabajo y la desconexión digital desagregado por sexo, que permita el análisis con enfoque de género del ejercicio de ambos derechos.
Objetivos que persigue	Garantizar la aplicación del ejercicio de los derechos de teletrabajo y de desconexión digital en igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Se diseñará y aplicará un registro, desagregado por sexo, sobre la utilización de los derechos de teletrabajo y desconexión digital, con la finalidad de poder analizar y detectar cualquier situación de desigualdad de género que pudiera producirse, así como posibles actuaciones para corregirlas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	De octubre a diciembre de 2023.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Material de consulta, normativa, etc.
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación generada. - Nº de personas que hacen uso de las medidas definidas, desagregada por sexo. - Informe de impacto de género sobre implementación del teletrabajo. - Cuestionario dirigido al personal sobre la aplicación desconexión digital.

MEDIDAS	
Área de actuación	5.CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	5.2. Aplicar medidas de flexibilización del tiempo de trabajo para acudir a tutorías de los centros educativos, cuando éstas deban ser en el tramo de horario fijo de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de la generación de actuaciones en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Conceder autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable para que el personal funcionario y laboral con descendientes en edad escolar, pueda asistir a las tutorías del centro, cuando éstas deban ser en el tramo de horario fijo de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	De octubre a diciembre de 2023.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Documento de la medida definida.
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas que hacen uso de las medidas, desagregada por sexo. - Informe de impacto de género sobre implementación de la medida.

MEDIDAS	
Área de actuación	5.CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	5.3 Analizar posibles propuestas de medidas, a incorporar a las existentes, para mejorar la conciliación y corresponsabilidad en los casos de cuidado de personas dependientes y mayores.
Objetivos que persigue	Favorecer la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras con personas dependientes y mayores a su cargo.
Descripción detallada de la medida	Se realizará un estudio sobre medidas específicas que puedan añadirse a las existentes para mejorar la conciliación y corresponsabilidad en casos de cuidado de personas dependientes y mayores.
Personas destinatarias	Personas de la plantilla con personas dependientes y mayores a su cargo.
Cronograma de implantación	De junio a diciembre de 2024.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Material de consulta, normativa, etc.
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación con las medias generadas. - N° de personas que solicitan las medidas definidas, desagregada por sexo. - N° de personas que hacen uso de las medidas definidas, desagregada por sexo. - Cuestionario dirigido al personal sobre personas dependiente y mayores a cargo donde se recojan necesidades, demandas, etc.

MEDIDAS	
Área de actuación	6.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	6.1 Diseño y difusión, entre la plantilla, de un documento con las medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo los derechos reconocidos por ley y las medidas propuestas por la empresa.
Objetivos que persigue	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes.
Descripción detallada de la medida	Se creará un documento, en diferentes formatos y con diversidad de contenidos, referidos a la conciliación, sobre las medidas de conciliación existentes por Ley y que propone la empresa, así como aquellas que sean de nueva aprobación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	De octubre a diciembre de 2023.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Material de consulta, normativa, noticias, etc.
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación generada. - Nº y tipología de acciones desarrolladas.

MEDIDAS	
Área de actuación	6.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	6.2 Diseño de criterios que permitan el desarrollo del teletrabajo en aquellas situaciones personales, que sin ser incapacitantes, sí puedan estar determinando el adecuado desarrollo del trabajo o la ocupación de manera presencial.
Objetivos que persigue	Favorecer la mejora del ejercicio de la conciliación de la vida personal y laboral a través del establecimiento de medias que mejoren las recogidas en los marcos normativos.
Descripción detallada de la medida	Se establecerán criterios para el ejercicio del derecho al teletrabajo por parte de la plantilla, en aquellos casos en los que una situación de carácter personal pueda condicionar el ejercicio presencial del trabajo o la ocupación de manera adecuada. Se incluirá en el manual de aplicación que elabore la empresa con respecto al teletrabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	De enero a junio de 2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Material de consulta, normativa en materia de conciliación, etc
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación generada. - Nº y tipología de criterios establecidos. - Nº y tipología de utilización de dichas medidas por parte de las trabajadoras y los trabajadores.

MEDIDAS	
Área de actuación	6.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	6.3 Facilitar el desarrollo de la formación durante el horario laboral para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Establecer medidas de acción positiva en el diseño del horario de la formación que permitan que ésta se desarrolle en horario laboral, para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar de todas las personas que componen la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	De julio a diciembre de 2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Plan de formación anual con horarios de impartición.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de las medidas definidas. - Nº y tipología de las acciones formativas realizadas con el horario de impartición. - Nº y tipología de las acciones formativas realizadas con el horario de impartición en los que se han aplicado medidas. - Nº de personas desagregadas por sexo y área que han participado formación. - Cuestionario de valoración sobre el horario de aplicación y la conciliación personal, familiar y laboral.

MEDIDAS	
Área de actuación	7.RETRIBUCIONES
Medida	7.1 Política salarial aplicando criterios claros y objetivos.
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Se definirá, a través de una guía o manual, la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales).
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	De octubre a diciembre de 2023.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	-Complementos salariales definidos e incluidos en el documento (sí/no) -Disminución de brecha salarial (sí/no) -Enumerar cambios realizados -Política retributiva definida (sí/no)



MEDIDAS	
Área de actuación	7.RETRIBUCIONES
Medida	7.2 Valoración de categorías y puestos de trabajo (dpt) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto, bajo la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo, de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Octubre 2024 – Octubre 2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	-Asignación de retribuciones por puesto -Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género -Informe de resultados realizado (sí/no) -Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional

MEDIDAS	
Área de actuación	7.RETRIBUCIONES
Medida	7.3 Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar y, en su caso, redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	De julio a diciembre de 2024 y de julio a diciembre de 2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	-Porcentaje de Brecha -Brecha supera el 25% (sí/no) -Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben -Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (sí/no)

MEDIDAS	
Área de actuación	7.RETRIBUCIONES
Medida	7.4 Realización anual del registro salarial
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial, de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como atendiendo al R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Durante todos los años de vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	-% Brecha -Brecha supera el 25% (sí/no) -Registro actualizado regularmente (sí/no) -Registro realizado (sí/no)

MEDIDAS	
Área de actuación	8.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	8.1 Revisión y adaptación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo a las características de la empresa.
Objetivos que persigue	Adaptar los protocolos a la normativa actual y a las necesidades específicas de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se realizará una revisión de los protocolos de la empresa para adaptarlos a las nuevas exigencias normativas, así como a las características de la propia empresa.
Personas destinatarias	Plantilla, mandos intermedios y dirección de la empresa.
Cronograma de implantación	De octubre a diciembre 2023.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y delegada/o de prevención.
Recursos asociados	Protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa.
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación generada.

MEDIDAS	
Área de actuación	8.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	8.2 Incorporación, en el manual de acogida de las nuevas contrataciones, del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas que se incorporen a la empresa conozcan el protocolo de acoso y del procedimiento que en ellos se desarrolla.
Descripción detallada de la medida	Se incorporará a la documentación entregada al personal de nueva incorporación en la empresa el protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones a la empresa.
Cronograma de implantación	De octubre a diciembre de 2023.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso de la empresa.
Indicadores de seguimiento	- Registro de la documentación generada.

MEDIDAS	
Área de actuación	8.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
Medida	8.3 Desarrollo de campañas de información sobre cómo proceder ante posibles situaciones de acoso y sobre las medidas habilitadas por la empresa.
Objetivos que persigue	Desarrollar acciones de información que garanticen el conocimiento de toda la plantilla del protocolo de acoso y del procedimiento a seguir.
Descripción detallada de la medida	Se pondrán en marcha diversas acciones informativas dirigidas a la plantilla, mandos intermedios, dirección de la empresa y personal de nueva incorporación, para garantizar el conocimiento de las herramientas articuladas por la empresa para prevenir y actuar antes las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla, mandos intermedios y dirección de la empresa.
Cronograma de implantación	De junio de 2024 a septiembre 2027.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y delegada/o de prevención.
Recursos asociados	Protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso de la empresa.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de las acciones informativas realizadas.

MEDIDAS	
Área de actuación	8.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	8.4 Desarrollo de acciones formativas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla, mandos intermedios y dirección de la empresa, así como al personal de nueva incorporación.
Objetivos que persigue	Dotar a toda la plantilla de los conocimientos necesarios para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Se desarrollarán acciones de formación dirigidas a toda la plantilla sobre acoso, con la finalidad de prevenir y reconocer las conductas susceptibles de ser consideradas acoso, así como del procedimiento a seguir en caso de que tales situaciones pudieran producirse.
Personas destinatarias	Plantilla, mandos intermedios, dirección de la empresa y personal de nueva incorporación.
Cronograma de implantación	De junio de 2024 a septiembre 2027.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y delegada/o de prevención.
Recursos asociados	Personal docente especializado en materia de prevención y actuación ante las situaciones de acoso.
Indicadores de seguimiento	-Nº y tipología de las acciones formativas realizadas. -Nº personas y puestos personas beneficiarias de las acciones formativas desagregadas por sexo. -Cuestionario de valoración de la formación.

MEDIDAS	
Área de actuación	9.PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LGTBIQ+
Medida	9.1 Impartición de formación específica en materia de derechos de las personas LGTBIQ+, con especial atención a las personas trans.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla en materia de diversidad de identidad de género y orientación sexual, para hacer visible la realidad de las personas LGTBIQ+.
Descripción detallada de la medida	Se diseñarán e impartirán acciones de formación a la plantilla en materia de derechos LGTBIQ+, para garantizar los conocimientos básicos en materia de diversidad, como mecanismo para prevenir cualquier tipo de discriminación y fomentar ambientes laborales más igualitarios y diversos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y dirección.
Cronograma de implantación	De enero a junio de 2025.
Responsable	A propuesta de la Comisión de Seguimiento, Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Personal docente especializado en materia de derechos LGTBIQ+.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de las acciones formativas realizadas. - Nº de horas de formación impartidas. - Nº de personas y área que han participado formación. - Cuestionario de valoración sobre la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.
Observaciones	Esta formación podrá repetirse en función de las necesidades relacionadas con las nuevas incorporaciones

MEDIDAS	
Área de actuación	9.PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LGTBIQ+
Medida	9.2 Desarrollo de medidas de acción que eviten cualquier situación de discriminación por orientación e identidad de género, con especial atención al colectivo de personas trans.
Objetivos que persigue	Garantizar la eliminación de las discriminaciones por identidad y orientación de género y la aplicación del principio de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Plantear la elaboración de medidas que permitan eliminar cualquier situación de discriminación por orientación e identidad de género, con especial atención al colectivo de personas trans, que permita un entorno laboral libre de situaciones de discriminación o desigualdad hacia las personas LGTBIQ+.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	De enero a julio de 2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Bibliografía y material de consulta.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de medidas de acción positiva realizadas. - Cuestionario de valoración de la plantilla sobre las acciones puestas en marcha.

MEDIDAS	
Área de actuación	10. VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	10.1 Desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas, para dar a conocer a la plantilla aquellos derechos recogidos en la Ley, referidos a la incorporación al empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, informar y formar a la plantilla sobre la violencia de género y sus repercusiones en el ámbito laboral, como elemento clave para la incorporación en igualdad de las mujeres al empleo.
Descripción detallada de la medida	Se diseñarán e implementarán actuaciones de sensibilización, formación e información a la plantilla en materia de violencia de género, con la finalidad de garantizar la incorporación de las mujeres en estas situaciones, en equidad con el resto de las personas trabajadoras, sin que los derechos laborales reconocidos puedan dar lugar a situaciones de desigualdad y discriminación.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa, incluidos mandos intermedios y dirección de la empresa.
Cronograma de implantación	De julio a diciembre de todos los años de vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Personal docente especializado en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de las acciones informativas y formativas realizadas. - Nº de personas asistentes a las formative desagregada por sexo. - Cuestionario de valoración sobre la información recibida.

MEDIDAS	
Área de actuación	11.COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida	11.1. Revisar y adecuar los canales de comunicación de la empresa, tanto internos como externos, a una comunicación y un lenguaje incluyente y no sexista.
Objetivos que persigue	Establecer una comunicación y un lenguaje de carácter incluyente para los canales de comunicación de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se analizará y adecuará toda la comunicación de la empresa a la utilización de un lenguaje y una comunicación incluyente como mecanismo para lograr una igualdad entre mujeres y hombres efectiva y real.
Personas destinatarias	Personal de la empresa, personas usuarias de los servicios que presta la empresa, personas consumidoras de servicios, población en general, etc.
Cronograma de implantación	De julio a diciembre de 2024
Responsable	Departamento de comunicación.
Recursos asociados	Material de consulta, manuales, personal de asesoramiento experto en la materia etc.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de recursos revisados. - Nº y tipología de medidas incorporadas.

MEDIDAS	
Área de actuación	11.COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida	11.2. Elaboración de un manual de comunicación incluyente que favorezca el acceso de la plantilla a una serie de criterios comunes en dicha materia.
Objetivos que persigue	Garantizar unos estándares básicos de comunicación incluyente y no sexista en el ámbito de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se diseñará y difundirá entre la plantilla un manual con consideración en relación al desarrollo de una comunicación y un lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa de la empresa.
Personas destinatarias	Personal de la empresa, personas usuarias de los servicios que presta la empresa, personas consumidoras de servicios, población en general, etc.
Cronograma de implantación	De julio a diciembre de 2024
Responsable	Departamento de Comunicación.
Recursos asociados	Material de consulta, manuales, personal de asesoramiento experto en la materia etc.
Indicadores de seguimiento	- Manual elaborado comunicación incluyente.

10. Procedimiento de modificación

El presente Plan de Igualdad responde al principio de flexibilidad, permitiendo la adaptación de las medidas, en el caso de que fueran necesario, para la lograr la consecución de los objetivos previstos en el mismo.

La Comisión de Seguimiento de Plan podrá establecer, en el ámbito de sus competencias, modificaciones en las medidas, temporalización, indicadores de evaluación y responsable, siempre y cuando dichas modificaciones no supongan un cambio sustancial sobre los objetivos perseguidos con las medidas a desarrollar. A tal efecto, podrá establecer modificaciones cuando:

- Se detecten inadecuaciones en la definición de la medida que influyan sobre la implementación de la misma o/y la consecución del objetivo previsto, pudiéndose establecerse las adaptaciones necesarias y suficientes para garantizar su adecuado desarrollo.
- Se pudiera determinar la necesidad de establecer nuevos indicadores o reformular los existentes, con la finalidad de obtener la información necesaria en relación a la implementación de las acciones.
- La temporalización de las acciones haya sido insuficiente o no ajustada para la aplicación de las medidas o la consecución del objetivo previsto en ella.
- Se produzcan variaciones en las personas designadas como responsables del desarrollo de las medidas, garantizando nuevo nombramiento que permitan la implementación adecuada de las medidas previstas en el presente Plan.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Para proceder a la modificación del Plan de Igualdad como consecuencia de estos últimos apartados, deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad, en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.



Cualquier cambio que quisiera introducirse en el presente Plan deberá ser negociado por las partes y en la forma en la que se haya establecido. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sea conocedora de dichos cambios.

Todas las discrepancias deberán quedar reflejas en las actas de las reuniones, que podrán servir como referentes en la elaboración de futuros planes de igualdad, con la finalidad de mejorar los procesos para el desarrollo de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

11. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o, en su caso, el organismo autonómico similar que tenga la competencia, siendo en Canarias competencia del SEMAC.

12. Registro del Plan de Igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá, además de otros aspectos formales, cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V 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).

En Santa Cruz de Tenerife, a 17 de octubre de 2023

Firmado por la Comisión Negociadora



Eva Raquel González Hernández
Técnica jurídica



Alejandro García Cabrera
Delegado de personal



Marta Cubas Mateos
Técnica de Marketing y Comunicación



Iván Siliuto Beltrán
Delegado de personal

MEDIDAS	
Área de actuación	11.COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida	11.3 Desarrollar acciones de formación específica, dirigidas al personal que se encarga de la comunicación de la empresa, en materia de lenguaje y comunicación incluyente.
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas responsables de la comunicación de la empresa posean los conocimientos y las estrategias necesarias para la implementación de una comunicación y lenguaje no sexista.
Descripción detallada de la medida	Se definirán e implementarán acciones formativas con la finalidad de dotar a la plantilla de los conocimientos y estrategias necesarias para implementar una comunicación y un lenguaje inclusivo en la comunicación, interna y externa, de la empresa. La implementación de esta medida irá en correlación con el desarrollo de la medida 11.2
Personas destinatarias	Personal responsable de la comunicación en la empresa.
Cronograma de implantación	Anualmente durante la vigencia del plan
Responsable	A propuesta de la Comisión de seguimiento. Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Personal docente especializado en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de las acciones formativas realizadas. - Nº de personas asistentes a las formativa desagregada por sexo. - Cuestionario de valoración de la implementación de los contenidos tratados en la formación.

MEDIDAS	
Área de actuación	11.COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida	11.4 Desarrollar acciones de formación en materia de comunicación y lenguaje inclusivo dirigidas a todo el personal de la empresa.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar al personal de la empresa sobre la importancia de implementar en sus áreas una comunicación y lenguaje no sexista e incluyente.
Descripción detallada de la medida	Se diseñarán e implementarán acciones formativas con la finalidad de dotar a la plantilla de los conocimientos y estrategias necesarias para incorporar una comunicación y un lenguaje inclusivo en la comunicación, interna y externa, de la empresa.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa.
Cronograma de implantación	Anualmente durante la vigencia del plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Personal docente especializado en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	- Nº y tipología de las acciones formativas realizadas. - Nº de personas asistentes a las formativa desagregada por sexo. -Cuestionario de valoración de la implementación de los contenidos tratados en la formación.

MEDIDAS	
Área de actuación	11.COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida	11.5 Realización de campañas, internas y externas, que promuevan y visibilicen el compromiso de la empresa con la igualdad. Con especial atención a la conmemoración de fechas señaladas sobre derechos de igualdad, como 8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio, etc.
Objetivos que persigue	Visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad a través de la concienciación social y laboral.
Descripción detallada de la medida	Se desarrollarán diferentes campañas de sensibilización, tanto internas como externas, en materia de igualdad, que pongan de manifiesto el compromiso de la empresa con la igualdad.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa y población en general.
Cronograma de implantación	Anualmente durante la vigencia del plan
Responsable	A propuesta de la comisión de seguimiento. Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Material de consulta, bibliografía, etc.
Indicadores de seguimiento	- Material de las campañas realizadas. - Nº y tipología de las acciones de sensibilización realizadas. - Nº de personas potencialmente receptoras de las acciones, desagregada por sexo en los casos que sea posible. -Cuestionario a la plantilla sobre la valoración de las acciones desarrolladas.

MEDIDAS	
Área de actuación	12. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS
Medida	12.1 Incorporar, en el plan de prevención de riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales y establecer medidas para actuar sobre ellos.
Objetivos que persigue	Desarrollar una evaluación de riesgos laborales que tenga en cuenta el enfoque de género de forma integral.
Descripción detallada de la medida	Se desarrollará una evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género, para permitir detectar el impacto diferencial de género de los diferentes factores analizados, con la finalidad de establecer medidas preventivas para actuar sobre ellos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre del año 2024 y primer semestre del año 2026.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y delegada/o de prevención.
Recursos asociados	Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	- Evaluación de riesgo psicosociales. - Nº de indicadores de género establecidos. - Nº de medidas incorporadas.

MEDIDAS	
Área de actuación	12. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS
Medida	12.2 Revisión e incorporación del enfoque de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales, con especial atención a las medidas concretas relacionadas con la de protección de la maternidad.
Objetivos que persigue	Analizar e incorporar el enfoque de género en la evaluación de los riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	Se incorporará, en la evaluación de riesgos, el enfoque de género, para permitir detectar el impacto diferencial que sobre mujeres y hombres tienen los riesgos laborales y poder establecer medidas que garanticen la salud laboral de trabajadores y trabajadoras. Así como prestar especial atención a aquellos riesgos relacionados con la maternidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	De julio a diciembre de todos los años de vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y delegada/o de prevención.
Recursos asociados	Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	- Evaluación de riesgo psicosociales. - Nº de indicadores de género establecidos. - Nº de medidas incorporadas.

8. Aplicación, seguimiento, revisión y evaluación

La evaluación es un proceso que tiene como objetivo fundamental la mejora continua en el desarrollo de las acciones para lograr la igualdad. Es por ello que la evaluación debe concebirse como un instrumento fundamental en el desarrollo de la misma, en tanto que permite una revisión continua y constante de los procesos puestos en marcha para lograr una mejor implementación de la igualdad de género en el ámbito laboral.

El proceso de la evaluación permite una mejora continua de los procesos, y es un elemento que permite garantizar la consecución de los objetivos planteados a través de la detección de las dificultades y necesidades en cada uno de los momentos de implementación del Plan.

Es por ello que para la evaluación del presente Plan se establecerá, al menos, una evaluación intermedia y una final, que permitirá ir evaluando el nivel de implementación del Plan. Así mismo, se han establecido indicadores de evaluación para cada una de las acciones definidas en el mismo, de forma que la Comisión del Seguimiento del Plan podrá ir evaluando el desarrollo de cada una de las medidas a la finalización de cada anualidad o bien, a la finalización de la implementación de cada acción, evaluando, por tanto, proceso y resultado.

Así mismo, se redactará un informe de seguimiento anual, tal y como se establece en el RD 901/2020, Capítulo III, Anexo 2V, 6.8), durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad.

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo. La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

El cronograma del desarrollo de las acciones establece el plan de trabajo para cada una de las anualidades, así como las acciones que deberán desarrollarse durante dicho periodo. De igual forma, cada acción describe indicadores de resultado y de impacto que permitan ir analizado la consecución, desviación u obstáculo que pudiera producirse durante el desarrollo de las mismas.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas de medidas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación. Así mismo, para una adecuada recogida de información, se podrán realizar encuestas a la plantilla para valorar el nivel de percepción en la aplicación y en los avances reales en materia de igualdad dentro de la empresa.

La Comisión de Seguimiento del presente Plan estará constituida por las personas firmantes del mismo, que deberán interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Será cometido de la Comisión de Seguimiento y evaluación del presente Plan, las siguientes funciones:

- Seguimiento y control de la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.
- Supervisión de la implementación y ejecución del Plan según lo establecido en el mismo.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del nivel de impacto de las acciones desarrolladas y su adecuación al objetivo que se perseguía con las mismas.
- Podrá proponer acciones de mejora, que permitan corregir posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso con la igualdad de género.

Las pautas básicas de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan, serán:

El deber de reunirse, como mínimo, cada seis meses, y siempre que se considere necesario por alguna de las partes en convocatorias extraordinarias, previa justificación del hecho que motive la convocatoria.

Deberán establecer mecanismos que les permitan recoger sugerencias y quejas de la plantilla en relación a la implementación del Plan, con la finalidad de analizarlas y proponer soluciones

Asimismo, la Comisión de Seguimiento podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento propio.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES



PLAN DE IGUALDAD DE SPET TURISMO DE TENERIFE S.A.
(2023-2027)

ÁREA	ACCIONES	2023		2024		2025		2026		2027	
		4ºTri	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	3ºtri
3.FORMACIÓN	3.1 Incorporación, en el Plan de formación interna, de formación en materia de igualdad de género, que incorpore el enfoque interseccional, dirigida a todo el personal de la organización, incluidos mandos intermedios y dirección.										
	3.2 Recabar, diseñar y difundir, entre las personas o empresas que imparten formación en la entidad, un documento con las medidas que garanticen la incorporación de la igualdad en los contenidos, el lenguaje, las imágenes, etc										
	3.3 Impartición de formación específica en materia de igualdad de género, dirigidos a las personas que realizan procesos de reclutamiento y selección.										
4.PROMOCIÓN	4.1 Incluir, como criterio para la promoción, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.										

PLAN DE IGUAL DE SPET TURISMO DE TENERIFE S.A.
(2023-2027)

ÁREA	ACCIONES	2023		2024		2025		2026		2027	
		4ºTri	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	3ºTri
5.CONDICIONES DE TRABAJO	5.1 Diseño de un registro anual sobre implementación del teletrabajo y la desconexión digital, desagregado por sexo, que permita el análisis con enfoque de género del ejercicio de ambos derechos.										
	5.2. Aplicar medidas de flexibilización del tiempo de trabajo para acudir a tutorías de los centros educativos, cuando éstas deban ser en el tramo de horario fijo de trabajo.										
	5.3 Analizar posibles propuestas de medidas, a incorporar a las existentes, para mejorar la conciliación y corresponsabilidad en los casos de cuidado de personas dependientes y mayores.										
6.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	6.1 Diseño y difusión, entre la plantilla, de un documento con las medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo los derechos reconocidos por ley y las medidas propuestas por la empresa.										
	6.2 Diseño de criterios que permitan el desarrollo del teletrabajo en aquellas situaciones personales que, sin ser incapacitantes, sí puedan estar determinando el adecuado desarrollo del trabajo o la ocupación de manera presencial.										
	6.3 Facilitar el desarrollo de la formación durante el horario laboral para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar										

ÁREA	ACCIONES	2023		2024		2025		2026		2027	
		4ºTri	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	3ºTri
7.RETRIBUCIONES	7.1 Política salarial aplicando criterios claros y objetivos.										
	7.2 Valoración de puestos de trabajo (dpt) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.										
	7.3 Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.										
	7.4 Realización anual del registro salarial										
8.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.1 Revisión y adaptación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo a las características de la empresa.										
	8.2 Incorporación, en el manual de acogida de las nuevas contrataciones, del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.										
	8.3 Desarrollo de campañas de información sobre cómo proceder ante posibles situaciones de acoso y sobre las medidas habilitadas por la empresa.										
	8.4 Desarrollo de acciones formativas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dirigidas a toda la plantilla, mandos intermedios y dirección de la empresa, así como al personal de nueva incorporación.										

PLAN DE IGUAL DE SPET TURISMO DE TENERIFE S.A.
(2023-2027)

ÁREA	ACCIONES	2023		2024		2025		2026		2027	
		4ºTri	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	3ºTri
9.PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LGTBIQ+	9.1 Impartición de formación específica en materia de derechos de las personas LGTBIQ+, con especial atención a las personas trans.										
	9.2 Desarrollo de medidas de acción que eviten cualquier situación de discriminación por orientación e identidad de género, con especial atención al colectivo de personas trans.										
10. VIOLENCIA DE GÉNERO	10.1 Desarrollo de campañas de sensibilización e informativas para dar a conocer a la plantilla aquellos derechos recogidos en la Ley, referidos a la incorporación al empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género										

PLAN DE IGUAL DE SPET TURISMO DE TENERIFE S.A.
(2023-2027)

ÁREA	ACCIONES	2023		2024		2025		2026		2027	
		4ºTri	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	3ºtri
11.COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA	11.1. Revisar y adecuar los canales de comunicación de la empresa, tanto internos como externos, a una comunicación y un lenguaje incluyente y no sexista.										
	11.2. Elaboración de un manual de comunicación incluyente que favorezca el acceso de la plantilla a una serie de criterios comunes en dicha materia.										
	11.3 Desarrollar acciones de formación específica, dirigida al personal que se encarga de la comunicación de la empresa, en materia de lenguaje y comunicación incluyente.										
	11.4 Desarrollar acciones de formación en materia de comunicación y lenguaje inclusivo dirigidas a todo el personal de la empresa.										
	11.5 Realización de campañas, internas y externas, que promuevan y visibilicen el compromiso de la empresa con la igualdad. Con especial atención a la conmemoración de fechas señaladas sobre derechos de igualdad, como 8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio, etc..										

PLAN DE IGUALDAD DE SPETT TURISMO DE TENERIFE S.A.
(2023-2027)

ÁREA	ACCIONES	2023		2024		2025		2026		2027	
		4ºTri	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	1ºSem	2ºSem	3ºTri
12. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	12.1 Incorporar, en el plan de prevención de riesgos, una evaluación de riesgos psicosociales y establecer medidas para actuar sobre ellos.										
	12.2 Revisión e incorporación del enfoque de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales, con especial atención a las medidas concretas relacionadas con la de protección de la maternidad.										

ANEXO VI

RESULTADO EVALUACIÓN TRANSPARENCIA EJERCICIO 2022

RESULTADOS EVALUACIÓN TRANSPARENCIA

<https://www.webtenerife.com/corporativa/transparencia/>

Objetivos:

Fomento, análisis, control y protección de la transparencia pública, así como del derecho de acceso a la información pública

Entidades sujetas a la Ley de Transparencia:

Sector público:

- Sector autonómico
- Sector insular (Cabildos)
- Sector local (Ayuntamientos)
- Sector universitario
- Mancomunidades municipales
- Asociaciones públicas (FECAI-FECCAM)

Sector privado (entidades subvencionadas)

Indicadores:

ICIO: Indicador de Cumplimiento de la Información Obligatoria
ICS: Indicador de Cumplimiento del Soporte Web
ICPA: Indicador de Cumplimiento de Publicidad Activa
ITV: Indicador de Transparencia Voluntaria
ITCanarias: Índice de Transparencia de Canarias

<https://www.webtenerife.com/corporativa/transparencia/>

Evolución del Índice de Transparencia de Canarias #ITCanarias

	2017	2018	2019	2020	2021	Provisional 2022
SPET Turismo de Tenerife, S.A.	4,53	5,59	7,43	8,65	10,00	10,00

		2018	2019	2020	2021	provisional 2022
Evaluación del ITCanarias	Evaluación ICIO	0,47	0,69	0,96	0,96	0,9
	Evaluación ICS	0,50	0,63	0,31	1,00	1,0
	Evaluación ICPA	4,79	6,72	7,65	9,72	9,3
	Evaluación ITV	0,80	0,71	1,00	1,00	0,8
	Evaluación ITCanarias	5,59	7,43	8,65	10,00	10,00
Evaluación Ley Estatal	Evaluación ICIO	0,48	0,75	0,98	0,98	0,90
	Evaluación ICS	0,67	0,67	0,42	1,00	1,00
	Evaluación ICPA	5,37	7,26	8,12	9,86	9,3

<https://www.webtenerife.com/corporativa/transparencia/>

