PLOCAN Plataforma Oceánica de Canarias

# II Plan de Igualdad de Género de PLOCAN

v.1 - Aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el 21 de septiembre de 2023

GOBIERNO DE ESPAÑA · Gobierno de Canarias

# Contenido

Control de cambios ..... 3

1. Introducción ..... 4

1.1. ¿Qué es el II Plan de Igualdad de Género? ..... 4

1.2. Los objetivos del II Plan de Igualdad de Género ..... 4

1.3. ¿A quién va dirigido el II Plan de Igualdad de Género? ..... 4

1.3.1. Ámbito personal ..... 4

1.3.2. Ámbito territorial ..... 4

1.4. Vigencia del II Plan de Igualdad de Género. ..... 5

2. Antecedentes y oportunidad del momento ..... 6

3. Metodología ..... 8

4. Diagnóstico de situación ..... 9

5. Ejes de actuación ..... 10

6. Medidas y actuaciones ..... 11

ANEXO I: Política de Igualdad de Oportunidades de PLOCAN y declaración responsable del director de la entidad ..... 18

## Control de cambios

| Versión | Fecha | Cambios | Autor |
|---|---|---|---|
| V.1 | 21/09/2023 | Actualización del 1er Plan de Igualdad de género para el periodo 2023-2027. Inclusión de información relativa al 2º diagnóstico de situación y a la auditoría retributiva | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad |

# 1. Introducción

## 1.1. ¿Qué es el II Plan de Igualdad de Género?

El II Plan de Igualdad de Género 2023-2027 constituye el instrumento fundamental del Consorcio para el Diseño, Construcción, Equipamiento y Explotación de la Plataforma Oceánica de Canarias (PLOCAN) para eliminar las barreras de género y alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

## 1.2. Los objetivos del II Plan de Igualdad de Género

Los objetivos generales incluyen:

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

## 1.3. ¿A quién va dirigido el II Plan de Igualdad de Género?

### 1.3.1. Ámbito personal

El II Plan de Igualdad de Género será de aplicación general a PLOCAN, afectando a todo su personal y organización.

### 1.3.2. Ámbito territorial

El II Plan de Igualdad de Género extiende su ámbito de aplicación a la Comunidad Autónoma de Canarias

## 1.4. Vigencia del II Plan de Igualdad de Género.

**El II Plan de Igualdad de Género será de cuatro años, desde su aprobación.**

## 2. Antecedentes y oportunidad del momento

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Consorcio para el diseño, construcción, equipamiento y explotación de la Plataforma Oceánica de Canarias (PLOCAN), aprobó el 28 de octubre de 2021, el primer Plan de Igualdad de Género de la entidad, si bien con anterioridad a su aprobación formal, PLOCAN ya había implantado y aprobado a lo largo de sus años de actividad, múltiples medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden y dificultan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Véase en este sentido la Política de Igualdad de Oportunidades de PLOCAN y la declaración responsable del director de la entidad, que se incluye como Anexo 1.

PLOCAN tiene entre sus objetivos el compromiso de cumplir y promover la legislación de igualdad de género en el marco de la legislación europea, española y canaria, conforme al fijado en la ODS Nº 5, y en concreto con la **efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.**

Forma parte de los objetivos de PLOCAN cumplir y promover la legislación de igualdad de género para evitar la discriminación injustificada, reconociendo dicha discriminación como barrera para la igualdad de oportunidades, la inclusión y los derechos humanos.

Así pues, en cumplimiento del marco normativo establecidos por los artículos 20, 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea; los arts. 9 y 14 de la Constitución Española; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; PLOCAN declara su firme compromiso de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

PLOCAN es consciente de que aún queda camino para recorrer a fin de alcanzar la igualdad en términos real y efectiva.

Con el presente plan, PLOCAN realiza un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de las Naciones Unidas 2030.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A los efectos del presente plan, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 merece una especial mención.

El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados,

inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Se establecen a continuación los objetivos a los que se ha prestado una especial atención, entre los que se incluyen sin ánimo exhaustivo los siguientes:

- ✓ Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- ✓ Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- ✓ Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- ✓ Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- ✓ Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- ✓ Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.
- ✓ Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

# 3. Metodología

Como fase previa se ha realizado un segundo diagnóstico de situación, a través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada por:

1. Tres representantes del Comité de Empresa.
2. El/la jefe/a de Área Económico-Administrativa.
3. El/la coordinador/a de prevención de riesgos laborales
4. Un/a técnico/a-jurídico/a.

Esta Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, además de asumir el impulso o ejecución de gran parte de las medidas previstas, realizará un seguimiento al menos SEMESTRALMENTE de las medidas de igualdad que se aprueban en el presente II Plan de Igualdad de Género, y podrá asesorar, previa solicitud de la dirección de PLOCAN, en aquellos aspectos que sobre esta cuestión se susciten en la entidad.

Asimismo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá solicitar justificadamente aquellas modificaciones que se consideren necesarias realizar al presente Plan antes de su finalización.

El II Plan de Igualdad de Género se estructura en **6 ejes de actuaciones**, para los que se definen una serie de **medidas y actuaciones** a ejecutar para avanzar en los objetivos propuestos durante el periodo 2023-2027.

# 4. Diagnóstico de situación

Tras el análisis de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en PLOCAN, recogida en el segundo diagnóstico de situación de PLOCAN, junto la auditoria retributiva realizada en paralelo, se llega a la conclusión general de que no existen en la entidad diferencias por razón de sexo significativas.

No obstante, se estima que todavía hay áreas de mejora, por lo que se incluye la siguiente valoración segregada:

| | |
|---|---|
| CULTURA DE LA ENTIDAD | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| SELECCIÓN | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| FORMACIÓN | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| PROMOCIÓN | Se propone la inclusión de una nueva actuación |
| POLÍTICA SALARIAL | Se propone la inclusión de una nueva actuación |
| ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| COMUNICACIÓN | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| REPRESENTATIVIDAD | Se propone la inclusión de una nueva actuación |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |
| MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN | Se propone el mantenimiento de las medidas y actuaciones aprobadas en el I Plan de Igualdad |

## 5. Ejes de actuación

A continuación, se presentan los seis ejes de actuación del II Plan de Igualdad de Género de PLOCAN, incluyéndose una definición básica de su naturaleza.

| | | |
|---|---|---|
| EJE 1 | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA | Presenta medidas para promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres |
| EJE 2 | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | Supone la realización de un esfuerzo formativo en igualdad, con el fin de integrar la perspectiva de género como pilar de actuación fundamental en PLOCAN |
| EJE 3 | CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL | Tiene como fin el de captar y retener talento femenino |
| EJE 4 | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | Pretende avanzar en la materia ya iniciada, apostando por la corresponsabilidad |
| EJE 5 | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES | Su objetivo es incluir medidas que ayuden a erradicar esta lacra en lo que pueda afectar a las empleadas de PLOCAN |
| EJE 6 | INTERSECCINALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN | Introduce una diferente propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiese darse en el seno de PLOCAN |

Cada eje de actuación incluirá al menos una medida y/o acción a llevar a cabo para su consecución, junto con indicadores de ejecución e impacto.

Los **indicadores de ejecución** son un mecanismo útil para obtener el conocimiento fiable del grado de realización o puesta en práctica de las medidas adoptadas.

Los **indicadores de impacto** permitirán constatar el grado en el que las actuaciones propuestas reducen las brechas de género detectadas.

# 6. Medidas y actuaciones

Las medidas y actuaciones a llevar a cabo en cada uno de los ejes se incluyen a continuación en la tabla descriptiva de cada uno de ellos. Se indican en color violeta las nuevas actuaciones con respecto al I Plan de Igualdad.

| | | |
|---|---|---|
| EJE 1 | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA | Elaboración de una encuesta de Igualdad de Género en PLOCAN.<br>Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y administración del Consorcio, así como los órganos consultivos de la entidad.<br>Externalizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género<br>Incentivar la promoción entre el personal de la entidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género |
| EJE 2 | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | Divulgación del II Plan de Igualdad de Género de PLOCAN<br>Presentación de ofertas de cursos de igualdad para el personal de PLOCAN |
| EJE 3 | CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL | Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección de PLOCAN.<br>Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer o un hombre, a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentada/os. |
| EJE 4 | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal de PLOCAN con personas dependientes a cargo. |
| EJE 5 | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES | Formación e información en relación el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de PLOCAN. |
| EJE 6 | INTERSECCINALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN | Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleado/as de PLOCAN en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad. |

| EJE 1 | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Elaboración de una encuesta de Igualdad de Género en PLOCAN** |
| **Objetivo** | Realización, a partir de una encuesta, de un diagnóstico actual sobre el grado de igualdad entre hombres y mujeres existentes en PLOCAN, para detectar las áreas de mejora |
| **Descripción de la medida** | Elaboración de una encuesta de igualdad de género que refleje la opinión sobre su situación del personal de PLOCAN. La encuesta, además de dar a conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones. |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata<br>Periodicidad anual |
| **Órgano/s responsable/s** | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación)<br>Técnico jurídico (redacción) |
| **Indicador de ejecución** | Tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo. |
| **Indicador de impacto** | Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos |
| **Observaciones** | Esta medida sirve también como herramienta |

| EJE 1 | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Fomentar la composición equilibrada en los órganos colegiados de PLOCAN** |
| **Objetivo** | Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y administración del Consorcio, así como los órganos consultivos de la entidad |
| **Descripción de la medida** | Revisar y proponer la mejora en la composición equilibrada en los distintos órganos de PLOCAN:<br>1. Consejo Rector<br>2. Comisión Ejecutiva.<br>3. Director.<br>4. Comité Asesor Científico y Técnico<br>5. Comité Asesor de Actividades Socioeconómicas. |
| **Fecha prevista de inicio** | Medio Plazo<br>Periodicidad anual |
| **Órgano/s responsable/s** | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación) |
| **Indicador de ejecución** | Porcentaje de órganos colegiados que han tramitado la modificación en su composición. |
| **Indicador de impacto** | Disminución progresiva de la brecha de género |
| **Observaciones** | --- |

| EJE 1 | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Externalizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género** |
| **Objetivo** | Analizar si hay anomalías valorativas y en consecuencia, tomar las medidas oportunas |
| **Descripción de la medida** | Se subcontratará la realización de la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales. |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata |
| **Órgano/s responsable/s** | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación) |
| **Indicador de ejecución** | Informe resultante |
| **Indicador de impacto** | Mejoras propuestas a partir de los resultados del informe |
| **Observaciones** | --- |

| EJE 1 | MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Incentivar la promoción entre el personal de la entidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género** |
| **Objetivo** | Poner en marcha alguna acción para incentivar la promoción del personal de la entidad. |
| **Descripción de la medida** | Proponer a los órganos de gobierno de la entidad, acciones que permitan la promoción interna de la entidad |
| **Fecha prevista de inicio** | Medio plazo |
| **Órgano/s responsable/s** | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación) |
| **Indicador de ejecución** | Informe resultante |
| **Indicador de impacto** | Mejoras propuestas a partir de los resultados del informe |
| **Observaciones** | --- |

| EJE 2 | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Divulgación del II Plan de Igualdad de Género de PLOCAN** |
| **Objetivo** | Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance del II Plan de Igualdad de Género de PLOCAN entre su personal. |
| **Descripción de la medida** | Realizar jornadas de difusión del II Plan de Igualdad de Género de PLOCAN |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata<br>Periodicidad anual |
| **Órgano/s responsable/s** | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación)<br>Técnico jurídico (ejecución) |
| **Indicador de ejecución** | Porcentaje de personas trabajadoras asistentes a la/s jornada/s |
| **Indicador de impacto** | Valoración de las jornadas (aplicación de cuestionarios) |
| **Observaciones** | --- |

| EJE 2 | SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Presentación de ofertas de cursos de igualdad para el personal de PLOCAN** |
| **Objetivo** | Impulsar y garantizar en PLOCAN la formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia. |
| **Descripción de la medida** | Ofertar cursos de igualdad de género para el personal de PLOCAN, garantizado estándares esenciales de profesionalidad y excelencia. |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata<br>Periodicidad anual |
| **Órgano/s responsable/s** | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación)<br>Subcontratación (ejecución) |
| **Indicador de ejecución** | Elaboración y aprobación de los cursos |
| **Indicador de impacto** | Número de acciones formativas realizadas.<br>Análisis de formación recibida (aplicación de cuestionarios) |
| **Observaciones** | --- |

| EJE 3 | CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección de PLOCAN** |
| **Objetivo** | Incrementar la presencia equilibrada de las mujeres en las presidencias de los órganos de selección de personal.<br>Fomentar el respeto al principio de presencia equilibrada en las sesiones concretas de los órganos de selección. |
| **Descripción de la medida** | Garantizar que en al menos el 50% de los puestos de presidencia y secretaria de los órganos de selección, el titular sea una mujer.<br>Fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada. |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata |
| **Órgano/s responsable/s** | El/la jefe/a del Área Económico-Administrativa |
| **Indicador de ejecución** | Número de convocatorias en las que las mujeres son presidentas o secretarias<br>Número de sesiones por procesos selectivos en los que se respeta el principio de presencia equilibrada frente al total. |
| **Indicador de impacto** | Porcentaje de convocatorias en las que las mujeres han sido presidenta o secretaria.<br>Porcentaje de sesiones concretas en las que se respeta el principio de presencia equilibrada frente al total y con respecto al ejercicio anterior |
| **Observaciones** | --- |

| EJE 3 | CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Eliminación de la feminización o masculinización de los puestos de trabajo** |
| **Objetivo** | Adoptar medidas de acción positiva para eliminar puestos de trabajo en donde tanto el hombre como la mujer estén infrarrepresentada/os. |
| **Descripción de la medida** | Promover que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer o un hombre, a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentada/os. |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata |
| **Órgano/s responsable/s** | El director de PLOCAN |
| **Indicador de ejecución** | Categorías profesionales que dejan de estar feminizadas o masculinizadas. |
| **Indicador de impacto** | Porcentaje de eliminación de categorías profesionales que dejan de estar feminizadas o masculinizadas |
| **Observaciones** | --- |

| EJE 4 | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal de PLOCAN con personas dependientes a cargo.** |
| **Objetivo** | Establecer la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y permisos particulares para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. |
| **Descripción de la medida** | Establecer la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y permisos particulares, en caso de afectar a las necesidades del servicio, del personal de PLOCAN con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata |
| **Órgano/s responsable/s** | El/la jefe/a del Área Económico-Administrativa |
| **Indicador de ejecución** | Información sobre la preferencia |
| **Indicador de impacto** | Grado de conocimiento y uso de la norma por el personal de PLOCAN |
| **Observaciones** | -- |

| EJE 5 | VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES |
|---|---|
| **Nombre de la Medida** | **Formación e información en relación el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de PLOCAN.** |
| **Objetivo** | Informar, formar y sensibilizar a los empleados y empleadas de PLOCAN en relación al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de PLOCAN |
| **Descripción de la medida** | Proceder a la formación, información y sensibilización al personal de PLOCAN mediante jornadas de información y formación |
| **Fecha prevista de inicio** | Inmediata<br>Periodicidad anual |
| **Órgano/s responsable/s** | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación)<br>Técnico jurídico (ejecución) |
| **Indicador de ejecución** | Número de jornadas realizadas |
| **Indicador de impacto** | Número de personas que conocen el protocolo.<br>Valoración de las jornadas (cuestionario) |
| **Observaciones** | Se deberá contemplar su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje 2. |

| EJE 6 | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN |
|---|---|
| Nombre de la Medida | **Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleado/as de PLOCAN en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad.** |
| Objetivo | El objetivo de esta medida específica es el de formar tanto a mujeres como a hombres que trabajan en PLOCAN acerca de la temática de la discapacidad con perspectiva de género, a fin de que conozca esta realidad, los factores discriminatorios que existen, los problemas a resolver especialmente en las mujeres, mediante un curso formativo de carácter básico. |
| Descripción de la medida | El curso analizará con perspectiva de género la discriminación existente en las mujeres con discapacidad y las medidas posibles a adoptar para eliminarlas. |
| Fecha prevista de inicio | Medio plazo<br>Periodicidad anual |
| Órgano/s responsable/s | Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (aprobación)<br>Subcontratación (ejecución) |
| Indicador de ejecución | Número de acciones formativas |
| Indicador de impacto | Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios) |
| Observaciones | --- |

HILDEBRANDT SILVIA - X0673682N

Firmado digitalmente por HILDEBRANDT SILVIA - X0673682N
Fecha: 2023.09.21 22:18:46 +01'00'

Firmado por HERNANDEZ PEÑA, ALICIA MARIA (FIRMA) el día 21/09/2023 con un

ROMERO FILGUEIRA ALEJANDRO - 32695985J

Firmado digitalmente por ROMERO FILGUEIRA ALEJANDRO - 32695985J
Fecha: 2023.09.21 22:32:54 +01'00'

Manuel Angel Batista Solernou

Firmado digitalmente por Manuel Angel Batista Solernou
Fecha: 2023.09.21 22:43:56 +01'00'

LOUSTAU GOMEZ, JOSEFINA (FIRMA)

Firmado digitalmente por LOUSTAU GOMEZ, JOSEFINA (FIRMA)
Fecha: 2023.09.21 22:38:01 +01'00'

Firmado por MEDINA SANTANA CARLOS LUIS - ***1341** el día 21/09/2023 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

## ANEXO I: Política de Igualdad de Oportunidades de PLOCAN y declaración responsable del director de la entidad

# Política de Igualdad de Oportunidades del Consorcio para el diseño, la construcción, el equipamiento y explotación de la Plataforma Oceánica de Canarias (PLOCAN)

En cumplimiento del marco normativo establecidos por los artículos 20, 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea; los arts. 9 y 14 de la Constitución Española, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación;* así como la *Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*; PLOCAN declara su firme compromiso de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para tal fin, PLOCAN adopta e implementa medidas preventivas y correctoras para luchar contra las discriminaciones en el marco de su ámbito de actuación.

Nuestra Política de Igualdad de Oportunidades nos compromete a buscar de manera identitaria, permanente y transversal que no exista en PLOCAN discriminación injustificada en la contratación, formación y desarrollo de las personas que lo integran por razones de edad, género, discapacidad, estado civil, embarazo y maternidad, opinión política, religión y creencias, raza/etnia y orientación sexual.

En particular, PLOCAN está comprometida con una política y prácticas que implican que, para cualquier miembro del personal, la progresión en sus carreras (formación y capacitación) estará determinada únicamente por el mérito personal, por el desempeño y por la aplicación de criterios relacionados con las funciones y condiciones de cada puesto en particular y las necesidades de PLOCAN.

En virtud de todo lo anterior y en línea de trabajo marcada desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), PLOCAN se compromete de manera especial a:

- ✓ Comprender, valorar y trabajar con la diversidad para permitir una participación justa y plena en nuestro trabajo.
- ✓ Tratar a las personas con las que trabajamos de forma justa, con dignidad y respeto.

Crta. De Taliarte s/n
35200 Telde
Gran Canaria, Las Palmas, España

Tel: +34 928 134 414
Fax: +34 928 133 032

- ✓ Participar en la eliminación de las barreras causadas por la desigualdad y la discriminación.

El objetivo de PLOCAN es cumplir la legislación de igualdad para evitar la discriminación injustificada, reconociendo dicha discriminación como barrera para la igualdad de oportunidades, la inclusión y los derechos humanos.

Para que este objetivo tenga éxito, se requiere el compromiso y el convencimiento de todas y cada una de las personas de PLOCAN. La igualdad de trato y de oportunidades debe ser, al igual que la política de seguridad y salud, un principio estratégico, permanente y transversal a toda la organización.

PLOCAN debe trabajar, para que este compromiso se traduzca en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que lo integran, como los procesos que definen las formas de trabajar en la institución, y se integre de forma activa y dinámica en toda la estructura organizativa de PLOCAN.

La Política de Igualdad de oportunidades y trato se debe integrar de forma activa, en toda la estructura y en todos y cada uno de los ámbitos de actuación de la institución, en la forma de decisiones, en el diseño y ejecución de sus políticas específicas, en sus planes de actuación y su normativa interna.

Es por ello que la política de igualdad será objeto de desarrollo, seguimiento y evaluación bajo criterios de mejora continua, asegurando su vigencia y cumplimiento.

En todo caso la aplicación efectiva del principio de igualdad ha de conseguirse con el compromiso, esfuerzo y colaboración de todas las personas que integran PLOCAN.

De esta forma, esta política será divulgada a toda la organización y debe servir de guía en todos los ámbitos de actividad de PLOCAN.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
5 IGUALDAD DE GÉNERO

Crta. De Taliarte s/n
35200 Telde
Gran Canaria, Las Palmas, España

Tel: +34 928 134 414
Fax: +34 928 133 032

PLOCAN consorcio PLATAFORMA OCEÁNICA DE CANARIAS

Don **José Joaquín Hernández Brito**, con D.N.I. **42163049R** en su calidad de director del **CONSORCIO PARA EL DISEÑO, LA CONSTRUCCIÓN, EQUIPAMIENTO Y EXPLOTACIÓN DE LA PLATAFORMA OCEÁNICA DE CANARIAS (PLOCAN)** con domicilio Fiscal en TELDE, provincia de LAS PALMAS, calle CARRETERA DE TALIARTE nº S/N y C.I.F. Q3500385D.

**DECLARA RESPONSABLEMENTE**

Su compromiso de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades previstas en las normas establecidas en la legislación europea, española y canaria, conforme al fijado en la ODS nº 5, y en concreto con la **efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres**, de acuerdo con la Política de Igualdad de Oportunidades del PLOCAN.

En Telde,

HERNANDEZ BRITO JOSE JOAQUIN - 42163049R

Digitally signed by HERNANDEZ BRITO JOSE JOAQUIN - 42163049R
Date: 2021.03.01 11:30:51 Z

Fdo.:
D. José Joaquín Hernández Brito

Crta. De Taliarte s/n
35200 Telde
Gran Canaria, Las Palmas, España

Tel: +34 928 134 414
Fax: +34 928 133 032