



# Plan de Igualdad de Género de PLOCAN

v.2.1 - 12/07/2022

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| Control de cambios .....                                      | 3  |
| 1. Introducción.....  | 4  |
| 1.1. ¿Qué es el Plan de Igualdad de Género?.....              | 4  |
| 1.2. Los objetivos del Plan de Igualdad de Género .....       | 4  |
| 1.3. ¿A quién va dirigido el Plan de Igualdad de Género?..... | 4  |
| 1.4. Vigencia del Plan de Igualdad de Género.....             | 4  |
| 2. Antecedentes y oportunidad del momento .....               | 5  |
| 3. Metodología .....  | 7  |
| 4. Diagnóstico de situación.....                              | 8  |
| 5. Ejes de actuación .....                                    | 11 |
| 6. Medidas y actuaciones .....                                | 12 |

## Control de cambios

| <b>Versión</b> | <b>Fecha</b> | <b>Cambios</b>  | <b>Autor</b>       |
|----------------|--------------|---|--------------------|
| V.1            | 21/11/2021   | ---   | Alicia Hernández   |
| V.2            | 29/04/2022   | Inclusión de la 2ª medida en el eje 1 (equilibrio de género en los órganos de gobierno, administración y consultivos de PLOCAN) | Alicia Hernández   |
| V.2.1          | 12/07/2022   | Título del documento, inclusión del control de cambios, corrección de errores tipográficos, nuevo formato                       | Silvia Hildebrandt |

## 1. Introducción

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

El Plan de Igualdad de Género 2021-2024 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 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 Plan de Igualdad de Género?

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

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

El Plan de Igualdad de Género será de cuatro años, desde su aprobación. No obstante, mantendrá su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

## 2. Antecedentes y oportunidad del momento

Si bien con anterioridad al presente documento PLOCAN no contaba con un Plan de Igualdad de Género aprobado formalmente, PLOCAN ha implantado y aprobado a lo largo de sus años de actividad, múltiples medidas dirigidas a remover 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.
- ✓ Recocer 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 diagnóstico de situación inicial incluido en el siguiente apartado.

Asimismo, se crea una Unidad de Igualdad de Género de PLOCAN, formada por los siguientes miembros:

1. El/La jefe/a del Área Económico-Administrativa.
2. La representación legal de las personas trabajadoras.
3. Un técnico/a-jurídico/a.

Esta Unidad de Igualdad de Género, además de asumir el impulso o ejecución de gran parte de las medidas previstas, realizará un seguimiento al menos TRIMESTRAMENTE de las medidas de igualdad que se prueban en el presente 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 Unidad de Igualdad de Género podrá solicitar justificadamente aquellas modificaciones que se consideren necesarias realizar al presente Plan antes de su finalización.

El 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 2021-2022.

## 4. Diagnóstico de situación

Para poder elaborar el Plan de Igualdad de Género en PLOCAN será necesario conocer la situación previa existente, con el fin de efectuar un análisis que nos permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, si existe desigualdad o discriminación.

Por ello, se ha recabado datos sobre el personal de PLOCAN desagregados en función de la variable sexo, y se ha realizado un análisis de situación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de PLOCAN. Este análisis de situación será completado mediante la **elaboración de una encuesta** entre el personal de la entidad.

Así, de la información recabada, se observa que del total de efectivos existentes en PLOCAN, según información disponible a 31 de diciembre de 2020, **el 48,98% corresponden a mujeres y el 51,02% a hombres.**

La distribución por sexos, teniendo en cuenta la tipología de contrato es la siguiente:

|                      | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------|---------|---------|
| Contratos temporales | 49%     | 51%     |
| Contratos fijos      | 57%     | 43%     |

A su vez, teniendo en cuenta la perspectiva retributiva, y el sueldo medio entre hombres y mujeres, de todo el personal de PLOCAN, se obtiene como el resultado que las mujeres tienen un salario un 1% superior.

Por último, desde la perspectiva de su clasificación dentro de los grupos, subgrupos, según retribución asignada (sin tener en cuenta los sueldos de la dirección), el resultado es el siguiente:

| IIIA | Las mujeres tienen un salario un 5% superior  |
|------|---|
| IIIB | Las mujeres tienen un salario un 2% inferior  |
| IIIC | Hombres y mujeres tienen la misma retribución |
| IVA  | Las mujeres tienen un salario un 4% inferior  |
| IVB  | Las mujeres tienen un salario un 2% superior  |
| VA   | Las mujeres tienen un salario un 5% superior  |

Los resultados ponen de relieve una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, existiendo solo diferencias menores en algunos niveles retributivos.

Además de los datos numéricos, para realizar el estudio de diagnóstico, se han analizado las siguientes áreas, con el siguiente resultado:



**Acceso al empleo**

- Se fomenta la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección.

**Incorporación de la mujer en puestos de mayor retribución y responsabilidad dentro de la organización.**

- Ha habido un aumento progresivo de mujeres a puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización.

**Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- Se ha establecido la flexibilización horaria.
- De acuerdo con la normativa aplicable, se concedió prioridad de teletrabajo para personal con hijos, manteniéndose como una realidad a tener en cuenta.
- Inclusión en el Plan de Acción Social de PLOCAN de un conjunto de ayudas económicas para la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como:
  - Ayudas para la salud para hijos y cónyuges.
  - Ayudas para personas dependientes, incluidos hijos y cónyuges.
  - Ayudas específicas:
    - Por nacimiento.
    - Por asistencia a escuelas infantiles- guarderías
    - Por asistencia a campamentos de verano.
  - Ayudas para estudios de los hijos.
- Concesión de licencias por riesgo durante el embarazo, garantizado la plenitud de los derechos económicos de la empleada durante la baja, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica, incluyendo el respeto a la obtención del complemento de productividad íntegro.
- Aprobación del disfrute de vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, facilitando su disfrute consecutivo para la mayor beneficio o conveniencia de la trabajadora.

**Situaciones de especial protección.**

- - Elaboración/Aprobación de un Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de PLOCAN.

**Formación**

- - Impartición de cursos de liderazgo, introduciendo formación especializada, que favorece el ejercicio de liderazgo también para las mujeres.

### **Transformación organizativa**

- Fomento de la igualdad de género en el lenguaje dentro de los documentos internos a aprobar por la entidad.
- Se fomenta la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados de la organización (comité de seguridad y salud, comité del plan de acción social, etc.).

## 5. Ejes de actuación

A continuación, se presentan los seis ejes de actuación del 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 fundamental de actuación 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 | INTERSECCIONALIDAD 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, reflejándose a continuación una tabla descriptiva de cada uno de ellos.

|              |  |   |
|--------------|--|---|
| <b>EJE 1</b> | <b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>               | Elaboración de una encuesta de Igualdad de Género en PLOCAN.<br><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. |
| <b>EJE 2</b> | <b>SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>                                 | Divulgación del I Plan de Igualdad de Género de PLOCAN<br><br>Presentación de ofertas de cursos de igualdad para el personal de PLOCAN  |
| <b>EJE 3</b> | <b>CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>                           | Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección de PLOCAN.  |
| <b>EJE 4</b> | <b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b> | Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal de PLOCAN con personas dependientes a cargo.   |
| <b>EJE 5</b> | <b>VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>  | Formación e información en relación el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de PLOCAN.   |
| <b>EJE 6</b> | <b>INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN</b>                   | Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleado/as de PLOCAN en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad.  |

| <b>EJE 1</b>                    | <b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>  |
|---------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>Elaboración de una encuesta de Igualdad de Género en PLOCAN</b>  |
| <b>Objetivo</b>                 | 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  |
| <b>Descripción de la medida</b> | 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. |
| <b>Fecha prevista de inicio</b> | Inmediata<br>Periodicidad anual   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Unidad de Igualdad (aprobación)<br>Técnico jurídico (redacción)   |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | Tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo.  |
| <b>Indicador de impacto</b>     | Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos   |
| <b>Observaciones</b>            | Esta medida sirve también como herramienta  |

| <b>EJE 1</b>                    | <b>MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>   |
|---------------------------------|--|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>Fomentar la composición equilibrada en los órganos colegiados de PLOCAN</b>   |
| <b>Objetivo</b>                 | 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   |
| <b>Descripción de la medida</b> | 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. |
| <b>Fecha prevista de inicio</b> | Medio Plazo<br>Periodicidad anual  |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Unidad de Igualdad (aprobación)  |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | Porcentaje de órganos colegiados que han tramitado la modificación en su composición.  |
| <b>Indicador de impacto</b>     | Disminución progresiva de la brecha de género  |
| <b>Observaciones</b>            | ---  |

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

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

| EJE 3                           | CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL   |
|---------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección de PLOCAN</b>  |
| <b>Objetivo</b>                 | 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.      |
| <b>Descripción de la medida</b> | 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.                                   |
| <b>Fecha prevista de inicio</b> | Inmediata   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | El/la jefe/a del Área Económico-Administrativa  |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | Número de convocatorias en las que las mujeres son presidentas o secretarías<br>Número de sesiones por procesos selectivos en los que se respeta el principio de presencia equilibrada frente al total.                                   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | 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 |
| <b>Observaciones</b>            | ---   |

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

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

| EJE 6                           | INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN   |
|---------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Medida</b>      | <b>Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleado/as de PLOCAN en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad.</b>   |
| <b>Objetivo</b>                 | 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. |
| <b>Descripción de la medida</b> | El curso analizará con perspectiva de género la discriminación existente en las mujeres con discapacidad y las medidas posibles a adoptar para eliminarlas.   |
| <b>Fecha prevista de inicio</b> | Medio plazo<br>Periodicidad anual   |
| <b>Órgano/s responsable/s</b>   | Unidad de Igualdad (aprobación)<br>Subcontratación (ejecución)  |
| <b>Indicador de ejecución</b>   | Número de acciones formativas   |
| <b>Indicador de impacto</b>     | Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios)   |
| <b>Observaciones</b>            | ---   |