Comunicación sobre el Compromiso, Política de Igualdad y Medidas específicas de Clúster Marítimo de Canarias

I. DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Constitución española, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Por otro lado, el principio de la Igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, siendo la igualdad de trato entre mujeres y hombres un derecho fundamental de la Unión Europea, contenido en numerosas directivas, y a las que finalmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres viene a servir de transposición, con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Así, en nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras que debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En este sentido, a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV, se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluyendo además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, el recientemente aprobado RD 901/2020, dispone que las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Sin embargo, para las empresas con menos de 50 personas trabajadoras, la norma no exige la obligatoriedad de elaborar y aplicar de un plan de igualdad.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito del Clúster Marítimo de Canarias.

Nota al consultor: el texto en color azul es extracción literal de las bases de las distintas convocatorias que se han publicado en el BOC y que incluyen requisitos específicos en materia de igualdad.

II. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

El compromiso social de ***Clúster Marítimo de Canarias*** se asienta sobre los principios y los valores de la organización, que reafirma nuestra voluntad de mantener los mejores estándares de honestidad e integridad.

Porque somos conscientes de nuestra responsabilidad con las necesidades y demandas, tanto de la sociedad en general como de nuestra plantilla, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad, posicionándonos y promoviendo una práctica y gestión empresarial libre de discriminaciones de género, que contribuya al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

Es por ello que ***Clúster Marítimo de Canarias*** declara formal y explícitamente su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, en ***Clúster Marítimo de Canarias*** queremos dejar constancia que nuestro compromiso debe formalizarse en toda su extensión y explicitarse respecto a cualesquiera situaciones y/o colectivos, pues en línea con lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que, nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad la entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados."

En ***Clúster Marítimo de Canarias*** aspiramos a que nuestra Política de Igualdad sea un marco de referencia estable, riguroso y duradero que inspire todas nuestras políticas, planes y procesos, en

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito del Clúster Marítimo de Canarias.

cada fase de la evolución de nuestro propio modelo organizacional, asumiendo la obligación y el firme compromiso de:

- Integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la asociación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en nuestras actuaciones.
- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en nuestros órganos de gobierno.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración, aprobación, implementación y evaluación de las acciones vinculadas a las políticas y/o planes de igualdad
- Garantizar la divulgación y difusión del compromiso y de presente Política de Igualdad entre todas las personas que conforman la organización a través de los distintos canales de comunicación interna
- Aplicar criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- Aplicar criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- Aplicar sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.
- Implantar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso.
- Adoptar medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años.

III. DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS

Queremos hacer partícipe a todas las personas que integran ***Clúster Marítimo de Canarias***, y por ello, les informamos que para la consecución de los objetivos y compromisos plasmados en Política de Igualdad que suscribimos, se requiere de una serie de medidas específicas, complementarias y transversales que articulamos en torno a las materias objeto de intervención. Si bien la propia Ley 3/2007, recoge que las medidas se adoptan después de realizar un diagnóstico de situación, con la Política de Igualdad queremos sentar las bases con una propuesta de las medidas a implantar y, especialmente aquellas que tienen que ver con las siguientes materias:

- ***Acceso al empleo***

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito del Clúster Marítimo de Canarias.

- ***Medida I***: Revisar y adecuar los procesos de selección y ofertas de empleo para que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la utilización de un lenguaje inclusivo.
- ***Medida II***: Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, la contratación del sexo menos representado en el respectivo puesto.

- ***Promoción profesional***

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen el el Anexo de Medidas a la presente.

- ***Medida I:*** Facilitar y comunicar a la plantilla de forma periódica, información actualizada sobre las oportunidades de carrera y/o vacantes existentes en cada área o centro de trabajo incluyendo los requisitos y condiciones necesarias para acceder al puesto concreto.

- ***Medida II:*** Revisar y documentar los criterios y/o políticas de promoción interna que aplica la empresa, donde se establezcan los criterios objetivos e igualitarios de selección.

- ***Aplicación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.***

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de sistemas y criterios e retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

- ***Medida I***: Aplicar el principio de transparencia retributiva al menos, a través de los instrumentos regulados en el RD 902/2020 de registro, auditoría, clasificación profesional y/o valoración de puestos de trabajo.
- ***Medida II***: Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial.

- ***Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.***

A fin de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito del Clúster Marítimo de Canarias.

- ***Medida I:*** Elaborar e implantar un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, Género en el que se incluya, además, el acoso por razón de identidad y/o expresión de generó u orientación sexual.
- ***Medida II:*** Realizar acciones de difusión y/o sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, género u de orientación sexual a toda la plantilla.

- ***Adopción de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución.***

A fin de impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, órganos colegiados y/o puestos de toma de decisión, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

- ***Medida I:*** Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad en la designación de mujeres para ocupar cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad, a fin de lograr una presencia equilibrada entre mujeres y hombres
- ***Medida II:*** medir la participación y/o evolución de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad.

Atentamente,

Clúster Marítimo de Canarias

42723564Y ANTONIO VICENTE MARRERO (R: G76024645)

Firmado digitalmente por 42723564Y ANTONIO VICENTE MARRERO (R: G76024645)
Fecha: 2023.06.22 11:55:59 +01'00'

Firma (Recibí)

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito del Clúster Marítimo de Canarias.

Anexo **Medidas**

Política de Igualdad

Las Palmas de Gran Canaria, 29 de mayo de 2023

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito de Clúster Marítimo de Canarias

Para la consecución de los objetivos incluídos en la Política de Igualdad, se requiere de una serie de medidas específicas, complementarias y transversales que se articularán en torno a las materias objeto de intervención. Si bien la propia Ley 3/2007, recoge que las medidas se adoptan después de realizar un diagnóstico de situación, por la presente queremos sentar las bases con la siguiente propuesta de medidas a implantar y, especialmente aquellas que tienen que ver con las materias de:

- ***Acceso al empleo***

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de acceso al empleo y promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, y evaluación de resultados de implantación son:

Revisar y adecuar los procesos de selección y ofertas de empleo para que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la utilización de un lenguaje inclusivo.

Objetivo/meta

Documentar debidamente el proceso de selección bajo una perspectiva de género donde se incluyan los procedimientos necesarios para garantizar que el proceso se realice en igualdad de condiciones mediante criterios estándar, transparentes, objetivos y homogéneos, evitando los estereotipos de género y teniendo en cuenta el uso de un lenguaje inclusivo en todo el proceso.

Indicadores

Número de ofertas y anuncios publicados con textos relativos al compromiso con la igualdad.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas que participan en los procesos de selección.

Plazo

A partir del primer trimestre del primer año de vigencia de la Política y/o Plan de Igualdad.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Plataforma de publicación de ofertas de empleo.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito de Clúster Marítimo de Canarias

Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, la contratación del sexo menos representado en el respectivo puesto.
Objetivo/meta
Evitar y/o disminuir la masculinización y/o feminización de ciertos puestos de trabajo
Indicadores
Número o porcentaje de las nuevas incorporaciones desagregado por sexo y por puesto de trabajo concreto.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Personas destinatarias
Las personas que participan en los procesos de selección para los puestos de trabajo que adolezcan de infrarrepresentación femenina.
Plazo
A partir del primer trimestre del primer año de vigencia de la Política y/o Plan de Igualdad.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Técnicos y/o tecnológicos: Bases de datos de los procesos de selección.

- ***Promoción profesional***

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, y evaluación de resultados de implantación son:

Facilitar y comunicar a la plantilla de forma periódica, información actualizada sobre las oportunidades de carrera y/o vacantes existentes en cada área o centro de trabajo incluyendo los requisitos y condiciones necesarias para acceder al puesto concreto.
Objetivo/meta
Lograr que la información sobre las plazas disponibles en los distintos niveles y/o grupos profesionales sea accesible para toda la plantilla sin ningún tipo de discriminación de género.
Indicadores
Comunicaciones internas a la plantilla. Información expuesta en el tablón de anuncios.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Recursos Humanos. Departamento o persona responsable de Comunicación.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras del ***Clúster Marítimo de Canarias***.
Plazo
A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia de la Política y/o Plan de Igualdad.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito de Clúster Marítimo de Canarias

Revisar y documentar los criterios y/o políticas de promoción interna que aplica la empresa donde se establezcan los criterios objetivos e igualitarios de promoción.

Objetivo/meta

Garantizar principios de valoración objetiva y no discriminación en los procesos de promoción.

Indicadores

Lista de criterios de actuación para la promoción interna.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras del ***Clúster Marítimo de Canarias***, en especial las personas interesadas en presentarse a los procesos de promoción.

Plazo

A partir del segundo trimestre del primer año de vigencia de la Política y/o Plan de Igualdad.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos o registro de los procesos de promoción.

- ***Aplicación de sistemas y criterios e retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.***

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de sistemas y criterios e retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, y evaluación de resultados de implantación son:

Aplicar el principio de transparencia retributiva al menos, a través de los instrumentos regulados en el RD 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva y/o el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional

Objetivo/meta

Definir y documentar el principio de transparencia retributiva mediante la elaboración del registro retributivo, la auditoría retributiva y/o el sistema de valoración de puestos de trabajo así como facilitar el derecho de información de las personas trabajadoras que lo requieran.

Indicadores

Documentos que recojan los instrumentos anteriores así como un sistema de registro de solicitud de información.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras del ***Clúster Marítimo de Canarias***.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia de la Política y/o Plan de Igualdad.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Materiales: Documentos referidos a nóminas y salarios.

Económicos: Soporte externo, en su caso.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito de Clúster Marítimo de Canarias

Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial.
Objetivo/meta
Definir y documentar los conceptos, criterios y condiciones para retribuir cada uno de los complementos salariales y no salariales que se aplican en el Clúster.
Indicadores
Documento en el que se recogen las definiciones de los complementos salariales y no salariales.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras del ***Clúster Marítimo de Canarias***.
Plazo
Primer trimestre del primer año de vigencia de la Política y/o Plan de Igualdad.
Grado de prioridad
Alta.
Recursos
Materiales: Documentos referidos a nóminas y salarios. Económicos: Soporte externo, en su caso.

- ***Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.***

A fin de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, y evaluación de resultados de implantación son:

Elaborar e implantar un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, en el que se incluya además, el acoso por razón de identidad y/o expresión de generó u orientación sexual.
Objetivo/meta
Proteger a todas las personas trabajadoras del Clúster pero especialmente a aquéllas que por sus circunstancias son más proclives a sufrir algún tipo de acoso
Indicadores
Documento en el que se recoja el Protocolo
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de la Organización. Departamento o persona responsable de Jurídico. Departamento o persona responsable Recursos Humanos.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras del ***Clúster Marítimo de Canarias.***
Plazo
Primer trimestre del primer año de vigencia de la Política o Plan de Igualdad
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Económicos: Recursos propios y/o soporte externo, en su caso.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito de Clúster Marítimo de Canarias

Realizar acciones de difusión y/o sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, género u de orientación sexual a toda la plantilla.
Objetivo/meta
Garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan la información contenida en el Protocolo de Prevención vigente en el Clúster así como las posibles actuaciones y/o procedimientos a llevar a cabo ante los distintos tipos de acoso.
Indicadores
Número de horas dedicadas a la formación así como el registro de asistencia.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de PRL. Departamento o persona responsable de Formación.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras del ***Clúster Marítimo de Canarias***
Plazo
A partir del segundo trimestre del primer año de vigencia de la Política y/o del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Económicos: Preparación y/o elaboración de la instrucción. Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizará la formación.

- ***Adopción de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución.***

A fin de impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, órganos colegiados y/o puestos de toma de decisión, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, y evaluación de resultados de implantación son:

Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad en la designación de mujeres para ocupar cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad
Objetivo/meta
Lograr una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de mayor responsabilidad.
Indicadores
Número o porcentaje de las nuevas incorporaciones desagregado por sexo y por puesto de trabajo concreto.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Personas destinatarias
Las personas que participan en los procesos de selección para los puestos de trabajo que adolezcan de infrarrepresentación femenina.
Plazo
A partir del primer trimestre del primer año de vigencia de la Política y/o Plan de Igualdad.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Técnicos y/o tecnológicos: Bases de datos de los procesos de selección.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito de Clúster Marítimo de Canarias

Medir la participación y/o evolución de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad.

Objetivo/meta

Analizar la segregación ocupacional en los altos cargos, niveles de dirección y/o mandos intermedios del ***Clúster***.

Indicadores

Número de mujeres que ocupan puestos de mayor responsabilidad.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Mujeres de la plantilla del ***Clúster Marítimo de Canarias*** que ocupan cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia de la Política o del Plan de Igualdad.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Base interna de recogida de datos.

© 2023 Clúster Marítimo de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, España. Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción, distribución o transmisión por procedimiento mecánico o electrónico de este documento sin el consentimiento expreso por escrito de Clúster Marítimo de Canarias