



#EQUIPOMENTORA

II PLAN DE IGUALDAD

2024 - 2028

AFANAS CÁDIZ

Fecha de Aprobación: 07/08/2024

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 3. NATURALEZA, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y MARCO LEGAL**
- 4. LOGROS DEL I PLAN DE IGUALDAD**
- 5. COMISIÓN NEGOCIADORA**
- 6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**
- 7. PROPUESTA DE MEDIDAS**
- 8. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN**
- 9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN**
- 10. ANEXOS**

1. INTRODUCCIÓN

1. Contexto y Antecedentes

La asociación AFANAS CÁDIZ se dedica a la AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE CÁDIZ Y SU PROVINCIA. (CNAE 8720)

El I Plan de Igualdad se aprobó en septiembre de 2020, con vigencia hasta septiembre de 2024.

AFANAS CÁDIZ, pretende con el desarrollo, implantación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades en la entidad, fijarse objetivos concretos de igualdad para alcanzar equidad entre hombres y mujeres, eliminar discriminaciones y similares que por razones de sexo se hayan podido producir

AFANAS CÁDIZ, comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, presenta su Segundo Plan de Igualdad. Este plan continúa los esfuerzos iniciados en el primer plan, consolidando y ampliando las acciones necesarias para garantizar un entorno laboral justo y equitativo.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

• OBJETIVO PRINCIPAL

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la entidad, para alcanzar la igualdad de trato de trabajadoras y trabajadores y eliminar las posibles discriminaciones existentes o venideras por razón de sexo.

• OBJETIVOS GENERALES

Son los que determinan la línea de actuación del Plan de Igualdad.

- Integrar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
- Equilibrar los Órganos de Gobierno y de Dirección, en cuanto a la presencia equitativa de ambos sexos.
- Favorecer la presencia de mujeres u hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas/as.
- Formar y sensibilizar en igualdad de género a toda la plantilla.
- Promover una comunicación no sexista.
- Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción en la entidad.
- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Prevenir y sancionar el acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, así como asegurar la protección de las víctimas.
- Facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género su continuidad laboral.
- Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
- Promover el respeto a los derechos de igualdad de las personas trans y derechos de las personas LGTBI.
- Promover el respeto a los derechos de igualdad de las personas con discapacidad.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- 1) Selección
- 2) Clasificación profesional
- 3) Formación
- 4) Promoción profesional
- 5) Condiciones de trabajo, salud laboral
- 6) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 7) Infrarrepresentación femenina
- 8) Retribuciones
- 9) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 10) Violencia de género
- 11) Comunicación
- 12) Personas LGTBI
- 13) Personas discapacitadas

3. NATURALEZA, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y MARCO LEGAL

NATURALEZA

Este II Plan de Igualdad es un documento estratégico que se aborda y expone como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo, la discriminación múltiple e interseccional por asociación y error y al colectivo LGTBI, con especial atención a la mujer trans”.

El Plan contiene objetivos y medidas evaluables, viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos, siempre adaptados a la realidad de la empresa y tras el diagnóstico de la situación realizado.

Se trata de un Plan de Igualdad:

- ✓ **estratégico**, ya que articula un nuevo enfoque de la empresa a partir de un compromiso de alto nivel,
- ✓ **colectivo-integral**, es decir, pretende incidir positivamente no solo en las mujeres sino en el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa,
- ✓ **transversal**, debe estar presente en todas las áreas, estructuras y políticas de la empresa,
- ✓ **dinámico y flexible**, adaptable a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización,
- ✓ **participativo y dialogado**, en el que se ha dado voz y han participado las personas trabajadoras en la empresa,
- ✓ **temporal**, con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de AFANAS CÁDIZ en el centro de trabajo que la asociación tiene establecido o en aquellos en los que se pueda establecer en la provincia de Cádiz.

Se extenderá, asimismo, a todas aquellas personas que, bajo la dependencia de una tercera persona, lleven a cabo actividades o presten servicios en la asociación, siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio y así se acuerde con la representación legitimada para la negociación de un Plan de Igualdad.

Desarrollará e implantará sus efectos en todo el territorio provincial.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento asumirá la responsabilidad de liderar el proyecto de implantación e implementación, asegurando su cumplimiento, y realizando tanto el seguimiento marcado como su evaluación.

VIGENCIA

La vigencia del plan de Igualdad será de 4 (cuatro) años, sin perjuicio de que, por circunstancias sobrevenidas, las partes de común acuerdo decidan realizar una revisión del mismo, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

Transcurrido el período de vigencia establecido, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente.

MARCO LEGAL

- Normativa nacional

A nivel estatal, el principio de igualdad se recoge en los artículos 1 y 14 de la Constitución Española, en la que se proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo.

En este sentido, la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 supone un avance significativo en relación a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al establecer mecanismos concretos para el desarrollo de este principio, como es el caso del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito de la empresa.

- Normativa autonómica

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en materia de igualdad y violencia de género propugna en su Artículo 1 como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político para

todas las andaluzas y andaluces, en un marco de igualdad y solidaridad con las demás Comunidades Autónomas de España.

Asimismo, el Artículo 9 señala que Todas las personas en Andalucía gozan como mínimo de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos europeos e internacionales de protección de los mismos ratificados por España.

Debemos destacar también que el Estatuto de Autonomía entre sus principios rectores señala que Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de Autonomía y alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de una serie de principios rectores, entre los que se enumera la lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente a través de la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.

- Normativa europea

Con el Tratado de Roma, en 1957, se inicia la normativa europea en materia de igualdad de oportunidades, en el que se hace hincapié en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realicen el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo en los Estados a él adheridos. Años más tarde, el Tratado de Ámsterdam, en 1997, establece la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión Europea, y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge el principio de igualdad ante la ley y la igualdad entre hombres y mujeres, así como la prohibición de discriminación o las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

- Normativa internacional

La igualdad es un valor y un principio jurídico reconocido a nivel internacional. Desde que en el año 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la I Declaración de los Derechos Humanos, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un derecho jurídico universal, protagonista de un importantísimo impulso desde la segunda mitad del siglo XX hasta nuestros días.

Posteriormente, y en el marco de la ONU, tienen lugar la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y el Tratado derivado de la Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) en 1979, así como las 4 Conferencias Mundiales sobre la Mujer en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985 y Beijing, 1995).

Además de la aplicación de las distintas normas anteriormente citadas en el presente documento, también se aplicará toda aquella normativa vigente aplicable a la materia no especificada.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso.

4. LOGROS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad implementado ha tenido un impacto positivo en AFANAS CÁDIZ, logrando avances significativos en la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación.

La Dirección de la asociación ha firmado con la RLPT un UN PACTO EN MATERIA DE IGUALDAD, como reafirmación del compromiso de AFANAS CÁDIZ con la igualdad de género y la implementación de este segundo plan.

Se detallan a continuación las medidas implementadas durante la vigencia del I Plan de Igualdad de AFANAS CÁDIZ:

1) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se están revisando y eliminando de manera progresiva los mensajes en los que se emplea un lenguaje sexista de las convocatorias de plazas.

Se ha formado en igualdad a la persona responsable de la selección de personal.

2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha elaborado un modelo de evaluación de los grupos profesionales, establecidos en el Convenio de aplicación.

3) FORMACIÓN

Se han realizado campañas en materia de sensibilización en igualdad.

Se ha revisado el lenguaje no sexista en las formaciones impartidas.

Se realiza la formación dentro de la jornada laboral, en ocasiones.

Se forma a las personas que se reincorporan tras una baja por maternidad o paternidad.

Se ha formado en igualdad el personal directivo.

4) PROMOCIÓN PROFESIONAL

La información de las vacantes llega a toda la plantilla.

Se cubre al menos el 10% de las vacantes mediante la promoción interna.

Se forma en igualdad a la persona responsable de las promociones.

Se informa a la persona candidata que no logra promocionar de los motivos por los que no lo consigue.

5) CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD LABORAL

Por la empresa responsable de PRL se ha elaborado un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y por lactancia natural.

6) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La Organización se acoge a los derechos de conciliación recogidos en el Convenio Colectivo.

7) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Se mantiene la paridad en los Órganos de Gobierno:

- En Afanas, de 5 sectores que hay, 3 los dirigen mujeres.
- En la Junta Directiva, de 6 personas que la componen 3 son mujeres y 3 hombres, siendo el Presidente un hombre y la Vicepresidenta una mujer.

8) RETRIBUCIONES

La Organización sigue una política retributiva cumpliendo con su Convenio Colectivo y manteniendo las mejoras reconocidas y consolidadas en las anteriores condiciones laborales y antigüedad.

9) PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La Organización ha aprobado un Protocolo de Acoso Laboral Sexual y/o por razón de sexo.

Elaborar un informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

10) COMUNICACIÓN

Se ha realizado un mural en la fachada del Centro sobre la sensibilización en igualdad y se ha compartido la noticia en el Facebook.

Se ha revisado y corregido el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.

Se ha revisado y corregido el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

Se ha formado al personal encargado de los medios de comunicación de la entidad (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

5. COMISIÓN NEGOCIADORA

La componene

Por una parte, la representación de la asociación

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PUESTO QUE OCUPAN
LÓPEZ VELASCO, MARÍA JULIA	31 254 518 W	DIRECTORA DEL CENTRO DE DÍA
DEL RIO DE LA ROSA, M ^a DE LAS NIEVES	31 248 328 E	DIRECTORA DE LA RESIDENCIA DE ADULTOS
MANZANEDO ROBLES, MARÍA DOLORES	75 750 429 K	DIRECTORA C. DIA TERAPIA OCUPACIONAL

Por otra, la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PUESTO QUE OCUPAN
PAREJA MOYA, ANGEL LUIS	31 260 420 Q	MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA
DÍAZ MONTERO, MARÍA JOSÉ	44 040 943 Z	MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA
GALLART MARÍN, JOSÉ MANUEL	75 756 147 N	MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Suscribe el presente II Plan de Igualdad la Comisión Negociadora constituida el 26 de junio de 2024, según acta de constitución firmada por todas las partes.

Ambas partes se reconocen legitimidad para llevar a cabo la negociación.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión Negociadora tendrá las siguientes competencias:

- Informar al personal de AFANAS CÁDIZ sobre el compromiso de la dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de las personas trabajadoras, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de la plantilla, por la representación legal de los trabajadores, negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Negociación y elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del II Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del II Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1 DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

Para la realización del diagnóstico se han utilizado datos cuantitativos, a través de recogida de información de la entidad por parte del personal de AFANAS CÁDIZ.

Se ha trabajado con datos desagregados por sexo, incorporando en todo momento, la perspectiva de género.

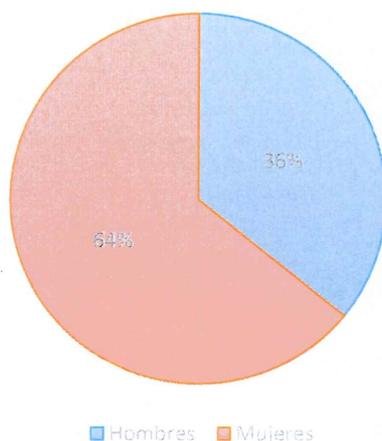
Para elaborar este diagnóstico, también se ha recabado información desagregada por sexo procedente de las siguientes fuentes:

- Registros del Departamento de Administración.
- Registro Retributivo.
- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, código de Convenio 99000985011981.
- I Plan de Igualdad de AFANAS CÁDIZ.

A partir de estos indicadores, se detecta que el AFANAS CÁDIZ es una asociación en la que las personas trabajadoras son mayoritariamente mujeres.

La plantilla a 30 de junio de 2024 está formada por 148 personas, siendo su distribución la siguiente:

PLANTILLA AFANAS CÁDIZ



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

• **PUESTOS DE TRABAJO**

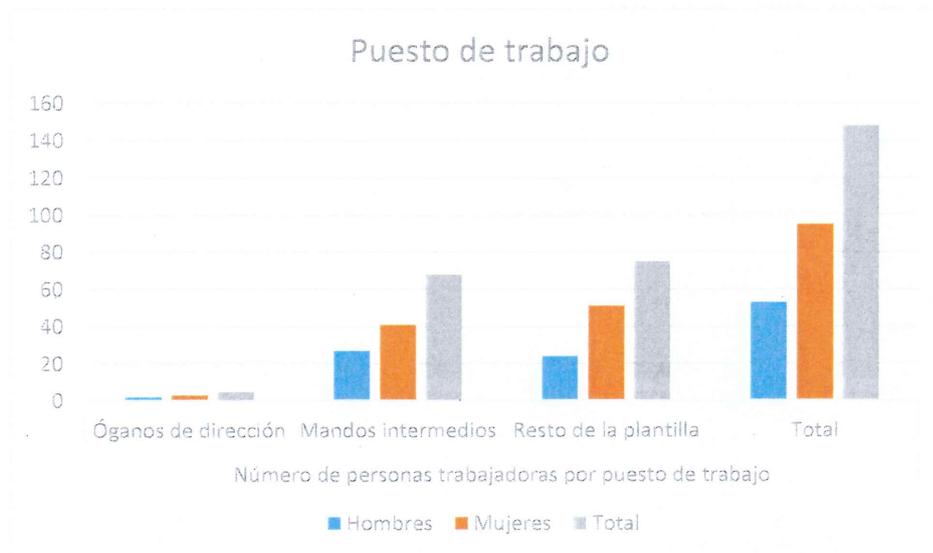
Por puesto de trabajo				
Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres	2	27	24	53
Mujeres	3	41	51	95
Total	5	68	75	148

Del total de la plantilla, las mujeres ocupan un porcentaje del: 64%

En los mandos de dirección el porcentaje es del: 60%

En los mandos intermedios es del: 60%

Y en el resto de la plantilla el porcentaje es del: 68%



• **POR EDADES**

Distribución de la plantilla por edades					
BANDA DE EDADES	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
20-29 años	4	2	50,00%	2	50,00%
30-45 años	48	31	64,58%	17	35,42%
46 años o más	96	62	64,58%	34	35,42%
TOTAL	148	95	64,19%	53	35,81%

En cuanto a la edad media de la plantilla, prácticamente todos los puestos de trabajo, los ocupan personas mayores de 30 años. Siendo un 50% de 30 a 45 años y el otro 50% de 46 o más. Por lo que está muy repartido en edades sin que destaque ninguna franja de edad.

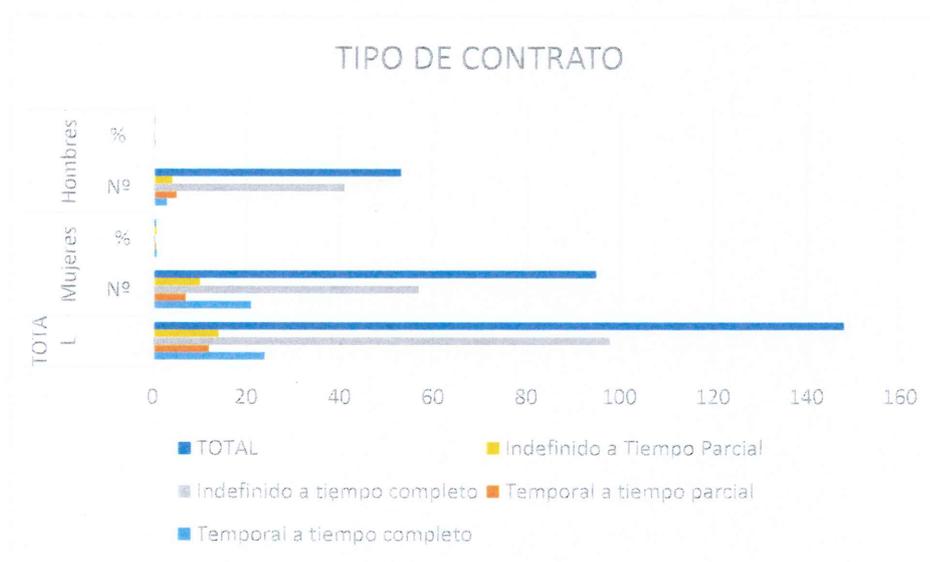


• **POR TIPO DE CONTRATO**

Distribución de la plantilla por tipo de contrato					
TIPO DE CONTRATO	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Temporal a tiempo completo	24	21	87,50%	3	12,50%
Temporal a tiempo parcial	12	7	58,33%	5	41,67%
Indefinido a tiempo completo	98	57	58,16%	41	41,84%
Indefinido a Tiempo Parcial	14	10	71,43%	4	28,57%
TOTAL	148	95	64,19%	53	35,81%

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, es de destacar que existe un porcentaje muy elevado de contratación indefinida a tiempo completo, ya que asciende a un: 66 %.

Las variaciones en los tipos de contratos no son significativas en cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres.



• POR NIVEL DE ESTUDIOS/FORMACIÓN

Nivel de estudios				
Sexo	Básicos	Medios	Universitarios	Total
Hombres	11	24	19	54
Mujeres	17	40	37	94
Total	28	64	56	148

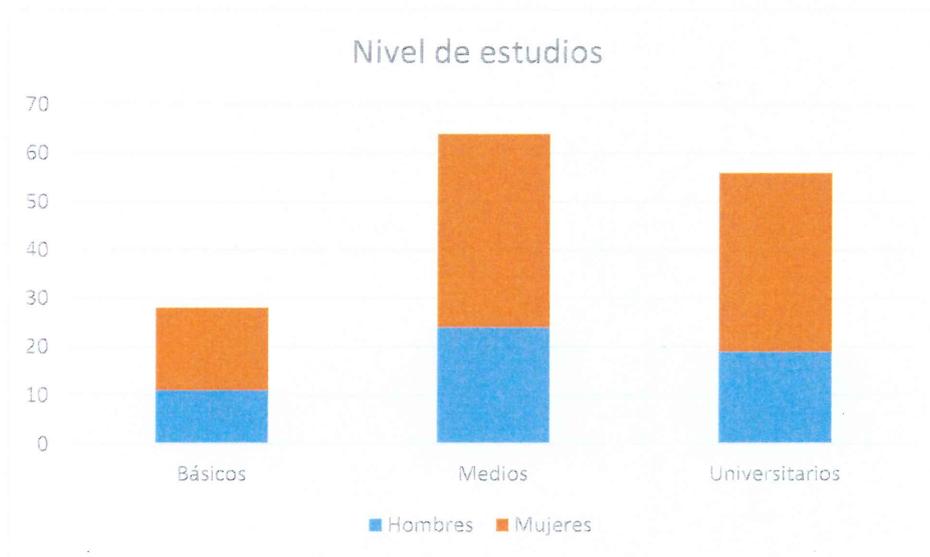
En el nivel de estudios, el mayor número de personas cuenta con estudios de nivel medio.

Un porcentaje del 64% de la plantilla cuenta con una formación especializada en los servicios prestados.

Tampoco se detectan diferencias significativas en cuanto a la distribución entre hombres y mujeres en cuanto a la formación.

Las mujeres participan más en las acciones formativas.

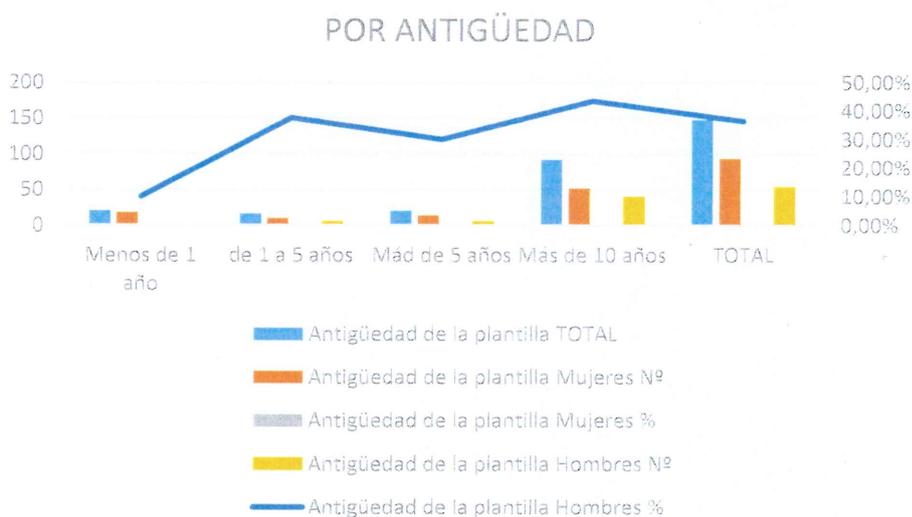
Mujeres y hombres tienen un nivel equivalente de formación.



• **POR ANTIGÜEDAD**

Antigüedad de la plantilla					
	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Menos de 1 año	20	18	90,00%	2	10,00%
de 1 a 5 años	16	10	62,50%	6	37,50%
Mád de 5 años	20	14	70,00%	6	30,00%
Más de 10 años	92	52	56,52%	40	43,48%
TOTAL	148	94	63,51%	54	36,49%

Es de destacar que la mayoría de la plantilla cuenta con una antigüedad superior a 10 años, representando un porcentaje superior en los hombres, si se compara con las cantidades desagregadas por sexo.



• **RETRIBUCIONES**

No existe diferencia salarial ninguna entre trabajadoras y trabajadores, ya que el salario base, los complementos, los pluses obligatorios y voluntarios son los mismos para mujeres que para hombres. En AFANAS CÁDIZ NO existe brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores. Cobran mismo salario a puestos de igual valor.

La diferencia retributiva, en algunos casos, se debe a la antigüedad y derechos adquiridos por algunas personas trabajadoras pero sin que se vea afectada por el sexo.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

- Es una empresa feminizada.
- Con una plantilla en la que casi la mitad es mayor de 45% y con una antigüedad de más de 10 años.
- El nivel de estudios destaca por ser de personas con media o alta cualificación. La plantilla de AFANAS CÁDIZ está prácticamente equilibrada en cuanto al nivel de estudios desagregado por sexo.
- Las medidas de conciliación solo las disfrutan las mujeres, ya que son las únicas que las solicitan.
- La contratación suele ser a jornada completa. No existe diferencia en los porcentajes totales de hombres y de mujeres que tienen contrato indefinido.
- Las mujeres participan más en las acciones formativas.
- Mujeres y hombres tienen un nivel equivalente de formación.

2 DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

El paso previo en la elaboración de un II Plan de Igualdad es conocer la realidad de la empresa en esta materia:

Cuáles son sus puntos fuertes y los aspectos que es preciso mejorar y, a partir de aquí, proponer las acciones correctoras.

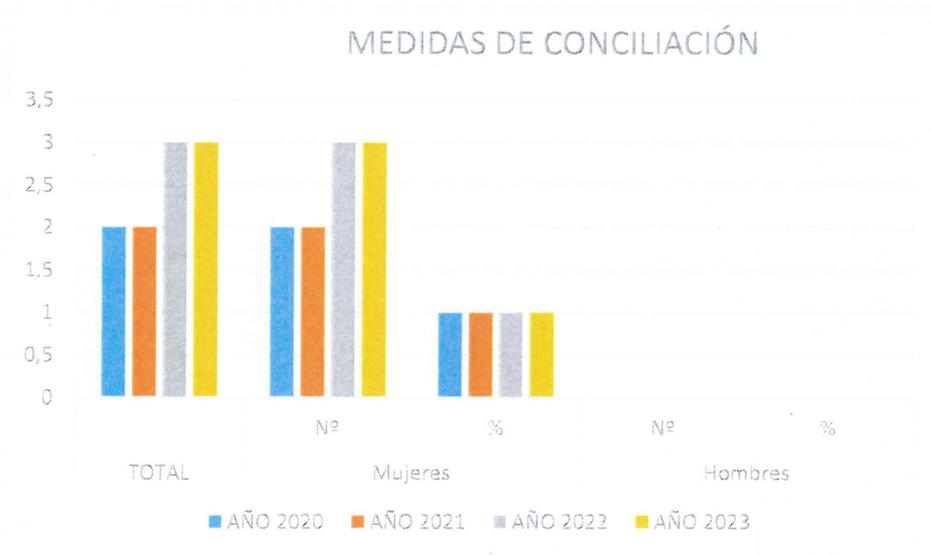
Para poder conocer la situación de la empresa, además de la auditoría retributiva, se han confeccionado unos **cuestionarios de diagnóstico** de diversos aspectos cuyo resultado pondrá de manifiesto el estado de igualdad dentro de la asociación.

Analizamos en primer lugar los datos recogidos de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla. En ellos, las respuestas han sido diversas en algunas cuestiones y casi unánimes en otras.

• **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

Medidas de conciliación					
	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
AÑO 2020	2	2	100%	0	0%
AÑO 2021	2	2	100%	0	0%
AÑO 2022	3	3	100%	0	0%
AÑO 2023	3	3	100%	0	0%

Todas las medidas de conciliación han sido disfrutadas por mujeres, sin que ningún hombre hasta la fecha se haya acogido a sus beneficios.



Se ha enviado el cuestionario de opinión anónimo a la totalidad de la plantilla de la asociación, compuesta por **148 personas** y se ha recibido respuesta de **31 personas**, por lo que ha habido un porcentaje del 20% de participación.

En cuanto a la opinión recogida de la representación social, la principal preocupación que traslada la RLPT de AFANAS CÁDIZ, es que los agentes sociales, en el compromiso que tiene AFANAS CÁDIZ con la igualdad, deben comenzar a ser una parte activa de la Organización.

Para ello, la RLPT entiende que sería necesaria su participación en todas las áreas que conforman el Plan de Igualdad, principalmente en materia de contratación, como queda reflejado en el artículo 23 (Vacantes y Puestos de Nueva Creación) del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

La interpretación de los datos de diagnóstico cualitativo nos ha llevado a poder clasificarlos en “Fortalezas” y “Debilidades” en la Organización, según los porcentajes obtenidos sean positivos o negativos en relación con el estado de la empresa en materia de igualdad.

Esta clasificación facilitará, no solo la claridad de exposición del estado de la situación de la empresa, sino también la toma de decisiones respecto a las medidas a implementar. De este modo, podemos distinguir:

FORTALEZAS

Sensibilización y difusión

Es claro que existe un firme compromiso de la asociación, que está implicándose activa y operativamente en la Implantación e Implementación del Plan de Igualdad.

Existe una gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras que no ha cumplimentado el formulario recibido, lo que indica la falta de sensibilización e implicación por la materia.

La mitad de la plantilla no conoce los avances de la Organización en materia de igualdad.

Más del 80 % de la plantilla que ha participado en este sondeo indica que no hay desigualdades en el seno de la asociación.

Selección y Contratación

La gran mayoría de los participantes opina que a la hora de contratar en la empresa no existe discriminación por razón de sexo.

No obstante, la asociación opina que con un plan de igualdad, se puede mejorar mucho en el área de selección y de contratación.

Más de la mitad de las personas trabajadoras que han participado, dicen que la asociación no discrimina cuando existe un puesto vacante, y solo se mide la capacidad necesaria para el desempeño del trabajo.

Clasificación Profesional y Retribuciones

No existe brecha salarial, puesto que los salarios deben ceñirse a los valores que ordena el Convenio colectivo según la categoría laboral que corresponda a la persona trabajadora y es el mismo para mujeres y hombres con una misma titulación o grupo profesional. Las diferencias retributivas se deben a la antigüedad en la asociación.

Gran parte de la plantilla participante entiende que se respeta la igualdad a la hora de clasificar al personal, promoción y ascensos.

Más del 80 % de las personas trabajadoras y trabajadores han contestado que existe igualdad salarial en la Organización.

La gran mayoría opina que se respeta la igualdad a la hora de clasificar al personal.

Más de la mitad de la plantilla participante indica que sí existe transparencia retributiva, incluyendo a la dirección de la asociación.

Condiciones de trabajo

Más del 60 % de las personas trabajadoras que han participado opinan que se respeta la igualdad en cuanto a las condiciones de trabajo.

Infrarrepresentación femenina

La plantilla sondeada considera que no existe discriminación para ocupar los puestos de responsabilidad.

El porcentaje de mujeres trabajadoras en la empresa supera el 60% de la plantilla, lo que significa que no existe infrarrepresentación femenina y que puede ser considerada una empresa feminizada.

Más del 90 % de la plantilla que participa en este sondeo sabe que la Organización está feminizada.

Formación

Más del 70% de la plantilla que ha contestado, considera que es necesaria más formación en materia de igualdad.

DEBILIDADES:

Sensibilización y difusión

Existe una gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras que no ha cumplimentado el formulario recibido, lo que indica la falta de sensibilización e implicación por la materia.

La mitad de las personas trabajadoras que han participado no conoce los avances de la Organización en materia de igualdad.

Más del 60% de la plantilla participante indica que la empresa no ha llevado a cabo hasta la fecha ninguna actuación en materia de igualdad.

Más de un 50 % de las personas trabajadoras que han participado considera que no es necesaria la implantación de un Plan de Igualdad en el Centro.

Prácticamente el 100 % de la empresa entiende que no se está llevando a cabo actualmente ninguna acción de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Selección y Contratación

Existen trabajadores y trabajadoras que opinan que las contrataciones se hacen sin contar con la parte social de la representación de la plantilla.

Formación y Promoción

Más del 50 % del personal considera que no se imparte formación en materia de igualdad, y que no se forma a los docentes ni tampoco a los no docentes.

La mitad de la plantilla entiende que en los supuestos de promoción profesional, no se oferta una formación diferenciada destinada a la plantilla y en principio diferenciada para cada uno de los puestos de trabajo.

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

La gran mayoría de la plantilla opina que no se facilita información sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Solo el 50% de las personas que han contestado en la organización entiende que la empresa concilia.

Infrarrepresentación femenina

La mitad de la plantilla considera que es una asociación feminizada porque los servicios y/o productos que ofrece la empresa requieren de puestos clásicamente femeninos y/o los contratos en general de las mujeres son más baratos.

Prevención del Acoso Laboral Sexual y/o por razón de sexo

Saben que no existe hasta la fecha un protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

La mayoría no tiene constancia de que se haya producido alguna situación de acoso.

7. PROPUESTA DE MEDIDAS

1) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Elaborar un procedimiento de selección de personal, que incluya medidas de acción positiva para lograr el acceso al sexo menos representado.
- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la asociación con la igualdad de género.
- Elaborar una hoja estadística para medir las contrataciones por año, desagregadas por sexo, incluyendo tipo de contrato, turnos, jornada, puesto.
- Fomentar la contratación indefinida.

2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Actualizar el modelo existente de evaluación de los grupos profesionales, para definir las diferencias.

3) FORMACIÓN

- Elaborar una hoja de seguimiento de las formaciones realizadas.
- Incluir un módulo de igualdad en las acciones formativas.
- Formar de manera progresiva a toda la plantilla en materia de igualdad.

4) PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Elaborar una hoja de seguimiento de las promociones, desagregada por sexo.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de los criterios que se siguen para la promoción.

5) CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD LABORAL

- Difundir el protocolo de acoso laboral sexual y/o por razón de sexo.
- Elaborar informes de siniestralidad desagregados por sexo y categorías.

6) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Elaborar una hoja de seguimiento de las medidas de conciliación disfrutadas.
- Difundir los derechos de conciliación entre la plantilla.
- Permitir la participación en formaciones a las personas acogidas a excedencias por conciliación familiar.

- Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT un procedimiento para solicitar las medidas de conciliación y su justificación.
- Difundir el procedimiento para solicitar las medidas de conciliación.
- Permitir que las personas que concilian tengan prioridad a la hora de seleccionar los horarios de las formaciones.

7) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales de mayor responsabilidad en la que estén infrarrepresentados.
- Difundir internamente las promociones al grupo de mando de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva para el sexo infrarrepresentado.

8) RETRIBUCIONES

- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
- En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando los criterios de los complementos salariales variables.

9) PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los delegados y delegadas de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaborar un informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

10) VIOLENCIA DE GÉNERO

- Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán cinco días de permiso retribuido para el cambio de domicilio.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Concretar a través de la Mutua, la asistencia psicológica a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
- Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.

11) COMUNICACIÓN

- Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un manual de comunicación no sexista.
- Difundir el manual de comunicación no sexista a toda la plantilla.
- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.
- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
- Utilizar, en la página web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la entidad cuenta con un plan de igualdad.
- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la entidad de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.
- Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones.
- Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.
- Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante sesiones informativas en las que se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.

- Informar anualmente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.

12) PERSONAS LGTBI

- Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Plan LGTBI.
- Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Protocolo de actuación LGTBI.
- Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Manual de buenas prácticas LGTBI.
- Difusión del protocolo LGTBI.
- Difusión del Manual de buenas prácticas LGTBI.

13) PERSONAS DISCAPACITADAS

- Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Protocolo de actuación para personas con discapacidad.
- Difusión del Protocolo de actuación para personas con discapacidad.

8. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

CRONOGRAMA - PLAN DE ACTUACIÓN

Área	Medida	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
1	Elaborar un procedimiento de selección de personal, que incluya medidas de acción positiva para lograr el acceso al sexo menos representado.			1er semestre		Revisión
1	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de género.			1er semestre		Revisión
1	Elaborar una hoja estadística para medir las contrataciones por año, desagregadas por sexo, incluyendo tipo de contrato, turnos, jornada, puesto.			1er semestre		Revisión
1	Fomentar la contratación indefinida.	Toda la vigencia del Plan				
2	Actualizar el modelo existente de evaluación de los grupos profesionales, para definir las diferencias de grupos.			2do semestre		Revisión
3	Formar a toda la plantilla en materia de Igualdad.	Toda la vigencia del Plan				
3	Elaborar una hoja de seguimiento de las formaciones realizadas.		1er semestre			Revisión
3	Incluir un módulo de igualdad en las acciones formativas.		1er semestre			Revisión
4	Elaborar una hoja de seguimiento de las promociones, desagregada por sexo.				1er semestre	Revisión
4	Informar a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de los criterios que se siguen para la promoción.				1er semestre	Revisión
5	Difundir el protocolo de acoso laboral sexual y/o por razón de sexo.	2do semestre				Revisión
5	Elaborar informes de sinistralidad desagregados por sexo y categorías.				2do semestre	Revisión
6	Elaborar una hoja de seguimiento de las medidas de conciliación disfrutadas.		1er semestre			Revisión
6	Difundir los derechos de conciliación entre la plantilla.		1er semestre			Revisión
6	Permitir la participación en la formación a las personas acogidas a excedencias por conciliación.		1er semestre			Revisión

6	Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT un procedimiento para solicitar las medidas de conciliación y su justificación.		1er semestre			Revisión
6	Difundir el procedimiento de conciliación.		1er semestre			Revisión
6	Permitir que las personas que concilian tengan prioridad a la hora de seleccionar los horarios para recibir formación.					Revisión
7	Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales de mayor responsabilidad.		1er semestre			Revisión
7	Difundir internamente las promociones al grupo de mando de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva para el sexo subrepresentado.		1er semestre			Revisión
8	Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.				2do semestre	Revisión
8	En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.				2do semestre	Revisión
8	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando los criterios de los complementos salariales variables.				2do semestre	Revisión
9	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		2do semestre			Revisión
9	Formar a los delegados y delegadas de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.		2do semestre			Revisión

9	Elaborar un informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.		2do semestre			Revisión
9	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		2do semestre			Revisión
10	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.			1er semestre		Revisión
10	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.			1er semestre		Revisión
10	Concretar a través de la Mutua, la asistencia psicológica a trabajadoras víctimas de violencia de género.			1er semestre		Revisión
10	No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género reconocida judicialmente.			1er semestre		Revisión
10	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.			1er semestre		Revisión
10	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.	noviembre	noviembre	noviembre	noviembre	
11	Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un manual de comunicación no sexista.	1er semestre				Revisión
11	Difundir el manual de comunicación no sexista a toda la plantilla.	1er semestre				Revisión
11	Utilizar, en la página web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la entidad cuenta con un plan de igualdad.	1er semestre				Revisión
11	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la entidad de su compromiso con la igualdad de	1er semestre				Revisión

	oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.					
11	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones.	1er semestre				Revisión
11	Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	1er semestre				Revisión
11	Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante sesiones informativas en las que se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.	1er semestre				Revisión
11	Informar anualmente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Diciembre 24	Diciembre 25	Diciembre 26	Diciembre 27	Revisión
12	Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Plan LGTBI.		2do semestre			Revisión
12	Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Protocolo de actuación LGTBI.		2do semestre			Revisión
12	Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Manual de buenas prácticas LGTBI.		2do semestre			Revisión
12	Difusión del protocolo LGTBI.		2do semestre			Revisión
12	Difusión del Manual de buenas prácticas LGTBI.		2do semestre			Revisión
13	Elaboración y aprobación de la organización junto con la RLPT de un Protocolo de actuación personas con discapacidad.			2do semestre		Revisión
13	Difusión del protocolo.			2do semestre		Revisión

9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

○ COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad, se establece una Comisión de Vigilancia y Seguimiento, con la finalidad de realizar el seguimiento, la evaluación y la revisión del presente documento.

Así, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento va a ser el órgano vigilante, encargado de evaluar, medir y analizar los objetivos y medidas recogidos en este Plan de Igualdad, según lo acordado por la Comisión Negociadora.

Más concretamente, se encargará de:

- Analizar el cumplimiento de las actuaciones proyectadas.
- Detectar obstáculos, con reajuste de acciones en su caso.
- Valorar el impacto en la plantilla.
- Identificar posibilidades de mejora, y su puesta en marcha.

Las medidas aprobadas en este II Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Esta misma Comisión de Vigilancia y Seguimiento mediará en su caso, si se produjeran conflictos respecto del cumplimiento o incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan.

○ COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad de AFANAS CÁDIZ estará compuesta, de forma paritaria, por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y por la representación de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa cualificadas en las materias objeto de este plan de igualdad.

La composición de la comisión será la siguiente:

Por una parte, la representación de la asociación

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PUESTO QUE OCUPAN
NIEVES DEL RÍO DE LA ROSA	31248328E	DIRECCIÓN
JOSÉ JAVIER DÍAZ FERNÁNDEZ	32847327S	PRESIDENTE ASOCIACIÓN
JULIA LÓPEZ VELASCO	31254518W	DIRECCIÓN

Por otra, la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PUESTO QUE OCUPAN
PAREJA MOYA, ANGEL LUIS	31 260 420 Q	REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA
DÍAZ MONTERO, MARÍA JOSÉ	44 040 943 Z	REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA
GALLART MARÍN, JOSÉ MANUEL	75 756 147 N	REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

La comisión acuerda reunirse semestralmente.

Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, abandone la empresa.

El procedimiento será la comunicación a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de la sustitución, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda.

En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

○ **REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**

a) **Funciones:**

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos para cada una de las medidas.
- Ser informada del contenido de las ofertas de trabajo y promociones internas de la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

b) **Reuniones:**

Además de la vigilancia periódica, que servirá para realizar los ajustes y mejoras necesarias en el cronograma de las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento se reunirá una vez al año para poner en común los resultados de dicho período, elaborando un Informe de Seguimiento, que incluirá entre otros aspectos, una evaluación de las medidas. Los Informes de Seguimiento se elaborarán, contando con la información facilitada por los responsables de cada medida, así como con los propios indicadores establecidos en el Plan.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Las reuniones ordinarias serán presenciales. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.

- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

c) **Actas:**

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos alcanzados y documentos presentados.

d) **Confidencialidad:**

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

e) **Medios:**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y material preciso para las mismas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Asimismo, le será de aplicación cualquier normativa vigente aplicable a este órgano no especificada en el presente documento o modificada durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

o **PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS**

En caso de surgir una discrepancia en algún protocolo, actuación o decisión acerca de la igualdad de oportunidades por razón de sexo, se reunirá la Comisión de Vigilancia y Seguimiento con la finalidad de alcanzar un acuerdo.

Si tras tres reuniones o un plazo de un mes no se ha alcanzado un acuerdo, se procederá a buscar un árbitro neutral que deberá ser aceptado por todos los miembros. Este árbitro podrá ser un empleado o un asesor externo.

○ **INDICADORES Y RECURSOS**

a) RECURSOS INTERNOS

1. Recursos Humanos:

- Comisión de Vigilancia y Seguimiento
- Asesoramiento Jurídico externo

2. Comunicación Interna:

- Boletines Informativos: Envío regular de noticias y actualizaciones sobre el plan de igualdad.
- Canal de Denuncias: para contar con canales confidenciales para reportar casos de discriminación o acoso.

3. Estructuras de Apoyo:

- Comisión de Vigilancia y Seguimiento: Comité multidisciplinario para supervisar y evaluar el plan.
- Grupos de Trabajo: Equipos específicos para desarrollar e implementar acciones concretas.

b) RECURSOS EXTERNOS

1. Recursos Formativos:

- Cursos y Talleres: Cursos ofrecidos por entidades externas sobre igualdad de género, diversidad y no discriminación.
- Seminarios y Conferencias: Eventos y conferencias sobre igualdad de género y buenas prácticas.

2. Documentación y Herramientas:

- Guías: contempladas en las medidas a implementar.
- Herramientas de Diagnóstico: hojas de seguimiento de las distintas áreas contempladas en las medidas a implementar.
- Informes Periódicos: para evaluar el progreso y ajustar las estrategias.

RECURSOS FINANCIEROS

- Presupuesto Específico: Asignado de manera específica para las actividades del plan de igualdad.

ANEXOS

Anexo I: Compromiso de la Asociación

La Dirección de la asociación ha firmado con la RLPT un **UN PACTO EN MATERIA DE IGUALDAD**, como reafirmación del compromiso de AFANAS CÁDIZ con la igualdad de género y la implementación de este segundo plan.

Anexo II: Cronograma de actuación

Descripción por semestre y año de las medidas que se propone la asociación ir implantando.

FICHA DE SEGUIMIENTO.

ANEXO 10.1
PACTO EN MATERIA DE IGUALDAD
AFANAS CÁDIZ

[Handwritten signature]

N. and B.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PACTO EN MATERIA DE IGUALDAD

AFANAS CÁDIZ declara 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 y el respeto a la orientación sexual y la expresión de género, 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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 una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente a efectos de negociación.

En Cádiz, a 26 de junio de 2024

ANEXO 10.2
FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS
AFANAS CÁDIZ

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

MEDIDA:

Persona/Departamento responsable

Fecha implantación

Fecha de seguimiento

Cumplimentado por

Indicadores de seguimiento

Indicadores de resultado

Nivel de ejecución

 Pendiente En ejecución Finalizada

Motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente

Falta de recursos humanos/materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos **Indicadores de proceso**

Adecuación de los recursos asignados

Dificultades y barreras encontradas para la implantación

Soluciones adoptadas (en su caso)

Indicadores de impacto

Reducción de desigualdades

Mejoras producidas

Propuestas de futuro

Documentación acreditativa de la ejecución de la medida

Convenio o Acuerdo: AFANAS CÁDIZ
Expediente: 11/11/0258/2024
Fecha: 15/11/2024
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: MARIA DE LOS ANGELES RUIZ LUCAS
Código 11102332112024.

Conforme a lo establecido en el artículo 2.1.f) del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, acusamos recibo del PLAN DE IGUALDAD ACORDADO EN LA EMPRESA AFANAS CADIZ, firmado por las partes del día 03-10-2024, y presentado a través de medios electrónicos en el REGCON el día 08-10-2024, y se procede a su inscripción en el mismo.

Asimismo, le comunicamos que, con esta misma fecha, se remite dicha documentación al Centro de Mediación Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Cádiz, a 15 de noviembre de 2024

JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL,
JOSE CARLOS CABEZA RAPP

*FIRMADO POR: JOSE CARLOS CABEZA RAPP
AC FNMT Usuarios
Firma Válida*

c/Barbate s/n, esquina San Mateo 11012 Cádiz

Tf. 956907031/600168033

rosam.burgar@juntadeandalucia.es