



**Plan de Igualdad de Oportunidades  
entre  
mujeres y hombres  
2024-2028**

octubre de 2024

**Convenio o Acuerdo: C.D NATACION VISTA ALEGRE NAVIAL**  
**Expediente: 14/11/0189/2024**  
**Fecha: 09/10/2024**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**  
**Destinatario: MANUEL LOPEZ CONDE**  
**Código 14102002112024.**

Visto el Texto del Acuerdo sobre el Plan de Igualdad del C.D. NATACIÓN VISTA ALEGRE-NAVIAL, presentado en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el día 9 de octubre de 2024, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. n.º 29 de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

#### ACUERDA

Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DE CÓRDOBA,

FIRMADO POR: MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ

C/ Manríquez, 2. 14071 Córdoba.

T: 957 001 115

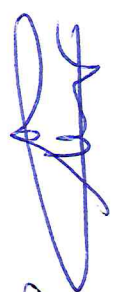
[info.cordoba.cefta@juntadeandalucia.es](mailto:info.cordoba.cefta@juntadeandalucia.es)



ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	3
11.	MARCO LEGA.....	3
1.2.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	4
1.3.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
2.	ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	6
2.1.	ÁMBITO PERSONAL.....	6
2.2.	ÁMBITO TERRITORIAL.....	6
2.3.	VIGENCIA.....	6
2.4.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
3.	GLOSARIO.....	6
4.	DIAGNÓSTICO INICIAL.....	8
4.1.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	10
4.2.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	10
4.3.	FORMACIÓN.....	11
4.4.	PROMOCIÓN.....	11
4.5.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	11
4.6.	RETRIBUCIONES.....	11
4.7.	CONDICIONES LABORALES.....	11
4.8.	CORRESPONSABILIDAD.....	12
4.9.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	12
4.10.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	12
4.11.	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.....	12
5.	OBJETIVOS.....	12
6.	MEDIDAS.....	14
6.1.	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	14
6.2.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	15
6.3.	FORMACIÓN.....	16
6.4.	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	17
6.5.	CONDICIONES LABORALES.....	17
6.6.	RETRIBUCIONES.....	18
6.7.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	18
6.8.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO <sup>19</sup>	
6.9.	COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	20
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
7.1.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (CSEPI).....	21
7.1.1.	Funciones	
7.2.	INDICADORES DE SEGUIMIENTO.....	22
8.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	24
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	25
10.	SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	25
11.	ANEXO I.....	26






## 1. PRESENTACIÓN

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **NAVIAL** aprobó el día 30 de mayo de 2024 el Plan de Igualdad 2024-2028 un plan estratégico que pone de manifiesto el compromiso de **NAVIAL**, con su equipo directivo al frente, de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social del club.

Tras haberlo registrado, se recibe el 13 de junio de 2024 una comunicación de subsanación en la que destaca el punto 1 que indica:

*1. No tiene cabida en la legislación vigente la designación ad hoc de representantes de la plantilla de trabajadores para formar parte de la comisión negociadora del plan.*

*De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, esta representación corresponde al Comité de Empresa, a los delegados de personal, o a las secciones sindicales, cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.*

Visto lo cual vuelve a constituirse una nueva Comisión Negociadora ahora ya con representantes de los trabajadores todos ellos miembros del Comité de Empresa constituido, tras el proceso de elecciones sindicales celebrado.

Esta nueva comisión negociadora, en reunión celebrada el día 6 de octubre del 2024, aprueba el presente plan, en el que ya quedan subsanadas, todas las cuestiones planteadas por Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a través de su Delegación Territorial en Córdoba.

### 1.1. MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución de 1978 recoge en su artículo 14 que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social", consagrando el art. 9.2. la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

En este contexto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) nace con el objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Dicha Ley Orgánica se ha visto reforzada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, así como por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de dar cumplimiento a dichos preceptos legales nace el presente Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en **NAVIAL**

**1.2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Desde su constitución en 1993, **NAVIAL** ha concebido su política de recursos humanos desde el enfoque de la igualdad, como uno de sus valores fundamentales y, específicamente, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta o por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**NAVIAL** siempre ha velado para que todos los aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y en sus valores como organización: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad.

El compromiso del conjunto de la organización con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando la ausencia de situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal física, psíquica o social de sus personas trabajadoras. En esta línea, en la valoración de las personas candidatas seleccionadas por NAVIAL para ocupar cada uno de sus puestos, se pone especial énfasis en velar por la diversidad, en especial la de género.

Por todo ello, nuestro Plan de Igualdad parte de un compromiso de la entidad, por ofrecer un espacio de trabajo libre de todo tipo de discriminaciones, para lo cual hemos realizado un diagnóstico inicial donde se analizan los posibles desfases en esta materia, a continuación, se han propuesto objetivos para subsanar los desfases encontrados y para mantener las condiciones favorables, y, por último, se desarrollarán las medidas y procedimientos para alcanzar dichos objetivos.

Estamos convencidos que nuestro principal activo son las personas, y la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres nos permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad, gracias al mejor aprovechamiento del talento femenino.

La Junta Directiva del Club Deportivo Natación Vista Alegre-NAVIAL, entendiendo el deporte como una magnífica herramienta de transmisión y de formación en valores, adquirió el compromiso de incorporar como objetivo e identidad del Club la Igualdad de Oportunidades, reconociéndolo como principio básico y transversal y queriendo que el Club se convierta en modelo de fomento de este valor.

Dicho compromiso se plasmó en primer lugar suscribiendo el Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte y en segundo lugar con acuerdo unánime de la Junta Directiva en reunión celebrada el 29/06/2018 ratificado nuevamente en posterior acuerdo de fecha 11/01/2024 mediante el que se decidía impulsar la redacción de un PLAN DE IGUALDAD DEL CLUB VISTA ALEGRE. e informar del inicio del proceso a todos los empleados del Club.

A continuación, se incluye el manifiesto:

La Junta Directiva del Club Deportivo Natación Vista Alegre - NAVIAL manifiesta la determinación de trabajar para:

- ✓ Apoyar la formación en igualdad de género y deporte en todos los niveles del sistema educativo, así como en la formación de los diferentes profesionales vinculados al deporte, tanto directa como indirectamente.
- ✓ Impulsar y apoyar la formación específica de entrenadoras, árbitras y deportistas femeninas.
- ✓ Desarrollar programas específicos para el fomento de la participación de la mujer en la actividad física y el deporte, dirigidos a todas las etapas

de la vida y en todos los niveles.

- ✓ Impulsar el papel de la mujer en las políticas públicas diseñando planes, programas y actuaciones que incentiven la igualdad de género en el deporte, en todos sus ámbitos, niveles y agentes implicados.
- ✓ Planificar con las entidades deportivas en todos los ámbitos, la integración del papel de la mujer en los estatutos, reglamentos y normas propias, haciendo referencia al principio de igualdad por razón de género en el deporte.
- ✓ Impulsar la visibilidad de la mujer en la toma de decisiones, incentivando su participación en los órganos de gobierno de los organismos y entidades deportivas.
- ✓ Eliminar cualquier cláusula de contratación o patrocinio que de manera directa o indirecta suponga discriminación por razón de género.
- ✓ Reflejar en medios de comunicación una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada y exenta de estereotipos o prejuicios discriminatorios por razón de género, así como potenciar el pluralismo deportivo y los eventos donde participen mujeres.
- ✓ Erradicar los modelos y comportamientos sexistas por razones de género, en el ámbito deportivo.
- ✓ Fomentar el apoyo al deporte femenino

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y representación de las mujeres y hombres dentro de las empresas que lo integran para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una medidas para su eliminación y corrección.

### 1.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- ✓ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de **NAVAL** en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación legal de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- ✓ Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Parte de un firme compromiso de la JUNTA DIRECTIVA DE NAVIAL **con** la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía

de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### 2.1. ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación al 100% de la plantilla de **NAVIAL**.

### 2.2. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación comprenderá todos los centros de trabajo de **NAVIAL**.

### 2.3. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de **4 años**. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto en cuanto no resulte de aplicación un nuevo Plan de Igualdad.

### 2.4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras:

- ✓ Doña María del Mar Gamito Serrano (CSIF)
- ✓ Doña Belén Doménech Miranda (CSIF)
- ✓ Doña M<sup>a</sup> Azahara Castilla Moral (CSIF)

Por parte de **NAVIAL**:

- ✓ Don Manuel López Conde (presidente de NAVIAL)
- ✓ María José Cañete Rodríguez (gerente de NAVIAL)
- ✓ Luis Lorenzo Seco (directivo de NAVIAL)

## 3. GLOSARIO

✓ **Igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea).

✓ **Transversalidad:** Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

✓ **Acción positiva:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir

situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

✓ **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

✓ **Sexo:** Conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre y mujer.

✓ **Brecha de género:** Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución (funcional, salarial, etc.) donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

✓ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

✓ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

✓ **Diversidad de género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.


✓ **Empoderamiento:** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

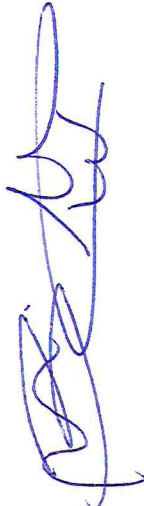
✓ **Estereotipos:** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

✓ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone 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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

✓ **Igualdad retributiva:** Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.

✓ **Trabajo de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.



✓ **Violencia de género:** Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

✓ **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

✓ **Lenguaje inclusivo:** Realiza un uso del lenguaje que visibiliza a las mujeres tal y como son y da cuenta de sus circunstancias específicas.

✓ **Lenguaje sexista:** Utiliza la lengua para perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres.

✓ **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

#### 4. DIAGNOSTICO INICIAL

**NAVIAL** Es un Club Deportivo inscrito en el Registro Andaluz de Entidades Deportiva con fecha 14/09/1993 con el número 5603. Su objeto social principal es el fomento y practica de la natación de competición, para lo que está inscrito en la Federación Andaluza de Natación y en la Federación Española.

Para la financiación de su actividad principal además de las cuotas de los asociados, sus estatutos le permiten gestionar instalaciones y desarrollar y prestar diferentes tipos de servicios fundamentalmente deportivos.

**NAVIAL** cuenta con una sede administrativa en Córdoba donde el personal de estructura y dirección presta servicio. A ellas se unen otros espacios en otros lugares en función de los servicios que en cada, momento se estén prestando.

**NAVIAL** basa su solidez en la fortaleza y competencias de su equipo humano, en su espíritu deportivo y en su búsqueda de la mejora continua a través del control de calidad, la innovación y la formación.

La entidad en 2024 se estructura en **un único departamento entorno a la gerencia**

NAVIAL tiene dos líneas diferenciadas de personal:

✓ **Estructura.** Son puestos vinculados a la entidad directamente, cuyas funciones se vinculan al funcionamiento orgánico de la misma y a su objeto social principal que es la promoción y práctica de la natación de competición En este apartado está el personal de administración general, los entrenadores y coordinadores técnicos de programas.

✓ **Licitaciones/servicios.** Son puestos ligados a los distintos servicios que la empresa ofrece.

El presente diagnóstico fue realizado durante los años 2024, aprobándose definitivamente el **6 de octubre de 2024.**

## METODOLOGIA UTILIZADA

El Plan de Igualdad de NAVIAL, se ha elaborado bajo las recomendaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, siguiendo los pasos propuestos desde el servicio "EQUIPA" de asesoramiento a empresas en igualdad, y que se describen a continuación:

### 1.- Comprometerse con la igualdad de oportunidades en la gestión:

- a) La dirección de NAVIAL ha llevado la iniciativa y asumido el compromiso de incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión.
- b) La dirección de NAVIAL reconoce la igualdad de oportunidades como principio básico y transversal.
- c) La dirección de NAVIAL ha informado y difundido este reconocimiento a todos los trabajadores de la plantilla para hacerla participe de este compromiso.
- d) La dirección de NAVIAL, facilitará los medios humanos necesarios para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad. (En el **Anexo I** de este documento, se incluye la carta de difusión enviada a todos los miembros de la plantilla)

### 2.- Equipo humano

- a) NAVIAL ha designado a el adjunto a gerencia, para que impulsen la redacción e implantación del Plan.
- b) NAVIAL ha creado una Comisión de Igualdad. De la que forman parte directivos y miembros del comité de empresa)

### 3.- Capacitación en igualdad de oportunidades

Las personas responsables de impulsar el plan han recibido formación previa en igualdad de oportunidades aplicada a la gestión empresarial con los siguientes contenidos a través de la Plataforma de formación on-line del Instituto Andaluz de la Mujer.

- La política de Igualdad y la legislación actual
- Procesos objetivos de reclutamiento de personal
- Instrumentos para la elaboración de un plan de Igualdad
- La Igualdad entre mujeres y hombres como factor de calidad en la empresa
- Gestión de RRHH desde la perspectiva de género
- La negociación colectiva no discriminatoria

Una persona por parte de la empresa y otra por parte de los trabajadores realizaron un curso específico con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, denominado "Diseño de Planes de Igualdad" de 30 horas de duración.

Para la realización del diagnóstico se han tomado los **datos relativos al 2023 y 2024**

- **Datos cuantitativos.** Se ha realizado una hoja de datos de Microsoft Office Excel (.xlsx) en la que, partiendo del registro retributivo, se han añadido datos relacionados con sexo, edad, antigüedad, relación laboral, tipo de contratación, jornada, convenio, puesto y categoría profesional, permisos y excedencias, etc.... A partir de la misma, se han ido filtrando los datos a través de distintas hojas estadísticas globales y parciales (por, puesto, o servicio).
- **Datos cualitativos.** Se han creado distintos informes desde la herramienta EQUIPA del IAM.
- **Valoración de puestos.** Por las características de la entidad, no existe una VPT definida y normalizada

En la elaboración del diagnóstico han intervenido los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como otros responsables administrativos y técnicos de la entidad.

CONCLUSIONES GENERALES

Del análisis de los datos del registro retributivo y del análisis realizado con la herramienta de EQUIPA se extraen las siguientes conclusiones generales:

- ✓ **Personal.** La empresa a fecha de análisis tiene 55 personas trabajadoras en el momento de realización del análisis, siendo un 52,73% mujeres y un 47,27% hombres, siendo una empresa de tendencia feminizada, aunque con presencia equilibrada. Sin cambios significativos durante el 2021.
- ✓ **Edad.** El 40% de la plantilla tiene menos de 25 años y el 70,91 menos de 35. Tan sólo un 4% de la plantilla tiene más de 45 años). Se trata por tanto de una entidad con un personal muy joven
- ✓ **Antigüedad.** En general la antigüedad es baja en la empresa, salvo en servicios centrales, puesto que los servicios rotan con frecuencia. El 32% de la plantilla tiene menos de un año en la empresa, mientras que el 47,27% esté entre 1 y 5 años. Sólo el 20% del personal tiene antigüedad superior a 6 año, siendo de esta 7 mujeres y 4 hombres.
- ✓ **Tipo de contrato.** El 98,18% de la plantilla tiene contrato indefinido sólo 1 existe actualmente con contratación determinada por sustitución.
- ✓ **Jornada.** 12 contratos son a jornada completa (21,82% del total), siendo de ellas 5 de mujeres y 7 de hombres. El resto de los contratos son a Jornada parcial 78,18%. El 100% de la plantilla tiene jornada partida, aunque se trata de completar horarios que faciliten la continuidad de la jornada.
- ✓ **Discapacidad.** Sólo existe una persona con contrato con discapacidad.
- ✓ **Convenio.** El 100 % de la plantilla está adscrita al convenio 99015105012005, Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.
- ✓ **Departamento.** La entidad no está estructurad por departamentos, toda la organización se agrupo entono a la gerencia.
- ✓ **Jerarquía.** El puesto de mayor responsabilidad laboral, la gerencia, lo ocupa una mujer apoyada por un adjunto que es hombre.

**4.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

No existe un proceso estandarizado de selección y contratación de personal ni un seguimiento documentado de las vacantes que la empresa oferta.

**4.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El sistema de valoración profesional se ajusta a los estándares requeridos por el Ministerio de Trabajo, al utilizar la Herramienta para la valoración de puestos de trabajo proporcionada por [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es). Se percibe la necesidad de revisarlo y actualizarlo a la realidad de la empresa cuando nuevas

adjudicaciones creen nuevos puestos de trabajo.

#### 4.3. FORMACIÓN

Existe un plan de formación, que se propone desde gerencia y que se centra en el personal de estructura y entrenadores.

Se ve necesario, asimismo, generar un plan de formación donde además de otros ofertar formaciones relacionadas con la igualdad y la corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.

#### 4.4. PROMOCIÓN

No existe un proceso estandarizado de promoción de personal ni un seguimiento documentado de las vacantes que la empresa oferta. Dada la actividad de la entidad en la cual mayoritariamente está centrada la tecnificación deportiva y en la que el resto de personal proviene de licitaciones de contratación pública, es muy difícil ofertar promoción profesional dentro de la empresa, por lo que esta generalmente es infrecuente.

#### 4.5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, NAVIAL realizó el correspondiente análisis del registro retributivo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de las mismas, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva,

#### 4.6. RETRIBUCIONES

Las retribuciones normalizadas, manifiestan la inexistencia de brecha salarial, en el periodo de análisis de los datos que abarca desde julio del 2023 a junio del 2024.

La dirección se compromete a continuar el análisis anual de estas variables manteniendo informado al respecto al Comité de Empresa a fin de que cualquier desviación pueda ser analizada y en consecuencia tomar las decisiones que corresponda.

#### 4.7. CONDICIONES LABORALES

La contratación y la jornada se adecúan a las necesidades de la entidad, siendo determinadas por la programación deportiva los servicios prestados y las distintas licitaciones. La propia estructura da lugar a una distribución amplia del personal en diferentes instalaciones de naturaleza diversa (piscinas, salas polivalentes en jornadas de tarde, salas polivalentes en jornada continua, muchos desplazamientos del grupo de entrenadores en función del calendario deportivo, atención al público, etc. En consecuencia

- Los horarios y las vacaciones dependen de las características de los distintos programas.
- La uniformidad es heterogénea no estableciéndose prendas por sexo.
- En la actualidad, con la reforma laboral, el contrato mayoritario es el 300.

- Los principales beneficios adicionales sólo afectan al grupo de entrenadores, Titulación, Equipo objetivos.
- Desde el punto de vista de los riesgos laborales, la siniestralidad es prácticamente cero.
- Se detecta la necesidad de ofrecer uniformes de corte femenino o masculino a todo el personal que lo precise.

**4.8. CORRESPONSABILIDAD**

No se observa diferencia de género en el personal que solicita beneficiarse de las distintas medidas de corresponsabilidad; si bien, son destacables las pocas solicitudes presentadas.

**4.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

No se observa infrarrepresentación femenina en los niveles jerárquicos superiores,

**4.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

No se dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Se detecta como debilidad y se plantea como objetivo en el desarrollo de este Plan

**4.11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE**

No se perciben déficits de información o carencia de comunicación fluida entre la dirección y la plantilla.

**5. OBJETIVOS**

---

Con objeto de favorecer la igualdad en **NAVIAL** y para equilibrar las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, y teniendo en cuenta la información obtenida del diagnóstico, se establecen los siguientes objetivos:

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo de las personas candidatas a ser contratadas. *Proceso de selección y contratación*
- ✓ Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género. *Clasificación profesional.*
- ✓ Aumentar la oferta formativa en materia de igualdad ofrecida a toda la plantilla. *Formación.*
- ✓ Obtener datos estadísticos sobre la formación que permitan realizar análisis de datos y mejorar la oferta a los trabajadores. *Formación.*
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional. *Promoción profesional.*
- ✓ Eliminación de discriminaciones por razón de sexo en las condiciones laborales de la plantilla. *Condiciones laborales.*
- ✓ Reforzar la política de la entidad en materia de conciliación y ejercicio corresponsable, fomentando un ejercicio indistinto de este tipo de derechos por parte tanto de hombres como de mujeres. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

## PLAN DE IGUALDAD 2024-2028



- ✓ Informar a la plantilla de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que pueden acogerse. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Comunicación, información y sensibilización.*
- ✓ Elaborar un plan contra el acoso sexual y por razón de sexo. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación, información y sensibilización.*
- ✓ Crear un manual de uso no sexista del lenguaje. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
- ✓ Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las relaciones internas y externas. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación, información y sensibilización.*
- ✓ Publicar y difundir los distintos planes y protocolos tanto a la plantilla como a las personas usuarias de los servicios que la empresa ofrece. *Comunicación, información y sensibilización.*

## 6. MEDIDAS

### 6.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Proceso de selección y contratación			Plazo
<b>1. Elaboración de un protocolo para el proceso de selección que promueva la reducción de la brecha salarial.</b>			
<i>Elaboración de un protocolo que establezca procesos de selección objetivos, públicos, abiertos y eficaces en los que se prime la contratación o las mayores jornadas para el personal más infrarrepresentado según el servicio.</i>			
Objetivos	Responsables	Indicadores de seguimiento	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumentar el número de mujeres entre el grupo de monitores .</li> </ul>	Adjunto a gerencia, y Coordinadora. <b>Destinatarios</b> Personas candidatas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprobación de un protocolo para la selección de personal en menos de 9 meses.</li> <li>✓ N° y % de procesos de selección en los que se ha aplicado el protocolo, desagregado por sexo y servicio.</li> </ul>	9 meses
<b>2. Comunicación de las vacantes disponibles de manera interna.</b>			
<i>Se comunicarán las vacantes que surjan a la planilla para que el personal interesado y que cumpla los requisitos del puesto pueda solicitarlas.</i>			
Objetivos	Responsables	Indicadores de seguimiento	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo de las personas candidatas a ser contratadas.</li> </ul>	Adjunto gerencia y. Coordinadora. <b>Destinatarios</b> Personal ya contratado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de puestos cubiertos de manera interna, desagregados por sexo.</li> </ul>	12 meses






**PLAN DE IGUALDAD 2024-2028**

<b>3. Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo.</b>		<b>Plazo</b>
<i>Creación de un modelo neutro de oferta de trabajo.</i>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b> Adjunto a gerencia	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las relaciones internas y externas.</li> <li>✓ Modelo de oferta de trabajo neutra.</li> </ul>	<b>Destinatarios</b> Personas candidatas.	
		6 meses

**6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

<b>4. Ajuste del sistema de valoración de puestos de trabajo.</b>		<b>Plazo</b>
<i>Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo, actualizándolo a la realidad de la entidad y eliminando condicionantes de género.</i>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b> Adjunto a gerencia.	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.</li> </ul>	<b>Destinatarios</b> Toda la plantilla.	
		12 mese.

PLAN DE IGUALDAD 2024-2028



6.3. FORMACIÓN

Formación		Plazo
<p><b>5. Oferta de formación en igualdad, corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje no sexista y violencia de género a toda la plantilla.</b></p> <p><i>Dentro del Plan de Formación de cada año se ofrecerán cursos con perspectiva de género y de contenido específico de sensibilidad de género)</i></p>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumentar la oferta formativa en materia de igualdad ofrecida a toda la plantilla.</li> <li>✓ Obtener datos estadísticos sobre la formación que permitan realizar análisis de datos y mejorar la oferta a los trabajadores.</li> </ul>	<p>Adjunto a gerencia.</p> <p><b>Destinatarios</b></p> <p>Toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de formación anual.</li> <li>✓ N° de personas que han realizado formación en igualdad, desagregada por sexo.</li> <li>✓ N° cursos realizados.</li> </ul>
<p><b>6. Oferta de formación en igualdad al personal encargado de la selección y promoción de personal.</b></p> <p><i>Se ofertará formación específica en igualdad al personal encargado de la selección y promoción de personal.</i></p>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formar en igualdad al personal directivo</li> </ul>	<p>Adjunto a gerencia.</p> <p><b>Destinatarios</b></p> <p>Gerencia, Coordinadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° y % de personas encargadas de la selección y promoción de personal que han recibido formación en igualdad, desagregadas por sexo y puesto.</li> <li>✓ Listado de cursos de igualdad ofertados, según destinatarios.</li> </ul>
		<b>Plazo</b>
		6 meses






**PLAN DE IGUALDAD 2024-2028**



**6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Promoción profesional		Plazo
<b>7. Elaboración de un protocolo para el proceso de promoción que tenga en cuenta la discriminación positiva.</b> <i>Elaboración de un protocolo de promoción en el que se prime al personal contratado a personal externo en los procesos de promoción profesional con perspectiva de género.</i>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.</li> <li>✓ Estandarizar los procesos de promoción profesional, garantizando la no discriminación por razón de sexo.</li> </ul>	Adjunto a gerencia y coordinación de igualdad.  <b>Destinatarios</b> Toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de procesos de promoción realizados, indicando protocolo y aplicación.</li> <li>✓ N° y % de personas promocionadas, desagregadas por sexo y servicio.</li> </ul>
		9 meses

**6.5. CONDICIONES LABORALES**

Condiciones laborales		Plazo
<b>8. Oferta de uniformes femeninos a las personas trabajadoras que requieran uniforme de trabajo.</b> <i>Se revisarán los uniformes de todos los puestos, ofreciendo a todas las personas trabajadoras ambas opciones (femenino o masculino) para que cada persona sea quien elija el que más se adecúe a sus necesidades.</i>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eliminación de discriminaciones por razón de sexo en las condiciones laborales de la plantilla.</li> </ul>	Adjunto a gerencia.  <b>Destinatarios</b> Toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° y % de servicios en los que se ha ofertado uniforme femenino a personas trabajadoras.</li> <li>✓ N° de uniformes femeninos repartidos.</li> </ul>
		6 meses

PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

✓ Informar a la plantilla de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que pueden acogerse.

Toda la plantilla.

servicio.

✓ Comprobante de la información enviada a la plantilla.

### 6.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### 11. Formación en materia de acoso de las personas integrantes de las comisiones instructoras.

Se dará una primera formación antes de los 6 meses tras el nombramiento y una nueva formación de reciclaje 3 meses tras el nombramiento, anualmente. **Plazo** 3 meses tras el nombramiento, reciclaje anual

**Objetivos**

✓ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

**Responsables**

Gerencia,

**Destinatarios**

Toda la plantilla.

**Indicadores de seguimiento**

✓ N° y % de personas que han recibido formación en igualdad y acoso, desagregadas por sexo y puesto.

#### 12. Difusión entre la plantilla del PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

**Plazo**

3 meses

**Objetivos**

razó sexo publicado.

✓ Publicar y difundir los distintos planes y protocolos tanto a la plantilla como a las personas usuarias de los servicios que la empresa ofrece.

**Responsables**

Adjunto a gerencia.

**Destinatarios**

Toda la plantilla y personas usuarias de los distintos servicios.

**Indicadores de seguimiento**

✓ Protocolo de acoso sexual o por

✓ Listado de medios con los que se ha difundido el protocolo.

Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo

## 6.6. RETRIBUCIONES

Retribuciones		Plazo
<p><b>9. Equilibrar las retribuciones entre hombres y mujeres en aquellos puestos en los que se observe una brecha salarial injustificada.</b></p> <p><i>Se revisarán y equilibrarán las retribuciones de aquellas personas trabajadoras en las que se observe una brecha salarial injustificada.</i></p>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.</li> <li>✓ Equiparar las retribuciones por sexo entre las personas responsables de área.</li> </ul>	<p>Adjunto a gerencia Departamento de Laboral.</p> <p><b>Destinatarios</b> Toda la plantilla</p>	<p>✓ Evolución del índice de brecha salarial por entidad, puesto y servicio.</p> <p>✓ N° y % de personas trabajadoras a las que se les han equilibrado sus retribuciones, desagregadas por sexo y puesto.</p>

## 6.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral		Plazo
<p><b>10. Difusión de las distintas medidas de corresponsabilidad y conciliación a las que puede acogerse la plantilla.</b></p> <p><i>Se difundirán, por los canales necesarios (tablón de anuncios y correo electrónico), el conjunto de medidas de corresponsabilidad y conciliación a las que todo el personal puede acogerse, comprobando que se utilizan canales efectivos que garantizan la máxima difusión de las mismas.</i></p>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reforzar la política empresarial en materia de conciliación y ejercicio corresponsable, fomentando un ejercicio indistinto de este tipo de derechos por parte tanto de hombres como de mujeres</li> </ul>	<p>Adjunto a gerencia.</p> <p><b>Destinatarios</b></p>	<p>✓ N° de medidas ofertada.</p> <p>✓ N° de personas trabajadoras que se acogen a medidas de corresponsabilidad o conciliación, desagregadas por sexo, medida y</p>







**PLAN DE IGUALDAD 2024-2028**



**6.9. COMUNICACION, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Comunicación, información y sensibilización		Plazo
<b>13. Redacción y difusión de un manual de uso no sexista del lenguaje.</b>		
Se redactará un manual de uso no sexista del lenguaje que incluirá distintos modelos de comunicación interna y externa utilizando lenguaje inclusivo.		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
Fomenta el uso de lenguaje no sexista en las relaciones internas y externas.	Coordinación de igualdad y gerencia.	Redacción: 9 meses. Difusión: 3 meses.
	<b>Destinatarios</b>	
	Toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Manual de uso no sexista del lenguaje publicado</li> <li>✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.</li> </ul>
<b>14. Difusión entre la plantilla del presente PLAN DE IGUALDAD.</b>		
<b>Objetivos</b>	<b>Responsables: Adjuntó a Gerencia</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Publicar y difundir los distintos planes y protocolos tanto a la plantilla como a las personas usuarias de los servicios que NAVAL ofrece.</li> </ul>	Toda la plantilla y usuarios NAVAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.</li> </ul>
		<b>Plazo</b>
		1 mes

14/03/2024

## 7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, además del establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados para llevar a cabo la consecución de estos.

El seguimiento y evaluación será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

Para ello, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad llevará a cabo al menos una reunión anual para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad. En caso de ser necesario, se podrá convocar una reunión extraordinaria cuando haya alguna cuestión especial que lo precise y así lo requiera cualquiera de las partes.

La Comisión se reunirá para evaluar si las acciones del Plan se están llevando a cabo, si evolucionan de manera correcta, y analizar los resultados, para establecer si fuera necesario acciones correctoras. De cada reunión se levantará el acta correspondiente, realizándose asimismo un informe con los resultados de la revisión.

La convocatoria para dichas reuniones se enviará con la antelación suficiente y como mínimo con quince días, con el fin de que las partes puedan analizar la documentación, datos e información a tratar en las mismas.

### 7.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (CSEPI)

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (CSEPI) será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del Plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión está constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y será paritaria, estando compuesta por 2 representantes de la Empresa y 2 representantes del Comité de Empresa.

Además, podrán participar en dicha Comisión una persona adicional por cada una de las partes (parte empresarial y representantes de los trabajadores/as) en calidad de asesores, con voz, pero sin voto.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se constituirá el mismo día de la aprobación del plan, e irá anexa al mismo.

Por la peculiaridad de la empresa, en caso de que el representante ya no pertenezca a la empresa, la parte de lo social nombrará una nueva persona representante.

## 7.1.1 Funciones

Son funciones de esta Comisión:

- ✓ Verificar el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Ser informada de la implantación de las medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- ✓ Evaluar las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Recibir los informes que **NAVIAL** debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe de seguimiento anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- ✓ Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre los servicios y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- ✓ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ✓ El grado de ejecución de las acciones.
- ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará un seguimiento anual y una evaluación final. Tanto en el seguimiento anual como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

## 7.2 INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se utilizarán los siguientes indicadores:

**Proceso de selección y contratación**

- ✓ Aprobación de un protocolo para la selección de personal en menos de 9 meses.
- ✓ Nº y % de procesos de selección en los que se ha aplicado el protocolo, desagregado por sexo y servicio.
- ✓ Nº de puestos cubiertos de manera interna, desagregados por sexo.
- ✓ Modelo de oferta de trabajo neutra.

**Formación**

- ✓ Plan de formación anual.
- ✓ Nº de personas que han realizado formación en igualdad, desagregada por sexo.
- ✓ Nº y % de personas encargadas de la selección y promoción de personal que han recibido formación en igualdad, desagregadas por sexo y puesto.
- ✓ Listado de cursos de igualdad ofertados, según destinatarios.

**Promoción profesional**

- ✓ Nº de procesos de promoción realizados.
- ✓ Nº y % de personas promocionadas, desagregadas por sexo y servicio.

**Condiciones laborales**

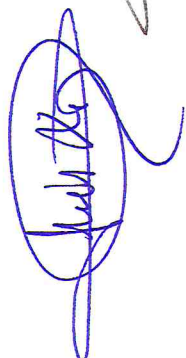
- ✓ Nº y % de servicios en los que se ha ofertado uniforme femenino a personas trabajadoras.
- ✓ Nº de uniformes femeninos repartidos.

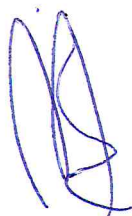
**Retribuciones**

- ✓ Evolución del índice de brecha salarial por empresa, puesto y servicio.
- ✓ Nº y % de personas trabajadoras a las que se les han equilibrado sus retribuciones, desagregadas por sexo y puesto.

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

- ✓ Nº de medidas ofertadas a la plantilla.
- ✓ Nº de personas trabajadoras que se acogen a medidas de corresponsabilidad o conciliación, desagregadas por sexo, medida y servicio.

**Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- ✓ N° y % de personas integrantes de las comisiones instructoras en los distintos centros de trabajo que han recibido formación en igualdad y acoso, desagregadas por sexo y servicio.

- ✓ Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo publicado.

- ✓ Listado de medios con los que se ha difundido el protocolo.

- ✓ Manual de uso no sexista del lenguaje publicado.

**Comunicación, información y sensibilización**

- ✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.

- ✓ Plan de Igualdad publicado.

- ✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.

**8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES**

Plazo	Medida
1 mes	Difusión entre la plantilla del presente Plan de Igualdad.
2 meses	Equilibrar las retribuciones entre hombres y mujeres en aquellos puestos en los que se observe una brecha salarial injustificada.  Oferta de formación en igualdad, corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje no sexista y violencia de género a toda la plantilla. Oferta de formación en igualdad al personal encargado de la selección y promoción de personal.
5 meses	Redacción y difusión entre la plantilla del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
6 meses	Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo. Oferta de uniformes femeninos a las personas trabajadoras que requieran uniforme de trabajo. Difusión de las distintas medidas de corresponsabilidad y conciliación a las que puede acogerse la plantilla.
9 meses	Elaboración de un protocolo para el proceso de promoción que tenga en cuenta la discriminación positiva. Redacción de un manual de uso no sexista del lenguaje.
12 meses	Comunicación de las vacantes disponibles de manera interna.

## 9.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

El Plan de Igualdad deberá revisarse siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del Plan de Igualdad podrá revisar el mismo en cualquier momento a lo 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.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

## 10.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLCITOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al **VI ACUERDO INTERCONFEDERAL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)**, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el **SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA)**.

PLAN DE IGUALDAD NAVIAL: DOC 1  
FECHA DE ELABORACION: 9/05/2024  
VERSION 001

CARTA DIFUSIÓN A LA PLANTILLA

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

**NAVAL**, 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, 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.

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.

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 entre mujeres y hombres, evitando imágenes estereotipadas por razón de género y haciendo un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

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 voluntaria de trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Si estas interesada en participar comunícanoslos al correo [secretaria@navial.es](mailto:secretaria@navial.es) antes del próximo día 17 de mayo próximo.

Manuel López Conde

Presidente

