

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	3
*Presentación.	
*Marco legal.	
*Compromiso de la empresa con la igualdad.	
*Características generales del Plan de Igualdad.	
2. ESTRUCTURA	5
3. DEFINICIONES	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
5. VIGENCIA	9
6. OBJETIVOS GENERALES	9
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
*Acceso y selección.	
*Contratación.	
*Promoción y ascenso profesional.	
*Formación.	
*Retribución.	
*Conciliación y corresponsabilidad.	
*Salud Laboral.	
*Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	
*Comunicación y sensibilización.	
*Violencia de género.	
8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	24

1.-INTRODUCCIÓN

A) PRESENTACIÓN:

El Club Natación Almería es una asociación deportiva privada de carácter social, sin ánimo de lucro. Nuestro principal objetivo y finalidad es el fomento y practica de la actividad física y deportiva, así como el fomento de las competiciones de natación, pádel, fútbol y tenis, así como de la celebración de actividades culturales, lo que pretendemos es que nuestros socios/as puedan centrarse en practicar su deporte favorito.

Nuestra forma de trabajar está enfocada en adaptarnos a las exigencias de nuestros socios/as, quienes, año tras año renuevan su confianza con el CNA. Esta confianza es fruto de nuestros esfuerzos continuos para darles la mayor satisfacción, estableciendo con ellos una relación cercana. La fidelidad de nuestros clientes es posible gracias a la profesionalización de nuestros equipos que aportan soluciones específicas y respuestas inmediatas a las necesidades de cada uno. En un entorno cada vez más competitivo y difícil, seguimos manteniendo los pilares de nuestra asociación deportiva, como son la mejora de nuestras instalaciones, ampliando la oferta deportiva y la actividad social orientada al beneficio de nuestros socio/a, la mejora para la protección del medio ambiente.

Nuestros valores fundamentales:

Escucha:

*De las necesidades de nuestros socio/as, de nuestros colaboradores, del mercado.

Respeto:

*De nuestros trabajadores, del trabajo de los demás, y como no, de tus compañero/as.

Audacia:

*No dudes en comunicar tus ideas. Saber que las cosas se podrían hacer mejor no sirve de nada si no actúes para que cambien.

Transparencia:

Comunica los hechos con toda la transparencia posible, los errores son normales solo cuando se transmite lo necesario para corregirlos.

B) MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CLUB NATACION ALMERIA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

C) COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

El compromiso de la Junta Directiva con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro del club, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN:

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el 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 la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

- Es preventivo, elimina 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 compromiso del club, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2.-ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad del CLUB NATACION ALMERIA se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género.

En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el club.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- ✓ OBJETIVOS GENERALES
- ✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- ✓ INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- ✓ MEDIDAS
- ✓ PERSONAS RESPONSABLES
- ✓ PLAZOS DE EJECUCIÓN

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. ACCESO Y SELECCIÓN
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
7. SALUD LABORAL
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (Se ha realizado un plan específico)
9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.
10. VIOLENCIA DE GÉNERO

3. DEFINICIONES

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 de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

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 con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007). El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación para el CLUB NATACION ALMERIA y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de la Junta Directiva y para el único centro de trabajo que posee, sito en el Camino Jaul Bajo finca 3, en Almería.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 AÑOS, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

6. OBJETIVOS GENERALES

- 1.- Asegurar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso y desarrollo profesional.
- 2.- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- 3.- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- 4.- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto.
- 5.- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades
- 6.- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- 7.- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 8.- Lucha contra la violencia de género, apoyando en la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- 9.- Velar por la seguridad y saludo de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:			
Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
<p>Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que:</p> <p>1.1. Las prácticas (canales) de comunicación existentes (web, tabloneros de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) llegan por igual a hombres y mujeres.</p> <p>1.2. Se adopta un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.</p> <p>1.3. Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa.</p> <p>1.4. La denominación, descripción y requisitos de acceso, emplean términos no sexista.</p>	NUMERO DE DOCUMENTOS REVISADOS R	RRHH	1AÑO
<p>Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos en el CNA e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</p>	DOCUMENTOS DE INFORMACION A LAS EMPRESAS COLABORADORAS	RRHH MARKETING COMPRAS	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.:

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están sub representadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1 .Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto.	NUMERO DE HOMBRES Y MUJERES POR AREA Y PUESTO	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Establecer, como principio general, la selección de mujeres en las grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes, en igualdad de méritos y capacitación	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACION A LAS VACANTES	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
3.Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: mantenimiento etc., y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva	CONTENIDOS CAMPAÑA DE DIFUSION	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
4. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 60% de participación de las mujeres.	NUMERO MUJERES Y HOMBRES FORMADOS POR PUESTO POR NUMERO DE PERSONAS FORMADAS	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL
5.Tender a la eliminación de la segregación horizontal en los puestos y grupos profesionales donde el porcentaje de mujeres sea inferior al de los hombres en la empresa	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO Y GRUPO PROFESIONA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
6.Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno frente a la contratación externa, en igualdad de mérito y capacitación	NÚMERO DE VACANTES CUBIERTAS POR CONTRATACION INTERNA/ EXTERNA	RESPONSABLE IGULDADAD RRHH	ANUAL
7. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén sub representadas.	INFORME DONDE SE DETALLEN LOS PUESTOS DE DIFICIL RECLUTAMIENTO	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

2.- CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Garantizar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	NUMERO DE MUJERES Y HOMBRES CONTRATADOS/CONVERTIDOS DE FORMA INDEFINIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado (proponer cómo se puede verificar la información).	MUESTREO DE UN CENTRO SELECCIONADO, CON LA INFORMACION A LA COMISION DE SEGUIMIENTO CON LAS VACANTES A JORNADA COMPLETO O AUMENTO DE JORNADA QUE SE PRODUZCAN EN UN CENTRO	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
3. Cubrir las vacantes de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea esta la de menor número de horas, en todo caso respetando lo establecido en los convenios colectivos.	NUMERO DE MUJERES A LAS QUE SE AUMENTA JORNADA Y CONTRATADAS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
4. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Número de mujeres y hombres transformados en contratos temporales en indefinidos, transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

3.- PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares....) así como de los requisitos para promocionar.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Aplicar cambios en la organización de las funciones de los niveles superiores a la personal de coordinación, para que los trabajadores y las trabajadoras con jornada a tiempo parcial puedan promocionar a dichos grupos.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales 1 y 2 a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están subrepresentadas,	NUMERO DE ACCIONES POSITIVAS NUMERO DE MUJERES PROMOCIONADAS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Incentivar los planes de carrera, la promoción interna y la formación dirigida al desarrollo profesional de las trabajadoras, para lo que se realizará una campaña de información que motive e impulse la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén sub representadas.	CONTENIDO DE LA CAMPAÑA	RESPONSABLE IGUALDAD COMISION SEGUIMIENTO.	ANUAL
3. Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	NUMERO DE MUJERES FORMADAS EN CURSOS ESPECIFICOS. NUMERO DE MUJERES PROMOCIONADAS	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION.	ANUAL
4. A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25. %, en las nuevas promociones.	NUMERO DE MUJERES PROMOCIONADAS Y TOTAL DE PROMOCIONES	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.:

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Formar en igualdad al personal directivo y mandos de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación, asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.	NUMERO DE PERSONAS FORMADAS EN IGUALDAD, DESAGREGADA POR DEPARTAMENTO EN RELACION NUMERO DE INTEGRANTES Y POR SEXO	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL
2. Realizar una nueva campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.	CONTENIDOS DE LA CAMPAÑA MUJERES Y HOMBRES FORMADAS EN IGUALDAD	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION COMISION SEGUIMIENTO.	ANUAL
3. Incluir Módulos de igualdad en la formación dirigida a la plantilla.	Nº DE MUJERES Y HOMBRES FORMADOS EN IGUALDAD	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL
4. Informar a la Comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos-cuadros-responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	INFORMACION REQUERIDA	RESPONSABLEE IGUALDAD FORMACION	ANUAL
5. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	DOCUMENTO DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.:

Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar, acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).	APORTAR LOS CRITERIOS PARA LA FORMACION	RESPONSABLE IGUALDAD. FORMACION.	ANUAL
2. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	NUMERO DE HORAS DE FORMACION EN JORNADA LABORAL RESPECTO A LAS HORAS DE FORMACION	RESPONSABLE IGUALDAD. FORMACION.	ANUAL
3. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, situación de la persona trabajadora respecto a la conciliación y puesto según el curso.	RESPONSABLE IGUALDAD. FORMACION.	ANUAL
4. Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, situación de la persona trabajadora respecto a la conciliación y puesto según el curso	RESPONSABLE IGUALDAD. FORMACION.	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

5. RETRIBUCIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	ESTUDIO REALIZADO	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	DOCUMENTO DE MEDIDAS CORRECTORAS A NEGOCIAR CON LA COMISION DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	ANALISIS DE LOS CONCEPTOS SALARIALES	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH COMISION SEGUIMIENTO	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

6. CONCILIACIÓN y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	ELABORACION DE FOLLETOS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, Web, nóminas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.	INFORMACION FACILITADA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción	NUMERO DE PERSONAS QUE SE ACOGEN A LA MEDIDA DESAGRGADAS POR SEXO	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
4. Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales	NUMERO DE PERSONAS QUE SE ACOGEN A LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES QUE SE ACOGEN A LAS MEDIDAS DE CONCILIACION POR SEXO, CATEGORIA Y CONTRATO	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
6. Vigilar en la comisión de seguimiento que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.	NUMERO DE MUJERES Y HOMBRES POR CATEGORIA, TIPO DE JORNADA QUE SE ACOGEN A LAS MEDIDAS DE CONCILIACION	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.:

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Excedencia en caso de estudios oficiales, con derecho a reserva del puesto de trabajo, con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año, previo aviso de 3 días de antelación y justificación.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
2. Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, hijo con reserva de puesto de trabajo con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
3. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1 o 2 siempre que existen vacantes.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
4. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios OFICIALES. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
5. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
6. Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
7. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro, con un máximo de 10 horas anuales.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
8. Facilitar cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, y previo acuerdo con la empresa	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
9. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes), y previo acuerdo con la empresa	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
10. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días naturales, salvo mejora en el convenio de aplicación.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH	ANUAL
11. Posibilidad, siempre que el servicio lo permita, de adaptar la jornada y concretarla sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%.	NÚMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE DE IGUALDAD RRHH	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.:

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en ONET IBERIA.	CONTENIDO DE LA CAMPAÑA ANUAL	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
3. El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro).	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
4. Posibilitar la unión del permiso de paternidad a la vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

7.-SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.	REVISION DEL DOCUMENTO	RESPONSABLE IGUALDAD SERVICIO DE PREVENCION COMISION SEGUIMIENTO	ANUAL
2. Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.	MUESTREO DE EVALUACIONES	RESPONSABLE IGUALDAD SERVICIO DE PREVENCION COMISION SEGUIMIENTO	ANUAL
3. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural.	DIFUSION DEL PROTOCOLO	RESPONSABLE IGUALDAD SERVICIO DE PREVENCION.	ANUAL
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	INFORME DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADA POR SEXO	RESPONSABLE IGUALDAD SERVICIO DE PREVENCION.	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

8.- PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.			
Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	IMPLEMENTAR NUEVO MODELO	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	MODULO A INCLUIR EN FORMACION	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL
3. Formar a los delegados y delegadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	FORMACION ESPECIFICA	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL
4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	NUMERO DE CASOS DESAGREGADAS POR SEXO	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH.	ANUAL
5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	FORMACION ESPECIFICA	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:			
Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias o expresar opiniones	CANALES ESTABLECIDOS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	FORMACION ESPECÍFICA.	RESPONSABLE IGUALDAD FORMACION	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2. :

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa MEDIDAS INDICADORES PERSONA

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	NUMERO DE MUJERES Y HOMBRES INFORMADOS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	ESPACIO ESTABLECIDO EN LA WEB	RESPONSABLE IGUALDAD INFORMATICA	ANUAL
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados	ESPACIO ESTABLECIDO EN LA MEMORIA ANUAL	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	MUESTREO DE LOGOTIPOS Y RECONOCIMIENTOS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	DOCUMENTO INFORMATIVO	RESPONSABLE IGUALDAD COMPRAS	ANUAL
6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones.	DIFUSION DEL NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD.	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
7. La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento ANUAL, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	MUESTREO DE SUGERENCIAS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
8. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	DOCUMENTO EDITADO CONTENIDO DE LA CAMPAÑA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

10.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1:

Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	INFORMACION TRASLADADA	RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en ONET IBERIA se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
3. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA		ANUAL
4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH.	ANUAL
5. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH.	ANUAL
6. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH.	ANUAL
7. No computarán como absentismo a efectos de despido individual por causas objetivas en los términos del artículo 52 d) del ET, las ausencias justificadas	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD RRHH.	ANUAL
8. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permios retribuido de 3 días como máximo	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
9. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en su caso, las 10 sesiones totales anuales y el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

10. La empresa concederá una ayuda económica de 600 euros en CONCEPTO DE ALQUILER O MUDANZA el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa. La empresa lo abonará contra factura presentada	NUMERO DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	----------------------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2:

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género	COLABORACIONES ESTABLECIDAS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas	COLABORACIONES ESTABLECIDAS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL
3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc, para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	COLABORACIONES ESTABLECIDAS	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del CLUB NATACION ALMERIA. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Funciones La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión:

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos
- ✓ Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc).
- ✓ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

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 medidas.

PLAN DE IGUALDAD	CLUB NATACION ALMERIA	Creación: 01/03/2022
		Modificación:

✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas 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: o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan. o El grado de ejecución de las medidas. o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento. o La identificación de posibles acciones futuras.

✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

o El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

o El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

o El grado de consecución de los resultados esperados.

o El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

o El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.

o El tipo de dificultades y soluciones emprendidas. o Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

o El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

o Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

o La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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