Plan de igualdad
Club Náutico de Altea
2023

Índice

Quienes somos – Pág. 4

Organigrama – Pág. 5

Marco legal – Pág. 7

Compromiso de la empresa con la igualdad de género – Pág. 9

Comisión de negociación, evaluación y seguimiento – Pág. 11/22

Ámbito territorial y temporal del plan – Pág. 24

Objetivos generales – Pág. 26

Acceso y selección de personal – Pág. 28/30

Contratación – Pág. 32/33

Clasificación profesional – Pág. 35/40

Condiciones laborales – Pág. 42/44

Promoción – Pág. 46/49

Formación – Pág. 51/53

Infrarrepresentación femenina – Pág.55/56

Retribución – Pág. 58/60

Conciliación – Pág. 62/64

Salud laboral – Pág. 66/67

Acoso sexual – Pág. 69/70

Violencia de género – Pág. 72

Cultura de empresa, comunicación y sensibilización – Pág. 74/75

Calendario de actuaciones plan de igualdad – Pág. 77/84

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión – Pág. 86

Procedimiento de modificación del plan de igualdad – Pág. 88/89

Quienes somos

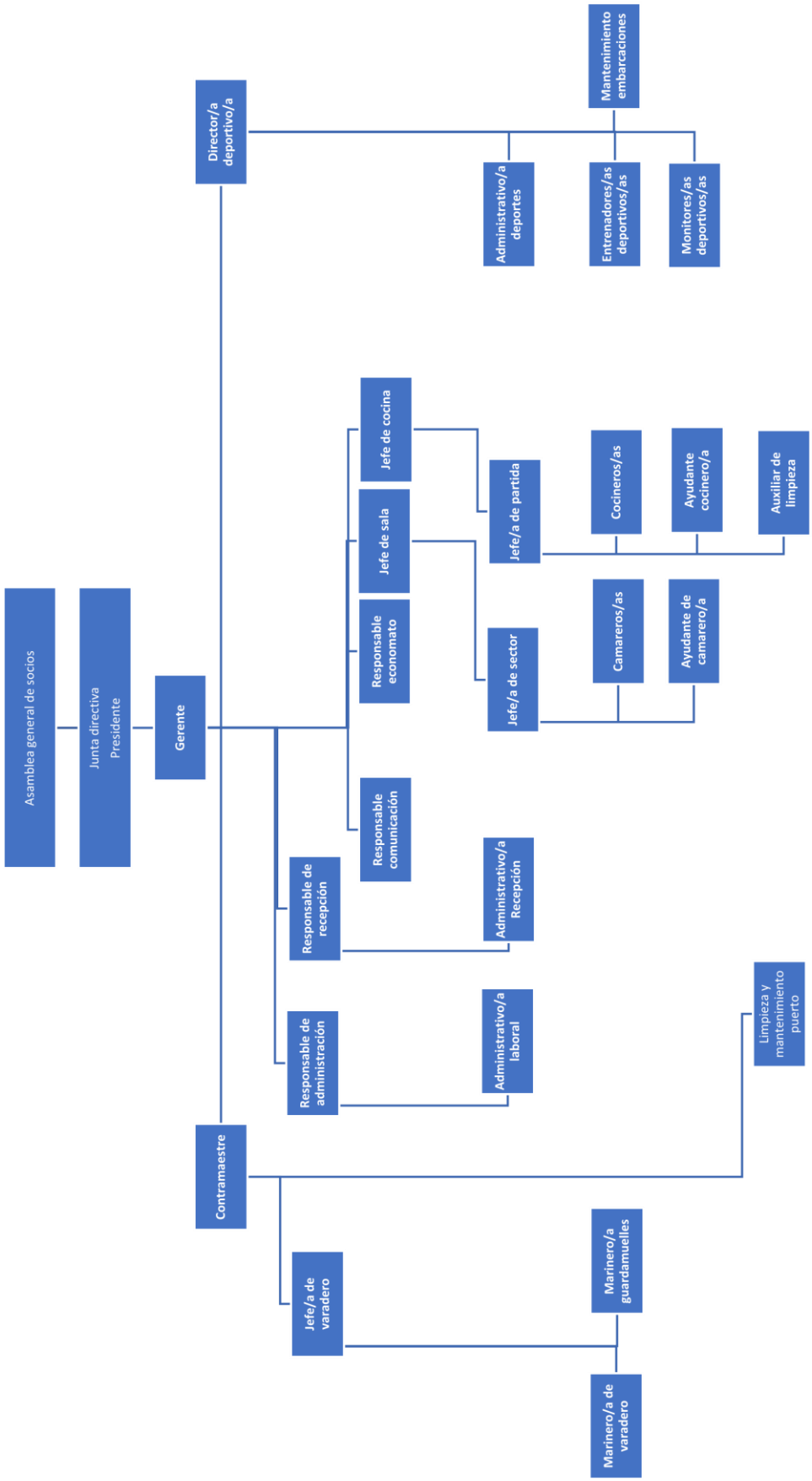
El Club Náutico de Altea es una asociación fundada en el año 1977, como una entidad social y deportiva sin fines lucrativos.

Su objeto exclusivo es el fomento y la práctica del deporte en el ámbito federado y las acciones relacionadas con su entorno marino, cultural y medioambiental.

Tiene el fiel compromiso de acercar su gestión hacia la satisfacción de sus socios, clientes y usuarios, velando por el respeto al medioambiente y al entorno en el que se desarrollan sus actividades náuticas de recreo y deportivas, y garantizar la prestación de unos servicios y gestión portuaria de calidad.

Desde sus inicios ha dado su apoyo a miles de deportistas en todas las modalidades náuticas: vela, remo, piragüismo, pesca, motonáutica, natación y submarinismo, contribuyendo decididamente al conocimiento y protección de nuestro entorno natural, cultural y deportivo.

En el año 2018, se incorporó a la organización el restaurante Bon Vent del club Náutico.


Asamblea general de socios
Junta directiva
Presidente
Gerente
Director/a deportivo/a
Administrativo/a deportes
Entrenadores/as deportivos/as
Monitores/as deportivos/as
Mantenimiento embarcaciones
Responsable economato
Responsable comunicación
Responsable de recepción
Responsable de administración
Jefe de sala
Jefe de cocina
Jefe/a de sector
Jefe/a de partida
Administrativo/a Recepción
Administrativo/a laboral
Camareros/as
Ayudante de camarero/a
Cocineros/as
Ayudante cocinero/a
Auxiliar de limpieza
Contramaestre
Jefe/a de varadero
Marinero/a guardamuelles
Marinero/a de varadero
Limpieza y mantenimiento puerto

Marco legal

La ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, más conocida como Ley de Igualdad de Género, fue la primera ley que se aprobó en España para atajar el problema de desigualdad entre mujeres y hombres que la sociedad, sin la intervención de los poderes públicos, no era capaz de combatir. Y lo hizo al amparo del artículo 14 de la constitución, según el cual "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En el año 2019 se aprobó por la vía de urgencia el RD 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicho texto, como su propio nombre indica, estaba articulado integral y transversalmente en materia de empleo y ocupación. De él se destacan las siguientes obligaciones:

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a la elaboración de un registro salarial anual, con los valores medios y medidas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales realmente percibidos por su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos de profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras quedan obligadas a la elaboración de Planes de Igualdad, que deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores. El real decreto fijaba una aplicación paulatina de dicha obligación.

Nacía además la obligación del registro de los planes de igualdad.

Por último, con la entrada en vigor 2020 del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y la entrada en vigor del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se asienta el marco legal para la búsqueda de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Compromiso con la igualdad

El compromiso de la Dirección y 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 el 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 de la empresa, 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.

Comisión de negociación, evaluación y seguimiento

—

Comisión negociadora

Reunidas, siendo las 11.00 del 14 de Marzo de 2023, en el Club Náutico de Altea, las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- JOAQUIM SUCH – Gerente – 25126470M
- ISIDRO MARTINEZ – Contramaestre – 73552245Q
- MAR HERRERO – Responsable de Administración – 30628092G
- TETIANA YANCHUK – Cocinera restaurante – Y6763168D
- ÁLVARO ARROYO – Director deportivo – 29026901G

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- SANDY SCHNEIDER – Responsable de recepción – X0646855A
- JULIA MATOS – Responsable de prensa – 71453692Y
- JOSE CARLOS BALLESTEROS – Jefe de sala del restaurante – 48298152S
- LYA VICTORIA GONZALEZ – Responsable de economato del restaurante – 55154495N
- JAIME SERRAT – Marinero guarda muelles – 29025917D

Exponen

Que con fecha 14 de Marzo de 2023, la representación de la empresa CLUB NÁUTICO DE ALTEA y la representación de las personas trabajadoras, por medio de UGT y CCOO, como sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa CLUB

NAUTICO DE ALTEA en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha 13 de MARZO de 2023 la empresa envió a las organizaciones sindicales UGT Y CCOO invitación para constituir la Comisión Negociadora de igualdad, para abordar la negociación del plan de igualdad de

la empresa, según establece el artículo 5 del 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.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Acuerdan

Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del

derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del 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.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares de la misma, a las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Empresa:

- JOAQUIM SUCH – Gerente – 25126470M
- ISIDRO MARTINEZ – Contramaestre – 73552245Q
- MAR HERRERO – Responsable de Administración – 30628092G
- TETIANA YANCHUK – Cocinera restaurante – Y6763168D
- ÁLVARO ARROYO – Director deportivo – 29026901G

En representación de las personas trabajadoras:

- SANDY SCHNEIDER – Responsable de recepción – X0646855A
- JULIA MATOS – Responsable de prensa – 71453692Y
- JOSE CARLOS BALLESTEROS – Jefe de sala del restaurante – 48298152S
- LYA VICTORIA GONZALEZ – Responsable de economato del restaurante – 55154495N
- JAIME SERRAT – Marinero guarda muelles – 29025917D

Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado, por ambas partes, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

Tercero: Funciones de la Comisión Negociadora

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

a) Informar al personal del CLUB NÁUTICO DE ALTEA sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos

más representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto (correo UGT) y (correo CC.OO.) a fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.

b) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad, así como del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
d) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
e) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
f) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Cuarto: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.

- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación igualitaria y no sexista.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años.

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

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Quinto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

1. Reuniones:

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda reunirse:

- De manera ordinaria al menos una vez al TRIMESTRE, convocándose las reuniones de una a otra reunión.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.
- Para garantizar la confidencialidad y el deber de sigilo, en las reuniones telemáticas se tendrá la cámara encendida durante toda la reunión.
- La documentación a revisar en cada reunión será previamente remitida a las partes con suficiente antelación.

2. Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

3. Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la Comisión Negociadora se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si fuera necesario realizar una votación, se entendería acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes. El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Sexto: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión Negociadora podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Séptimo: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la Comisión Negociadora.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora de Igualdad.

Octavo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Noveno: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Décimo: Otras disposiciones

Con el fin de promover y garantizar la participación de las personas trabajadoras en la elaboración y negociación del Plan de Igualdad del CLUB NÁUTICO DE ALTEA, se acuerda llevar a cabo al menos una asamblea informativa por parte del sindicato mayoritario como representantes legítimos de la parte social de la Comisión Negociadora de Igualdad y la plantilla del CLUB NÁUTICO DE ALTEA. Estas se calendarizarán de mutuo acuerdo y se realizarán en los tiempos de descanso y sin interrupción de la actividad de la empresa, manteniendo en cada momento el deber de sigilo.

La Comisión Negociadora prevé la posterior constitución de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad cuya composición y funcionamiento se determinará en el momento de la aprobación del plan de igualdad de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable.

Comisión de evaluación y seguimiento

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de Club Náutico de Altea, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

Representación de la empresa:

Joaquim Such – Gerente

Isidro Martínez – Contramaestre

Mar Herrero – Responsable de administración

Tetiana Yanchuk – Cocinera del restaurante

Álvaro Arroyo – Director deportivo

Comité de empresa:

Sandy Schneider – Responsable de recepción

Julia Matos – Responsable de prensa

Jose Carlos Ballesteros – Jefe de sala restaurante

Lya Victoria González – Responsable de economato restaurante

Jaime Serrat – Marinero

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin prejuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo dos veces al año.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

Ámbito territorial y temporal

Ámbito territorial y temporal

El ámbito de aplicación de dicho plan de igualdad será el centro del Club Náutico de Altea ubicado en avenida del puerto, 50 (Altea) Alicante.

Dicho plan de igualdad tendrá una validez de 4 años desde la fecha de firma.

Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.

- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.

- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).

- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

Responsable de igualdad

Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Responsable: Leire Tejedor Herrero

Responsable de laboral y recursos humanos de la empresa.

1. Acceso y selección de personal

Diagnóstico de acceso y selección de personal

Según los datos analizados del periodo 2022, se resumen las siguientes conclusiones:

- En el año 2022 en el Club Náutico de Altea hubo 85 trabajadores/as, de las cuales, solo un 34% son mujeres. Es una empresa masculinizada en casi todas sus áreas a excepción de las oficinas y administración.
- También se observa que no hay representación femenina en el área de Marinería y Varadero, siendo esta un 17% de la plantilla total con 14 trabajadores el año 2022.
- A pesar de que un 21% de las mujeres trabajadoras disponga de estudios superiores contra un 4% de los hombres en plantilla, ninguna mujer ocupa un cargo de dirección.
- Que el sector portuario y náutico es un sector muy masculinizado.
- Que la media de edad de las mujeres de la empresa es de 32,45 años y la de los hombres es de 33,87 por lo que no se aprecia diferencia por cuestión de edad.
- Que un 15% del total de la plantilla son hombres con una antigüedad superior a 10 años en la empresa respecto al 6% de la plantilla que son mujeres con esta misma antigüedad.
- La empresa cuenta con un procedimiento de selección y las fuentes de reclutamiento son múltiples: candidaturas espontáneas, bolsas de empleo, Infojobs, job today y otras páginas web de búsqueda de empleo.
- Que las personas encargadas de la selección de personal no están formadas en materia de igualdad.

Medidas y objetivos

1.1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

1. Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puesto en las ofertas…), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.

Indicadores: documentos revisados desde la perspectiva de género

Responsable: Comisión de seguimiento

Calendario: en 1 año tras la firma se revisarán todos los documentos. Los nuevos a partir de 2 meses tras la firma del plan.

2. Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

Indicadores: porcentaje de ofertas publicadas con compromiso

Responsable: RRHH

Calendario: 1 año tras la firma

3. Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones.

Indicadores: nº manuales repartidos / nº personas que acceden a la empresa, entregando la información a la Comisión de Seguimiento
Apartado incluido en el manual

Responsable: RRHH

Calendario: 1 año a partir de la firma del Plan

4. Elaborar un Manual de acogida para las nuevas contrataciones.

Responsable: RRHH

Calendario: 1 año a partir de la firma del Plan

5. Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.

Responsable: RRHH

Calendario: 1 año a partir de la firma del Plan

1.2. Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres donde estén sub representadas.

1. Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén sub-representadas.

Indicadores: nº veces que se aplica la medida de acción positiva. Nº mujeres incorporadas a puestos en los que están sub-representadas

Responsable: RRHH Central

Calendario: 1 año tras la firma del Plan

2. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento. (Actualización de datos de diagnóstico).

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

2. Contratación

Diagnóstico de contratación

Según los datos analizados del periodo 2022, se resumen las siguientes conclusiones:

- En cuanto a la temporalidad en los contratos, únicamente el 6% de la plantilla tuvo en el 2022 un contrato temporal, frente al 94% que son indefinidos.
- El 63% de la plantilla estuvo contratada a jornada completa y el 37% a jornada parcial.
- Dentro de las mujeres, el 55% tenía jornada completa respecto al 66% de los hombres contratados.

Medidas y objetivos

2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

1. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que utiliza la empresa.

Responsable: RRHH

Calendario: Desde la firma del plan.

2. La empresa intentará que se cubran de forma escalonada las vacantes de mayor jornada, en orden lineal de más a menos, beneficiando al mayor número de personas posibles, de forma tal que la contratación externa (final) sea la de menor número de horas.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del Plan.

3. La empresa procurará establecer una jornada mínima diaria continuada de 4 horas.

Indicadores: nº personas que tenían menos de 4 horas y ahora hacen mínimo 4, desagregado por sexo

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del Plan

3.Clasificación profesional

GRUPO	Título del Puesto	ESCALA	TOTAL PUN	Área	Departamento / Zon	Nº MUJERES	Nº HOMBRE	GÉNERO
P01	GERENTE	1	624,68	ADMINISTRACION	ADMINISTRACION	0	1	MASCULINIZADO
P02	DIRECTOR DEPORTIVO	3	462,95	DEPORTES	DEPORTES	0	1	MASCULINIZADO
P03	CONTRAMAESTRE	3	457,02	PUERTO	PUERTO	0	1	MASCULINIZADO
P04	RESP. ADMINISTRACIÓN	4	446,81	RESTAURANTE	SALA	1	0	FEMINIZADO
P05	JEFA DE RECEPCION	4	430,46	PUERTO	ADMINISTRACION	1	0	FEMINIZADO
P06	RECEPCION PUERTO	6	301,28	PUERTO	ADMINISTRACION	1	0	FEMINIZADO
P07	LABORAL	6	309,02	ADMINISTRACION	ADMINISTRACION	1	0	FEMINIZADO
P08	ADMINISTRACIÓN DEPORTES	6	302,33	DEPORTES	ADMINISTRACION	1	0	FEMINIZADO
P09	JEFE VARADERO	4	428,31	PUERTO	VARADERO	0	1	MASCULINIZADO
P10	MARINERO VARADERO	7	299,75	PUERTO	VARADERO	0	2	MASCULINIZADO
P11	MARINERO GUARDAMUELLES	7	293,87	PUERTO	PUERTO	0	8	MASCULINIZADO
P12	RESP. ECONOMATO	5	397,60	RESTAURANTE	COCINA	1	0	FEMINIZADO
P13	JEFE DE COCINA	5	395,85	RESTAURANTE	COCINA	0	1	MASCULINIZADO
P14	JEFE DE SALA	5	390,97	ADMINISTRACION	ADMINISTRACION	0	1	MASCULINIZADO
P15	JEFE PARTIDA	6	302,11	RESTAURANTE	COCINA	0	1	MASCULINIZADO
P16	JEFE SECTOR	6	308,59	RESTAURANTE	SALA	1	0	FEMINIZADO
P17	CAMARERA/O	7	285,00	RESTAURANTE	SALA	1	2	MASCULINIZADO
P18	AYDT. CAMARERO	8	245,65	RESTAURANTE	SALA	2	3	MASCULINIZADO
P19	AYDT. COCINA	8	247,87	RESTAURANTE	COCINA	0	3	MASCULINIZADO
P20	LIMPIEZA COCINA	8	241,02	RESTAURANTE	COCINA	0	2	MASCULINIZADO
P21	VELA	7	294,19	DEPORTES	VELA	6	14	MASCULINIZADO
P22	LIMPIEZA PUERTO	8	243,66	PUERTO	PUERTO	2	0	FEMINIZADO
P23	MANTENIMIIENTO EMBARC.	7	263,12	DEPORTES	VELA	0	1	MASCULINIZADO
P24	COCINERO	7	284,70	RESTAURANTE	COCINA	1	1	NEUTRO
P25	PRENSA Y COMUNICACIÓN	6	313,26	PUERTO	PRENSA	1	0	FEMINIZADO
P26	AYUDANTE MONITOR	8	247,47	DEPORTES	REMO	4	7	MASCULINIZADO

ESCALA PUESTOS DE TRABAJO

ESCALA 1	551-650
ESCALA 2	501-550
ESCALA 3	451-500
ESCALA 4	401-450
ESCALA 5	351-400
ESCALA 6	301-350
ESCALA 7	251-300
ESCALA 8	201-250
ESCALA 9	151-200
ESCALA 10	101-150
ESCALA 11	51-100
ESCALA 12	0-50

ANEXO II: TABLA DE DATOS POR SEXO

TABLA DE DATOS POR SEXO

	Nº	ANTIGÜEDAD MEDIA	ANTIGÜEDAD < 1 AÑO	ANTIGÜEDAD ENTRE 1 Y 5 AÑOS	ANTIGÜEDAD ENTRE 5 Y 10 AÑOS	ANTIGÜEDAD +10AÑOS	MEDIA DE EDAD	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	FP SUPERIOR	FP MEDIO O BACHILLERATO	TITULACIONES NÁUTICAS	ESTUDIOS BÁSICOS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRAO FIJO-DISCONTINUO	CONTRATO TEMPORAL	HORARIO CONTINUO	HORARIO PARTIDO	TRABAJO A TURNOS	GERENTE	DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS	ADMINISTRATIVOS/AS Y OPERARIOS	AYUDANTES Y AUXILIARES
MUJERES	29	4,79 AÑOS	16	7	1	5	32,45	6	1	1	9	12	16	13	20	7	2	16	13	11	0	0	3	10	16
HOMBRES	56	5,91 AÑOS	20	22	1	13	33,87	2	2	0	34	18	37	19	40	13	3	25	31	27	1	2	3	32	18
	85																								

TABLA DE PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA

	Nº	ANTIGÜEDAD MEDIA	ANTIGÜEDAD < 1 AÑO	ANTIGÜEDAD ENTRE 1 Y 5 AÑOS	ANTIGÜEDAD ENTRE 5 Y 10 AÑOS	ANTIGÜEDAD +10AÑOS	MEDIA DE EDAD	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	FP SUPERIOR	FP MEDIO O BACHILLERATO	TITULACIONES NÁUTICAS	ESTUDIOS BÁSICOS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRAO FIJO-DISCONTINUO	CONTRATO TEMPORAL	HORARIO CONTINUO	HORARIO PARTIDO	TRABAJO A TURNOS	GERENTE	DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS	ADMINISTRATIVOS/AS Y OPERARIOS	AYUDANTES Y AUXILIARES
MUJERES	34%	4,79 AÑOS	19%	8%	1%	6%	32,45	7%	1%	1%	11%	14%	19%	15%	24%	8%	2%	19%	15%	13%	0%	0%	4%	12%	19%
HOMBRES	66%	5,91 AÑOS	24%	26%	1%	15%	33,87	2%	2%	0%	40%	21%	44%	22%	47%	15%	4%	29%	36%	32%	1%	2%	4%	38%	21%

TABLA DE PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL DEL MISMO GÉNERO

	Nº	ANTIGÜEDAD MEDIA	ANTIGÜEDAD < 1 AÑO	ANTIGÜEDAD ENTRE 1 Y 5 AÑOS	ANTIGÜEDAD ENTRE 5 Y 10 AÑOS	ANTIGÜEDAD +10AÑOS	MEDIA DE EDAD	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	FP SUPERIOR	FP MEDIO O BACHILLERATO	TITULACIONES NÁUTICAS	ESTUDIOS BÁSICOS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRAO FIJO-DISCONTINUO	CONTRATO TEMPORAL	HORARIO CONTINUO	HORARIO PARTIDO	TRABAJO A TURNOS	GERENTE	DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS	ADMINISTRATIVOS/AS Y OPERARIOS	AYUDANTES Y AUXILIARES
MUJERES	34%	4,79 AÑOS	55%	24%	3%	17%	32,45	21%	3%	3%	31%	41%	55%	45%	69%	24%	7%	55%	45%	38%	0%	0%	10%	34%	55%
HOMBRES	66%	5,91 AÑOS	36%	39%	2%	23%	33,87	4%	4%	0%	61%	32%	66%	34%	71%	23%	5%	45%	55%	48%	2%	4%	5%	57%	32%

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR SEXO DE TODO EL PERSONAL:

PUESTO	ÁREA	MUJERES	HOMBRES
MARINERO GUARDAMUELLES	PUERTO	0	7
CONTRAMAESTRE	PUERTO	0	1
RESP. ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	1	0
ENTRENADOR/A DEPORTIVO/A	DEPORTES	2	10
MARINERO VARADERO	PUERTO	0	3
RESP. RECEPCIÓN	ADMINISTRACIÓN	1	0
GERENTE	ADMINISTRACIÓN	0	1
LIMPIEZA PUERTO	PUERTO	0	6
MANTENIMIENTO EMBARCACIONES	DEPORTES	0	1
AUX. O MONITOR DEPORTIVO	DEPORTES	7	12
JEFE VARADERO	PUERTO	0	1
DIRECTOR DEPORTIVO	DEPORTES	0	1
RECEPCION PUERTO	ADMINISTRACIÓN	1	0
PRENSA Y COMUNICACIÓN	ADMINISTRACIÓN	1	1
CAMARERO/A RESTAURANTE	RESTAURANTE	1	6
JEFE/A DE SALA	RESTAURANTE	0	1
LIMPIEZA COCINA	RESTAURANTE	0	2
ADMINISTRACIÓN DEPORTES	DEPORTES	2	0
JEFE/A DE PARTIDA	RESTAURANTE	0	1
JEFE/A DE SECTOR	RESTAURANTE	1	0
AYUDANTE COCINA	RESTAURANTE	0	2
LABORAL	ADMINISTRACIÓN	1	0
COCINERO/A	RESTAURANTE	1	3
JEFE DE COCINA	RESTAURANTE	0	1
RESP. ECONOMATO	RESTAURANTE	1	0
AYUDANTE CAMARERO/A	RESTAURANTE	3	2
		23	**62**

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR ÁREAS

PUESTO	ÁREA	MUJERES	HOMBRES
RESP. ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	1	0
RESP. RECEPCIÓN	ADMINISTRACIÓN	1	0
GERENTE	ADMINISTRACIÓN	0	1
RECEPCION PUERTO	ADMINISTRACIÓN	1	0
PRENSA Y COMUNICACIÓN	ADMINISTRACIÓN	1	1
LABORAL	ADMINISTRACIÓN	1	0
		5	2

PUESTO	ÁREA	MUJERES	HOMBRES
ENTRENADOR/A DEPORTIVO/A	DEPORTES	2	10
MANTENIMIENTO EMBARCACIONES	DEPORTES	0	1
AUX. O MONITOR DEPORTIVO	DEPORTES	7	12
DIRECTOR DEPORTIVO	DEPORTES	0	1
ADMINISTRACIÓN DEPORTES	DEPORTES	2	0
		11	24

PUESTO	ÁREA	MUJERES	HOMBRES
MARINERO GUARDAMUELLES	PUERTO	0	7
CONTRAMAESTRE	PUERTO	0	1
MARINERO VARADERO	PUERTO	0	3
LIMPIEZA PUERTO	PUERTO	0	6
JEFE VARADERO	PUERTO	0	1
		0	10

PUESTO	ÁREA	MUJERES	HOMBRES
CAMARERO/A RESTAURANTE	RESTAURANTE	1	6
JEFE/A DE SALA	RESTAURANTE	0	1
LIMPIEZA COCINA	RESTAURANTE	0	2
JEFE/A DE PARTIDA	RESTAURANTE	0	1
JEFE/A DE SECTOR	RESTAURANTE	1	0
AYUDANTE COCINA	RESTAURANTE	0	2
COCINERO/A	RESTAURANTE	1	3
JEFE DE COCINA	RESTAURANTE	0	1
RESP. ECONOMATO	RESTAURANTE	1	0
AYUDANTE CAMARERO/A	RESTAURANTE	3	2
		2	12

Diagnóstico de clasificación de personal

- Se observa que hay infrarrepresentación femenina en las áreas de puerto, deportes y restaurante.
- Que únicamente en el área administrativa hay una mayor contratación a mujeres.
- La media de edad de hombres y mujeres es 32,45 y 33,87 años respectivamente, por lo que no existe una diferencia en este dato.
- En cambio, con la antigüedad se observa que 23% de los hombres lleva más de 10 años en la empresa, frente al 17% de las mujeres.
- Se observa que un 8% de los hombres contratados tienen estudios FP o universitarios, frente al 28% de las mujeres. Pero la mayoría de puestos de responsabilidad o dirección, están ocupados por hombres.
- Hemos establecido la clasificación profesional por nivel de responsabilidad y funciones. Repartiendo además la puntuación de cada puesto de trabajo valorando los siguientes factores: Conocimientos y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo físico y/o mental y conocimiento del trabajo.
- Además disponemos de un documento con una descripción de las funciones y formación necesaria para cada puesto de trabajo.
- El comité de negociación del plan de igual ha sido quien ha desarrollado la valoración de cada puesto de trabajo, por lo que la representación legal de los/las trabajadores/as ha participado activamente.
- Después de realizar los análisis y valoraciones correspondientes, se ha decidido poner en marcha varias medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hallan sub-representadas.

  Para el análisis de los datos se ha utilizado la herramienta SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO del ministerio de igualdad.

3.1 Medidas y objetivos

1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa. (Objetivos del área de acceso y selección de personal y de promoción)

Responsable: RRHH

Calendario: Desde la firma del del plan.

2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Responsable: RRHH

Calendario: Desde la firma del plan

3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

Responsable: RRHH

Calendario: Desde la firma del plan

4.Condiciones de trabajo

TABLA DE DATOS POR SEXO

	Nº	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRAO FIJO-DISCONTINUO	CONTRATO TEMPORAL	HORARIO CONTINUO	HORARIO PARTIDO	TRABAJO A TURNOS
MUJERES	29	16	13	20	7	2	16	13	11
HOMBRES	56	37	19	40	13	3	25	31	27

85

TABLA DE PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA

	Nº	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRAO FIJO-DISCONTINUO	CONTRATO TEMPORAL	HORARIO CONTINUO	HORARIO PARTIDO	TRABAJO A TURNOS
MUJERES	34%	19%	15%	24%	8%	2%	19%	15%	13%
HOMBRES	66%	44%	22%	47%	15%	4%	29%	36%	32%

TABLA DE PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL DEL MISMO GÉNERO

	Nº	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRAO FIJO-DISCONTINUO	CONTRATO TEMPORAL	HORARIO CONTINUO	HORARIO PARTIDO	TRABAJO A TURNOS
MUJERES	34%	55%	45%	69%	24%	7%	55%	45%	38%
HOMBRES	66%	66%	34%	71%	23%	5%	45%	55%	48%

Diagnóstico de condiciones de trabajo

- Se observa que el 55% de las mujeres están contratadas a jornada completa frente al 66% de los hombres. Pero se detecta que en varios casos han sido solicitados por las empleadas.
- Por el contrario, el 55% de los hombres tienes un horario partido respecto al 45% de las mujeres.
- En cuanto a los tipos de contratos, el 69% de las mujeres y el 71% de los hombres disponen de un contrato indefinido por lo que no se observa desigualdad.

Medidas y objetivos

1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa. (Objetivos del área de acceso y selección de personal y de promoción)

Responsable: RRHH

Calendario: Desde la firma del del plan.

2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Responsable: RRHH

Calendario: Desde la firma del plan

3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

Responsable: RRHH

Calendario: Desde la firma del plan

5.Promoción

Diagnóstico de promoción

Según los datos analizados del periodo 2022, se resumen las siguientes conclusiones:

- Aunque sí que se promociona internamente a los trabajadores en los puestos de menor responsabilidad y operarios, es complicado la promoción a puestos de responsabilidad o dirección porque los puestos están ocupados desde hace más de 15 años por los/las mismos/as trabajadores/as.

- La estructura organizativa de la empresa dispone de un número muy reducido de cargos de responsabilidad, mando o dirección.

- La empresa no dispone actualmente de un procedimiento para poder promocionar internamente, pero es una medida que se incluirá en el plan de igualdad.

- No se comunica internamente a la plantilla las vacantes internas.

Medidas y objetivos

5.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

1. Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa.

Indicadores: nº vacantes publicadas y comunicadas /

nº vacantes convocadas

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del Plan

2. Realizar un seguimiento por parte de RRHH de la publicación de las vacantes.

Responsable: RRHH

Calendario: 1 año tras la firma

3. La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos

Indicadores: nº vacantes cubiertas internamente / nº total de vacantes de dichos puestos

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del Plan

4. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

Responsable: RRHH

Calendario: a determinar en el Plan de Formación próximo a la firma

5. Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, …).

Indicadores: informe de los criterios de promoción (generales) para cada puesto de trabajo

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

5.2. Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres.

1. Adoptar la medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén sub representadas.

Indicadores: nº veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

2. Procurar mantener a lo largo de la vigencia del Plan un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los puestos de la empresa.

Indicadores: datos anuales desagregados por sexo y puesto

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

6.Formación

El Club Náutico de Altea dispone de un Plan de Formación anual.

Los criterios que sigue están centrados en los resultados-necesidades que han salido de planes anteriores y, considerando nuevos proyectos, demandas y solicitudes del personal, se incorporan nuevas acciones o mismas acciones para otro colectivo.

La formación que se realiza va ligada al puesto de trabajo y a las competencias que en él se desarrollan, asociada a:

- La asunción de nuevas responsabilidades y tareas dentro de la organización y las necesidades de las tiendas.
- Mejora en el desarrollo de las actuales tareas y responsabilidades.
- Posibilidad de promoción interna.

Medidas y objetivos

6.1. 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, promoción, acceso a la formación, etc.

1. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.

Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan.

3.. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios.

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

6. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género.

Indicadores: nº materiales revisados / nº manuales-materiales editados

Responsable: RRHH

Calendario: 1º año de vigencia del Plan

7.. Asesorar desde dirección y RRHH a los/las trabajadores/as que quieran formarse para promocionar a algún puesto de la empresa.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan.

6.2. Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la empresa, que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

1. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

2. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas con el horario para asistir a un curso.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del Plan

7.Infrarrepresentación femenina

El sector náutico y portuario es un sector masculinizado en el que históricamente era muy complicado que las mujeres presentaran su candidatura a los puestos vacantes del club.

Hay infrarrepresentación femenina en las áreas de puerto, deportes y restaurante.

La media de edad de hombres y mujeres es 32,45 y 33,87 años respectivamente, por lo que no existe una diferencia en este dato.

En cambio, con la antigüedad se observa que 23% de los hombres lleva más de 10 años en la empresa, frente al 17% de las mujeres.

También se observa que un 8% de los hombres contratados tienen estudios FP o universitarios, frente al 28% de las mujeres. Pero la mayoría de puestos de responsabilidad o dirección, están ocupados por hombres.

En la mayoría de ocasiones no ha habido un proceso de selección público cuando ha habido una vacante. Y se ha recurrido al “boca a boca” o recomendaciones de empleados para las nuevas contrataciones.

En lo que respecta al área deportiva, ocurre lo mismo en el sector.

Hay que añadir, que la mayoría de trabajadores/as del club náutico de Altea llevan muchos años en la empresa y no hay mucha rotación de personal en las áreas de administración y puerto.

El objetivo del club es adoptar las medidas necesarias para compensar la infrarrepresentación femenina, implantando el plan de igualdad y cumpliendo todas las medidas acordadas en el.

Medidas y objetivos

1. Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén sub-representadas.

Indicadores: nº veces que se aplica la medida de acción positiva. Nº mujeres incorporadas a puestos en los que están sub-representadas

Responsable: RRHH Central

Calendario: 1 año tras la firma del Plan

2. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento. (Actualización de datos de diagnóstico).

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

8.Retribución

Diagnóstico retributivo

El comité de igualdad se reúne el 28/03/2022 para analizar los datos de la herramienta retributiva por sexo. Las conclusiones son:

- Que la empresa está masculinizada. Sobre todo, en las áreas de Marinería/ Varadero y deportes.

- Que no existe desigualdad retributiva por cuestión de genero dentro del mismo puesto de trabajo. Ya que las diferencias salariales entre puestos similares o idénticos se deben al complemento salarial de antigüedad, en ningún caso está motivado por cuestión de género.

- Que los puestos de dirección y mayor organización están 100% masculinizados, por lo que se plantearán medidas en el plan de igualdad para tener representación femenina cuando haya algún puesto vacante.

- Los puestos que requieren más esfuerzo físico, uso de maquinaría y exposición a situaciones climatológicas adversas; están masculinizados. Concretamente en las áreas de Marinería, varadero y deportes.

- Que los puestos en los que se requiere mayor formación académica, idiomas y responsabilidad, están feminizados.

- Los puestos más elevados de la jerarquía organizacional están ocupados por hombres, observándose segregación vertical, así como brecha salarial acumulada en el total de la organización.

- Existe segregación horizontal, ya que solo se encuentras dos puestos de trabajo con presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

- En el total de las retribuciones no encontramos ninguna agrupación (Puestos de igual valor) con diferencias retributivas significativas (por encima del 25%)

- Según la auditoría retributiva, existen dos puestos de trabajo con brecha salarial: Monitores/as deportivos/as y entrenadores/as deportivos/as. Esto se debe a que históricamente han sido puestos de trabajo ocupados en su mayoría por hombres y como la empresa tiene el complemento salarial de antigüedad, aunque cada vez haya más mujeres ocupando dichos puestos, todavía no alcanzan la antigüedad que tienen los hombres.

- Todas las diferencias retributivas observadas se deben a factores objetivos y debidamente justificados en el presente informe.

- Las mujeres están representadas en puestos tradicionalmente masculinizados, como mandos intermedios.

Medidas y objetivos

8.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

1.. En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.

Indicadores: plan de acción realizado

Responsable: Gerencia y RRHH

Calendario: anualmente

2. Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan

9.Conciliación

Diagnóstico de la conciliación laboral

Actualmente no existen medidas de conciliación familiar adicionales a las mínimas exigidas por normativa.

Por ese motivo la comisión negociadora del plan de igualdad ha decidido implantar las siguientes medidas.

Medidas y objetivos

9.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

4. Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.

Indicadores: nº mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación

Responsable: RRHH Central

Calendario: a partir del 1º año de vigencia del Plan

5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.

Indicadores: nº permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres. Acta de la reunión de Comisión de Seguimiento en la que se informa

Responsable: RRHH Central

Calendario: anualmente

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

1. A través de las solicitudes formuladas por el personal de la plantilla, hacer un estudio que sirva para proponer ideas en el ámbito de la conciliación y utilizarlas como medidas de implantación futura.

Indicadores: resultados del estudio. Propuestas realizadas y número de ellas introducidas

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

2. Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge, pareja de hecho (debidamente inscrita) o familiar de primer o segundo grado, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Indicadores: medida adoptada. Nº veces que se ha solicitado la medida por sexo

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan

3. Se acuerda un descuento en los cursos de verano de la escuela deportiva del club náutico de Altea de un 75%, para los hijos/as de los/las trabajadores/as hasta los 12 años, con el objetivo de favorecer la conciliación familiar y laboral en los meses de verano.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan

10.Salud laboral

Diagnóstico de la salud laboral

Las cuestiones de salud laboral están muy poco reflejadas en el diagnóstico.

Actualmente no disponemos de ningún protocolo de desconexión digital. Pero será una de las propuestas del plan de igualdad a corto plazo.

Tampoco disponemos de un documento con un código ético de la empresa ni de un estudio y análisis del clima laboral, pero se planteará como medida en el plan de igualdad que estamos desarrollando.

El departamento de recursos humanos no dispone de un manual de acogida para las nuevas incorporaciones, aunque sí que se está entregando toda la documentación e información necesaria en materia de prevención de riesgos laborales y protección de datos.

Medidas y objetivos

1. Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias.

Indicadores: nº veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/número de embarazadas y lactancia.

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

2.Informar mediante comunicados internos a toda la plantilla de los derechos de conciliación familiar, permisos retribuidos y no retribuidos, bajas por maternidad/paternidad y de todas las medidas de conciliación adicionales que proporcione la empresa.

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

3. Dar a conocer internamente los planes de prevención y emergencia.

Indicadores: planes conocidos por la plantilla. Nº simulacros realizados por centro de trabajo

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

11.Acoso sexual

Diagnóstico sobre el acoso sexual, laboral y/o por razón de sexo

La empresa si dispone desde el año 2022 un protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Además, se ha formado a toda la plantilla en prevención del acoso sexual, laboral y/o por razón de sexo.

También disponemos de un comité contra el acoso sexual y laboral para actuar en caso de haber una denuncia por estos motivos.

Medidas y objetivos

11.1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan

2.. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan

3. Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: departamento PRL. RRHH Central

Calendario: 1º año de vigencia

4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual de acoso, así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo plantilla.

Indicadores: nº denuncias comunicadas/ nº denuncias registradas. Nº denuncias archivadas comunicadas/ nº denuncias archivadas

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

12.Violencia de género

Medidas y objetivos

1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad, entregándolo a cada trabajador o trabajadora.

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

13.Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

—

Medidas y objetivos

13.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.

Indicadores: chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista

Responsable: Comunicación y RRHH

Calendario: anualmente

2. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, memoria anual, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

Responsable: Comunicación y prensa

Calendario: desde la firma del plan

3. Asegurar que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.

Responsable: RRHH

Calendario: desde la firma del plan

13.2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

2. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono…) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad, comprometiéndose a darles solución.

Indicadores: comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas

Responsable: RRHH

Calendario: anualmente

3. Habrá dos vías de entradas de las quejas: la RLT y la responsable de igualdad de la empresa. Ambos pondrán en común las quejas recibidas e informarán anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.

Indicadores: informe de las comunicaciones recibidas. Dirección de correo electrónico de responsable de igualdad empresa y miembro designado de la RLT de la Comisión de Seguimiento

Responsable: Comisión de Seguimiento y RRHH

Calendario: anualmente

Calendario de actuaciones

Nº	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Revisar los documentos actuales de procedimientos de selección, tanto en el lenguaje como en contenidos.								
2	Publicar en las ofertas de trabajo el compromiso de la empresa sobre igualdad								
3	Introducir un apartado de igualdad en el Manual de acogida								
4	Elaborar un manual de acogida								
5	Formar al personal encargado del acceso a la empresa en el procedimiento de selección en materia de igualdad								
6	Jornada mínima diaria continuada de 4 horas								
7	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo								

Nº	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Garantizar procesos de acceso y selección igualitarios y promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres								
2	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.								
3	Garantizar la iguladad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, con criterios objetivos y transparentes, fundamentados en experiencia, conocimientos y competencias.								

Nº	FORMACIÓN PROFESIONAL	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas encargadas de selección de personal.								
2	Formar a las personas de la comisión de seguimiento, en políticas y planes de igualdad								
3	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla								
4	Revisar el lenguaje y materiales formativos desde la perspectiva de género.								
5	Asesorar desde la dirección y RRHH a los/las trabajadores/as que quieran formarse para promocionar en la empresa								
6	Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de la plantilla								
7	Realizar la formación obligatoria dentro de la jornada laboral								

Nº	PROMOCIÓN PROFESIONAL	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Publicar las vacantes y requisitos al personal de la empresa								
2	Realizar un seguimiento de la publicación de las vacantes								
3	Cobertura de vacantes a través de promoción interna acudiendo a externa si ninguna candidatura cumple requisitos								
4	Formar en género e igualdad a las personas responsables de contratación y promoción								
5	Informar a la comisión de seguimiento de los criterios establecidos de promoción en cada puesto								
6	Procurar mantener un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los puestos de la empresa								

Nº	CONDICIONES DE TRABAJO	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Elaborar un protocolo de desconexión digital para todo el personal								
2	Garantizar la igualdad en los salarios dentro del mismo puesto con las mismas condiciones								

Nº	CORRESPONSABILIDAD	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Informar de los cursos de formación a las personas en suspensión de contrato o excedencia								
2	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto, permisos, suspensiones de contrato y trasladar la información a la comisión de seguimiento.								
3	A través de solicitudes formuladas por el personal, hacer un estudio que sirva para proponer medidas de conciliación para el futuro.								
4	Establecer una excedencia no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer o segundo grado, con derecho a reserva de puesto de trabajo.								
5	Se acuerda un descuento en los cursos de verano de la escuela deportiva de un 75% para los hijos/as del personal hasta los 12 años.								

Nº	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Acción positiva a mujeres en condiciones equivalentes de promoción.								
2	Medida de acción positiva para mujeres en condiciones equivalentes en caso de contratación								
3	Informar a la comisión de seguimiento sobre presencia de mujeres y hombres en los puestos de trabajo								
Nº	**RETRIBUCIONES**	**PRIMER AÑO**		**SEGUNDO AÑO**		**TERCER AÑO**		**CUARTO AÑO**	
		1er semestre	**2º semestre**	**1er semestre**	**2º semestre**	**1er semestre**	**2º semestre**	**1er semestre**	**2º semestre**
1	En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras								
2	Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales para llevar a cabo una política transparente retributiva								

Nº	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo								
2	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL, un módulo sobre prevención del acoso sexual								
3	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la comisión de seguimiento en materia de acoso sexual								
4	El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual de acoso								

Nº	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Revisar y corregir el lenguaje de las comunicaciones internas								
2	Revisar y corregir el lenguaje de las comunicaciones externas								
3	Asegurar que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla								
4	Informar y sensibilidad a la plantilla en materia de igualdad								
5	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas responsables en igualdad para aquellas dudas, sugerencias o quejas.								
6	Abris dos vías de entradas de quejas: RLT y responsable de igualdad								

Nº	VIOLENCIA DE GÉNERO	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres de víctimas de género.								

Nº	SALUD LABORAL	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
		1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo.								
2	Informar mediante comunicados internos de los derechos de conciliación familiar, permisos, bajas por maternidad/paternidad y todas las medidas de conciliación.								
3	Dar a conocer internamente los planes de prevención y emergencia.								

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando finalice la vigencia del Plan.

Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un acta de seguimiento semestral al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la herramienta de Registro Retributivo para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado “Descripción de medidas concretas”

Procedimiento de modificación del plan de igualdad

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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 a la plantillad de la empresa, 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.

f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).