

JUNTA DE ANDALUCÍA

Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 3.252/2019

Convenio o Acuerdo: C.D Natación Vista Alegre Navial

Expediente: 14/11/0151/2019

Fecha: 06/09/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Celia García Pantaleon Rubio

Código 14100072112019

Visto el Texto del Acuerdo sobre Plan de Igualdad del "CD. NATACIÓN VISTA ALEGRENAVIAL", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 6 de septiembre de 2019. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

NAVIAL

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2019-2023

Diciembre de 2018

Tabla de contenido

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS
 2. METODOLOGIA
 3. COMPROMISO DE NAVIAL
 4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO
 5. PLAN DE IGUALDAD
 - 5.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN
 - 5.2 EJES DE ACTUACION
 6. CRONOGRAMA:
 7. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:
 8. CREACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE DIVERSIDAD E IGUALDAD
- ANEXO I: COMUNICADO AL PERSONAL:
ANEXO II: REGLAMENTO DE LA COMISION DE IGUALDAD:

ANEXO III: DIAGNOSTICO:

ANEXO IV: CUESTIONARIO:

1. Justificación y objetivos

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983, y en las conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, que marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente en el logro de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación salarial, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, las mayores condiciones de precariedad laboral de las mujeres, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran cómo la igualdad plena y efectiva, entre mujeres y hombres es aún hoy una tarea pendiente.

En la Constitución Española el artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En este marco, se genera la principal normativa en materia de igualdad tanto a nivel estatal, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como a nivel autonómico, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el ámbito del deporte, La Ley del Deporte 5/2016, de 19 julio de Andalucía, inspirada en el principio de igualdad efectiva, reconoce el derecho al deporte con carácter universal e impone a todas las administraciones públicas el deber de garantizar el acceso de la ciudadanía a la práctica del deporte en igualdad de condiciones y de oportunidades.

A lo largo de la historia, el deporte ha servido como herramienta para unir culturas y aumentar los lazos entre naciones, educando en valores y en sus principios éticos fundamentales de participación, entendimiento y consenso. El papel de la mujer ha ido creciendo poco a poco y avanzando por una sociedad más igualitaria, pero actualmente la realidad deportiva nos demuestra, cada día, que debemos seguir coordinando y promoviendo actividades que continúen impulsando el papel de la mujer por una igualdad efectiva en el deporte, creando así una sociedad más justa en igualdad de oportunidades.

En las últimas décadas, el deporte en Andalucía ha realizado importantes avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El aumento de la práctica deportiva en nuestra comunidad autónoma y el gran avance social de la mujer en Andalucía,

contribuyen a seguir evolucionando en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, creando así una sociedad más rica en valores, más justa, libre e igualitaria.

El compromiso internacional y de las administraciones públicas en general es la de trabajar para alcanzar la igualdad de oportunidades y conseguir eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres, como se recoge en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas.

La elaboración de un plan de igualdad solo es obligatoria en el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras. No obstante, desde NAVIAL se ha optado por su desarrollo y aplicación, desde el convencimiento y el compromiso de la organización con una sociedad más justa en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional.

2. Metodología utilizada para la redacción del Plan

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

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

a) La dirección de NAVIAL ha llevado la iniciativa y asumido el compromiso de incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión.

b) La dirección de NAVIAL reconoce la Igualdad de Oportunidades como principio básico y transversal

c) La dirección de NAVIAL ha informado y difundido este reconocimiento a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla para hacerla partícipe de este compromiso.

d) La dirección de NAVIAL, facilitará los medios humanos necesarios para la implantación y seguimiento de un Plan de Igualdad en la entidad. (En el Anexo I de este documento, se incluye la carta de difusión enviada a todos los miembros de la plantilla

2. Equipo humano

a) NAVIAL ha designado a la Gerente y al responsable de planificación, para que impulsen la redacción e implantación del Plan.

b) NAVIAL ha creado una Comisión de Igualdad. Órgano formado por personas de la dirección y de los trabajadores que funcionará de acuerdo a un Reglamento Propio. (En el Anexo II se acompaña el Reglamento de Funcionamiento de esta Comisión)

3. Capacitación en igualdad de oportunidades

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

- La política de Igualdad y la legislación actual
- Procesos objetivos de reclutamiento de personal
- Instrumentos para la elaboración de un plan de Igualdad
- La Igualdad entre mujeres y hombres como factor de calidad en la empresa

- Gestión de RRHH desde la perspectiva de género

- La negociación colectiva no discriminatoria

4. Diagnóstico

Utilizando la herramienta online facilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer se ha realizado un diagnóstico previo de la realidad de NAVIAL en materia de Igualdad. Los resultados de dicho diagnóstico, se incluyen como Anexo III.

Como primer paso se ha realizado un cuestionario a la plantilla con el fin de recoger su grado de aceptación así como sugerencias y propuestas. En el Anexo IV, se recoge el cuestionario pa-

sado.

5. Negociación del Plan de Igualdad

El plan de Igualdad ha sido sometido a la consideración y negociado con los representantes de los trabajadores elegidos expresamente por y entre ellos para este fin.

6. Redacción y firma del plan

Finalizada la negociación se redactó el Plan definitivo dejando firmado por los miembros de la Comisión de Igualdad y los representantes de los trabajadores.

3. Compromiso de NAVIAL

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

NAVIAL siempre ha velado para que todos los aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores como organización: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad. El objetivo es generar empleo de calidad, con vocación de desarrollo, en un entorno de trabajo seguro.

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

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

Además, evitar situaciones de discriminación por razón de sexo, implica trabajar en un entorno laboral más saludable, que permite el desarrollo profesional pleno de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinciones por razón de sexo.

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

Dicho compromiso se plasmó en primer lugar suscribiendo el Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva de la Mujer en el Deporte y en segundo lugar con acuerdo unánime de la Junta Directiva en reunión celebrada el 29/06/2018 mediante el que se decidía poner en marcha la redacción de un PLAN DE IGUALDAD DEL CLUB VISTA ALEGRE e informar del inicio del proceso a todos los empleados del Club. A continuación se incluye el manifiesto:

Desde NAVIAL manifestamos la determinación de trabajar para:

- Apoyar la formación en igualdad de género y deporte en todos los niveles del sistema educativo, así como en la formación de los diferentes profesionales vinculados al deporte, tanto directa como indirectamente.

- Impulsar y apoyar la formación específica de entrenadoras,

árbitras y deportistas femeninas.

- Desarrollar programas específicos para el fomento de la participación de la mujer en la actividad física y el deporte, dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles.

- Impulsar el papel de la mujer en las políticas públicas diseñando planes, programas y actuaciones que incentiven la igualdad de género en el deporte, en todos sus ámbitos, niveles y agentes implicados.

- Planificar con las entidades deportivas en todos los ámbitos, la integración del papel de la mujer en los estatutos, reglamentos y normas propias, haciendo referencia al principio de igualdad por razón de género en el deporte.

- Impulsar la visibilidad de la mujer en la toma de decisiones, incentivando su participación en los órganos de gobierno de los organismos y entidades deportivas.

- Eliminar cualquier cláusula de contratación o patrocinio que de manera directa o indirecta suponga discriminación por razón de género.

- Reflejar en medios de comunicación una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada y exenta de estereotipos o prejuicios discriminatorios por razón de género, así como potenciar el pluralismo deportivo y los eventos donde participen mujeres.

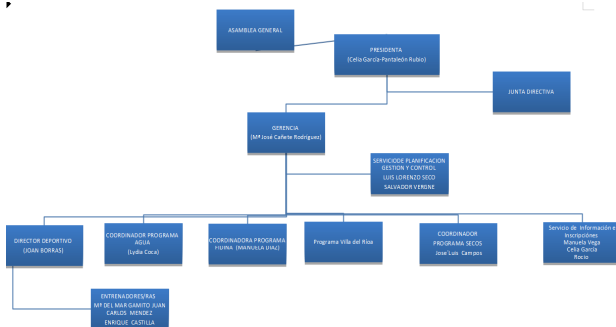
- Erradicar los modelos y comportamientos sexistas por razones de género, en el ámbito deportivo.

- Fomentar el apoyo al deporte femenino.

4. Principales conclusiones del diagnóstico de género

El diagnóstico de igualdad se ha realizado triangulando los datos registrales de la entidad, con los resultados de una encuesta a todas las personas trabajadoras, o con algún vínculo laboral o institucional

NAVIAL es una Asociación Deportiva que tiene la siguiente estructura organizativa:



NAVIAL tienen una estructura fija de 10-12 personas, y en función de los proyectos cuenta con un equipo de entrenadores de natación, licenciados en Educación Física y monitores especializados en diferentes disciplinas deportivas, además de un equipo directivo especializado en gestión deportiva.

Las conclusiones del diagnóstico realizado son las siguientes:

- NAVIAL L es una entidad que refleja en sus Principios, Estrategia y Código de Conducta, su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación.

Estructura de la plantilla:

- La plantilla de NAVIAL está sensiblemente desequilibrada a favor de la mujer, representando estas el 61% de la plantilla lo que, en comparación con otras empresas del sector, es muy positivo.

- Esta distribución se da en todos los niveles de la entidad, ex-

cepto en el grupo de entrenadores 33% mujeres y 67% hombres.

- En la selección de las personas solo se tiene en cuenta su capacitación, experiencia y conocimiento, habiendo participado en 2018 un total de 15, 8 de ellas mujeres y 7 hombres

- Respecto al índice de de distribución por nivel jerárquico destacar también que el porcentaje de mujeres es de un 61%, frente al 39% de hombres. Siendo indefinidos el 50% de los contratos de las mujeres.

- La edad y la antigüedad no son factores que afecten a las oportunidades de género. La plantilla es joven, el 62% se encuentra por debajo de 25 años, y con una antigüedad baja, por la alta rotación que tenemos en la plantilla de monitores.

- El tipo de jornada (Completa/parcia) revela que el 63% de las mujeres está a jornada completa.

Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios. Al contrario, existe una tendencia positiva en la contratación de mujeres, incluso en puestos tradicionalmente masculinos.

- Respecto a la formación, los datos analizados no muestran diferencias entre hombres y mujeres.

- Respecto a la retribución, no se han observado diferencias salariales entre los mismos niveles profesionales entre mujeres y hombres.

- Por las características de los servicios a prestar no se aplican medidas de conciliación y flexibilidad como, podrán ser el teletrabajo, flexibilidad horaria de entrada y salida, flexibilidad en la distribución anual de horas para permitir días libres en puentes o Navidad, etc.

- Respecto a la Comunicación, Lenguaje e Imagen, no se presta especial atención al uso no sexista. Aunque en trata de atenderlos canales analizados no se observan signos de discriminación.

- NAVIAL tiene identificados los puestos de riesgo para mujeres en periodo de embarazo y lactancia natural, y ha establecido un procedimiento para la gestión de las solicitudes de prestación de mujeres con riesgo para su embarazo o para la lactancia.

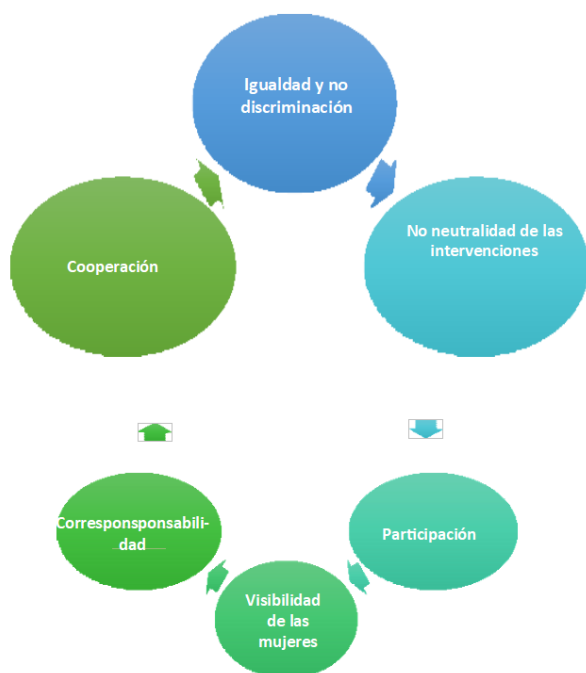
- NAVIAL aplica el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo establecido por el Ministerio. Hasta la fecha no se ha dado ningún caso.

Las opiniones de mujeres y hombres sobre igualdad y conciliación son muy similares y positivas para todas las personas de la organización.

5. Plan de Igualdad

Este plan de igualdad es aplicable a todos los centros de trabajo de NAVIAL sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno. Asimismo, será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa nacional y regional que aplique a cada centro.

5.1. Principios del Plan de Igualdad



5.2. Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de NAVIAL se estructura en 4 ejes de actuación, con los siguientes objetivos y acciones concretas a desarrollar:

Ejes de actuación	Objetivos	Acciones
Eje 1 Comunicación	Reforzar la cultura de igualdad de NAVIAL tanto interna como externamente	- Realizar un Plan de Comunicación para la plantilla en el tema de la Igualdad. - Elaborar y difundir una guía para evitar el uso de lenguaje sexista. - Informar a todos los grupos de interés de NAVIAL de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
Eje 2 Selección	Continuar fomentando la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres	-Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo para que ninguna persona que reúna los requisitos pueda sentirse excluida. -Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.
Eje 3. Desarrollo profesional y promoción	Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.	-Implementar programas de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad. -Incorporar en el programa de formación contenidos sobre Igualdad, y comprobar que todas las acciones formativas cumplen con los principios de no discriminación.
Eje 4 Conciliación y corresponsabilidad	Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad	- Realizar y difundir un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. - Realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

Además, de forma continua, y una vez ya establecido, se vigilará el cumplimiento del protocolo de prevención de acoso sexual y

por razón de sexo, así como la garantía de que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2014.

6. Cronograma

Las actuaciones previstas se ejecutarán conforme al siguiente cronograma:

Ejes de actuación	Acciones	Periodicidad
	-Revisar semestralmente avances del Plan	Semestral
	-Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a la Junta de Dirección.	Anual
Eje 1. Liderazgo y cultura	-Diseñar sesiones formativas sobre e igualdad y su impacto en los procesos de gestión de personas -Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas sobre igualdad	Junio 19
	- Realizar un Plan de Comunicación para la plantilla en el tema de la Igualdad	Dic-19
Eje 2. Comunicación	- Elaborar y difundir una guía para evitar el uso de lenguaje sexista.	Dic. 19
	- Informar a todos los grupos de interés de NAVIAL de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.	Continuo
Eje 3. Selección	-Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo para que ninguna persona que reúna los requisitos pueda sentirse excluida	Dic.19
	-Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección.	Dic.19
	-Implementar programas de identificación de talento interno	Mar-20
Eje 4. Desarrollo profesional y promoción	-Incorporar en el programa de formación contenidos sobre Igualdad, y comprobar que todas las acciones formativas cumplen con los principios de no discriminación.	Jun-19
	-Realizar y difundir un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional,	Mar-20
Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad	-Realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.	Anual

7. Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

Este Plan tendrá una vigencia inicial desde el 1 de marzo de 2019 hasta el 1 de marzo de 2023, y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento anual de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del Plan.

NAVIAL nombrará a una persona responsable de Igualdad en la empresa, que tendrá las funciones de:

- Realizar el seguimiento de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad.
- Informar a la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad y a la Dirección sobre los avances del Plan de Igualdad.
- Elaborar los informes periódicos anuales.
- Convocar y coordinar las reuniones de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.
- Instar la formalización de los procesos que pudieran requerirse derivados del Plan de Igualdad.

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

CUADRO DE INDICADORES

Área	Indicadores
Promoción	Evolución y detalle cualitativo del porcentaje de mujeres y hombres promocionados, en relación con las candidaturas presentadas
Formación	Evolución del número de horas por mujeres y del número de horas por hombres. Tipología de la formación.
Selección	Seguimiento y evolución de las cifras de hombres y de mujeres incorporados
Comunicación	Seguimiento del conocimiento y percepción del personal sobre el Plan de Igualdad y sus iniciativas a través de la encuesta de opinión Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación a través de los canales de comunicación corporativa.
Retribución	Se realizará el seguimiento de los rangos salariales y extrasalariales por colectivos, en los distintos niveles y áreas para analizar la evolución interna de las posibles diferencias
Conciliación	Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Prevención acoso	Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y de acoso moral o mobbing recibidas. Resultados de los procesos de investigación.
Salud laboral	Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos

8. Creación de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se creará una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.

Con la siguiente composición:

- La Presidenta de NAVIAL, la Gerente y el Secretario, en representación de la Dirección de la entidad
- 3 personas con relación laboral que así lo desean, elegidas por y entre los miembros de la Plantilla.

Son funciones de esta Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad:

1. Hacer el seguimiento de los avances del Plan de Igualdad a partir de los informes de seguimiento preparados por la persona responsable.
 2. Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.
 3. Participación en el desarrollo de las acciones y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.
- La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral o a solicitud de cualquiera de las partes.

ANEXO I: COMUNICACIÓN AL PERSONAL

PLAN DE IGUALDAD NAVIAL: DOC 1
FECHA DE ELABORACION: 10/10/2018
VERSION 001

CARTA DIFUSION A LA PLANTILLA

DECLARACION DE COMPROMISO DE LA DIRECCION

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta EMPRESA, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informara de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectara una imagen de la EMPRESA acorde con este principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando imágenes estereotipadas por razón de género y haciendo un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

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

Para llevar a cabo este propósito se contara con la representación voluntaria de trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Si estas interesada en participar comunicanoslos al correo secretaria@navial.es antes del próximo día 30 de octubre próximo.

Mª Jose Cañete
Gerente

ANEXO II: REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
PLAN DE IGUALDAD NAVIAL: DOC 2
FECHA DE ELABORACION: 15/11/2018
VERSION 002

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISION DE IGUALDAD DEL C.D NATACIÓN VISTA ALEGRE NAVIAL

NAVIAL, adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad en Acuerdo de su Junta Directiva y, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Genero en Andalucía.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 1. Constitucion de la Comision de Igualdad

La Comisión de Igualdad de NAVIAL es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones

que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2. Composición

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la Directiva y, representantes legales de los y las trabajadoras o, si no los hubiere, personas trabajadoras en plantilla.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad podrá ser ocupada bien por la Directora o Gerente de la empresa o bien por algún miembro de la Junta Directiva.

Integraran la Comisión de Igualdad:

En representación de los trabajadores:

Doña María del Mar Gamito Serrano

Doña Belén Domenech Miranda

Doña Lydia Coca Monereo

En representación de la Dirección de la Entidad

Doña Celia García Pantaleón

Doña María José Cañete Rodríguez

Don Luis Lorenzo Seco

Artículo 3. Funciones

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 4. Reuniones

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se este desarrollando el informe diagnóstico de la Agencia y reuniones semestrales ordinarias una

vez se implemente el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se trataran, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 5. Actas

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6. Aprobación y modificación del reglamento

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7. Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En Córdoba, a 15 de noviembre de 2018

Fdo. Lydia Coca

Fdo. Belén Domenech

Fdo. M^a del Mar Gamito

Fdo. Celia García Pantaleón

Fdo. M^a José Cañete

Fdo. Luis Lorenzo