

- Estos datos dan señal de cómo socialmente pesa mucho el estereotipo de que los hombres son mas aptos para la seguridad y las mujeres para los cuidados.
- Se pone de manifiesto, según los datos del diagnóstico, la inexistencia de un protocolo de selección objetivo, que permita el acceso y la selección bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- La representación sindical no participa en los procesos de selección.

CONDICIONES LABORALES EN CONTRATACIÓN

- En cuanto al tipo de contratación, los datos de la contratación temporal/indefinida, habría que actualizarlos, así como las causas de la contratación a tiempo parcial mayoritariamente en las mujeres, un 76% de JP en mujeres frente a un 24% que ostentan los hombres.

- Constatar que los contratos con reducciones de jornada, fundamentalmente por cuidados de hijos recaen sobre las mujeres, y suponen una discriminación indirecta por razón de sexo (menos retribución cotizaciones, prestaciones, jubilación...)

b) Medidas

1. La creación de una mesa de selección para las vacantes, de manera paritaria entre Asociación y Comité de empresa, compuesta por dos miembros de la Asociación y otros dos miembros del Comité de empresa, pertenecientes a la Comisión de Igualdad. En esta mesa de selección se establecerán los criterios a utilizar para el eje de acceso. La constitución de dicha mesa se realizará en el mismo instante que se firme el Plan de Igualdad, levantando acta de la misma.

Entre los objetivos mínimos para dicho criterio se establecerán los siguientes: antigüedad, formación, entrevista personal, sesgo por sexo, la precariedad, así como cualquier otro criterio cuantificable y público en dichas vacantes.

Estos criterios deberán de ser cerrados en tres meses a partir de la firma de dicho Plan.

2. Incluir la figura del/a responsable y/o coordinador/a de los diferentes servicios dentro del protocolo de vacantes, y facilitando el acceso a estas funciones en igualdad de condiciones, y a las mujeres la flexibilidad necesaria, siempre y cuando las funciones y tareas asignadas lo permitan en aquellos puestos más masculinizados.

3. Incluir en las ofertas de los puestos a cubrir, mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.

4. Confeccionar anuncios de puestos vacantes en los que no se use un lenguaje sexista.

5. Evitar la designación por sexos en las vacantes que se produzcan en todos los servicios, utilizando el instrumento del sesgo, salvo obligación expresa con los contratos suscritos del servicio.

6. Formar al equipo directivo, departamento de RRHH, Comisión de Selección y Comisión de Igualdad, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de RRHH desde una perspectiva de género

7. Fomentar la flexibilidad en la distribución horaria en aquellas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada por hijo a cargo, que facilite el mantenimiento de la jornada completa, siempre y cuando el servicio lo permita, como ya se viene haciendo en esta Asociación.

c) CRONOGRAMA Y RECURSOS NECESARIOS. EJE DE ACCESO

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCION 1	Incluido en el Plan. Puesta en marcha inmediata tras la firma. Enero/Marzo 2015. Vigencia indefinida	Constitución de mesa de selección. Recursos humanos y represent. Sindical designada para la mesa de selección, procedente de la mesa de Igualdad.
ACCION 2	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH /Mesa de selección
ACCION 3	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH /Mesa de selección
ACCION 4	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH
ACCION 5	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH
ACCION 6	Tras la firma. Dentro del plan de formación anual	Plan de Formación
ACCION 7	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH

CAPÍTULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN.

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar y mantener el principio de igualdad retributiva en la política salarial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar las causas que provocan la contratación parcial, analizando si las causas de dicha contratación proceden de la voluntad de la contratada@s, o, por el contrario, es una imposición de la Asociación.

- Acercar a la población femenina a los cargos de dirección, ya que los cargos intermedios de la Asociación están más feminizados, así como a las categorías profesionales relacionadas directamente con la producción.

- Garantizar mismo salario por un trabajo de igual valor y mismas funciones.

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

a) Conclusiones y diagnóstico

Tras realizar un análisis de los resultados del diagnóstico del eje del que estamos tratando, retribución y clasificación profesional, debemos de destacar las siguientes conclusiones:

- Con respecto a las categorías de Grado superior y del profesorado titulado concertado están feminizadas, pero si atendemos a los tantos por cientos sobre el total de cada sexo, vemos como la categoría de grado superior está equilibrada en función del sexo, ya que el 2.41 por ciento es femenino frente al 2.16 por ciento, que representa a la población masculina.

- En el grupo II vuelven a estar feminizadas, pero si volvemos a realizar un análisis del peso de cada sexo, vemos un cierto equilibrio

- en el Grado Medio, ya que tenemos un 4.45 por ciento de mujeres, frente al 3.96 por ciento de hombres. En el resto de las categorías de dicho grupo están fuertemente feminizadas.

- En el grupo III, de siete categorías profesionales, tres tienen un mayor peso los

hombres, destacando precisamente estas categorías por ser de mayor responsabilidad, ejemplo, la categoría de Adjunto de Producción.

- En el grupo IV las categorías están feminizadas, exceptuando la de Ayudante. Destacar que es en este grupo donde está el mayor peso de la población de la Asociación, ya que la mayor parte de la plantilla ocupa la categoría de cuidador@.

- En el grupo V, es gráficamente visible la segregación sexual existente en el mercado laboral, destacando que el cien por cien del personal de servicio doméstico recae sobre la mujer, así como la categoría de Auxiliar Administrativo y Oficial de 2ª, frente a los hombres, que ocupan las categorías profesionales de Oficial 1ª y operario.

Destacar que en este grupo profesional, el colectivo correspondiente al servicio doméstico se ve más desfavorecido por la figura de la Disponibilidad, ya que no esta cuantificada económicamente.

Aquellas diferencias salariales fuera del ámbito de convenio vienen dadas por los pluses y complementos establecidos en la misma.

b) Medidas

1. Establecer medidas de acción positiva consistente en contratar, en igual de condiciones y méritos, a mujeres en puestos y categorías y departamentos donde su presencia sea minoritaria o nula. Asimismo, en aquellos puestos donde el peso de la plantilla recaiga en las mujeres, habrá que dar prioridad al sexo menos representado.

2. Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que integran o constituyen la Comisión de los Planes de Igualdad en Afanas el Puerto y Bahía.

3. Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla general de la Asociación de Afanas y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

4. Realizar un estudio sobre los motivos y causas por las que parte de la plantilla de la asociación tiene un contrato parcial, analizando si el motivo puede ser por la falta de disponibilidad, así como las cargas familiares, así como por las necesidades propias de la institución.

5. Eliminar progresivamente el concepto de disponibilidad en la Asociación, tanto en el ámbito del servicio doméstico, como en aquellos otros sectores donde existan, siendo absorbido en las próximas vacantes, así como establecer un calendario de descansos de estos trabajador@s.

c) CRONOGRAMA Y RECURSOS NECESARIOS. EJE DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN.

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCION 1	Vigencia indefinida	Recursos humanos
ACCION 2	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos humanos a través del Plan de Formación Anual 2015.
ACCION 3	Tras la firma. Vigencia indefinida, Mínimo una vez al año.	Recursos Humanos /Mesa de Igualdad
ACCION 4	Tras la firma. Seis meses tras la firma.	Recursos Humanos/Mesa de Igualdad
ACCION 5	Tras la firma.	Recursos Humanos

CAPÍTULO III. EJE DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

OBJETIVOS

- Conocer el potencial real de mujeres y hombres existentes en la plantilla de Afanas el Puerto y Bahía para trabajar de una manera más eficaz en su promoción y permitir el desarrollo de la carrera profesional, con la intención de obtener un mayor aprovechamiento del capital humano existente en nuestra Asociación.

- Conseguir una comunicación efectiva de todos los cursos de formación a la totalidad de la plantilla, sin discriminar por razón de tipos de contrato o jornadas, permitiendo a los contratos de menor jornada, participar de la formación que les permita una posible promoción, garantizando con ello, las mismas oportunidades de promoción entre mujeres y hombres, sin que las cargas familiares sean un lastre tanto para la participación en la formación como en la promoción.

a) Conclusiones y diagnóstico

Faltan datos suficientes como para pensar que existen lagunas en cuanto a la promoción. Sin embargo, parecen claras en cuanto a los mandos intermedios en la promoción, ya que se realiza de manera unilateral por parte de la dirección de la Asociación la elección del personal que ocupa dichos puestos.

Tras los datos analizados, se observa una mayor participación de la mujer en todas las áreas de formación, exceptuando algunos específicos en los centros de Reforma Juvenil. Los cursos de formación que están incluidos dentro del Plan de formación Anual de Afanas el Puerto y Bahía, normalmente van destinados a una mejora de la calidad y del servicio prestado, intentando mejorar las habilidades personales de los participantes de dichos cursos, así como aumentar en número de herramientas que se ponen a disposición de los trabajadores para desarrollar su puesto habitual de trabajo.

Se desprende de los datos consultados que se fomenta la formación para el desarrollo habitual del puesto de trabajo, sin embargo, no suele existir formación destinada a la promoción.

b) Medidas

1. En el Plan de formación anual del año 2015 de Afanas el Puerto y Bahía debe de incluirse obligatoriamente en todos los cursos un módulo destinado a la concienciación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Que se programen cursos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la Comisión de los planes de igualdad, buscando la profesionalidad de las personas destinadas al seguimiento y evaluación de dichos planes.

3. Crear un servicio de guardería, de manera que se favorezca que todo el que esté interesado en formarse y promocionar, tenga las mismas oportunidades, y que no sea el tener cargas familiares un límite para ello. Se deberá de comunicar previamente, con un mínimo de 48 horas los datos de los menores que harán uso del servicio de guardería, con la intención de la organización adecuada del mismo.

4. Facilitar el acceso a curso de reciclaje para el personal que se incorpore tras un