



PLAN DE IGUALDAD

CONSORCIO

ZONA FRANCA DE CÁDIZ

2022

ZONA FRANCA  **CÁDIZ**



I.-Introducción y declaración de principios.

El derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo se recoge en el artículo 14 de la CE, asumiendo los poderes públicos en virtud del artículo 9.2 CE la responsabilidad en la remoción de los obstáculos para la consecución de la igualdad real o sustancial.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la específica previsión de elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decididamente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En su art. Art. 45 Ley Orgánica 3/2007, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y 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 en que se determine en la legislación laboral. Actualmente, la propuesta de los organismos económicos de la UE para lograr derogar los posibles casos y circunstancias que generan y promuevan desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es la implantación de planes de igualdad en las empresas.

Por lo que se refiere en concreto a los Planes de Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres los define en su Art.46 de la siguiente forma: "1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo".





El Título V de esta norma legal está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su Art.51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar el principio de igualdad: "Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. e) Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo. g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación".

El Consorcio Zona Franca de Cádiz, aplicando el principio de Igualdad, y dando cumplimiento a los preceptos legales, aborda la elaboración del presente Plan de Igualdad de Género, cuyo ámbito de actuación es la propia Entidad y para todas las personas que prestan sus servicios en él y cualquiera que sea su relación laboral.

Con el I Plan de Igualdad de Género, el Consorcio Zona Franca de Cádiz establece un doble objetivo: primero, se propone abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y, segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Este plan se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

En el marco de este Plan de Igualdad en la empresa se deberá seguir profundizando en las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores con la finalidad de corregirlas, creando una nueva cultura empresarial donde se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, proponiendo en su caso las acciones que se consideren necesarias.



Igualmente deberá poner las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, así como contribuir a la eliminación de la violencia de género y del acoso sexual y por razón de género.

Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad, y poniendo especial cuidado en que el lenguaje sea inclusivo

El presente plan está estructurado en cinco ejes o líneas de actuación:

- 1.- Compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.- Participación igualitaria en los órganos de representación y decisión.
- 3.- Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, la promoción y el desarrollo profesional.
- 4.- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- 5.- Violencia de género.

En el desarrollo de estas líneas de actuación se diseñarán determinados objetivos que a su vez se plasmarán en una serie de medidas concretas.

Para el desarrollo y ejecución del Plan se constituirá una Comisión de Seguimiento que servirá de cauce de información, análisis, seguimiento y participación periódica del Plan. Estará compuesta por 1 integrante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Plan y por parte del Consorcio en número igual al de las organizaciones sindicales firmantes. Dicha comisión fijará su calendario de reuniones y programa de trabajo.

El Plan de Igualdad representa una voluntad firme, ambiciosa y progresista para lograr la igualdad de género en el CZFC en términos reales y para que llegue a buen término es necesaria la implicación de todos los hombres y mujeres que formamos parte de esta Entidad.

II.-Situación actual y diagnóstico.

Se han elaborado diversas tablas informativas, tomando los datos objetivos de la plantilla del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2021, mostrando un promedio total de 61 personas.

II.1.-Distribución por sexo/categoría:

El número global de hombres en la plantilla (57,35%) resulta significativamente superior al de mujeres (42,65%). Si el análisis se efectúa por grupo de adscripción s/c, las diferencias se muestran de la siguiente forma:



Mandos intermedios: 65,24 % hombres - 34,76 % mujeres.
Técnicos: 50 % hombres - 50 % mujeres.
Administrativos: 28,18 % hombres - 71,82 % mujeres.
Personal apoyo: 66,67 % hombres - 33,33 % mujeres.
Personal oficina: 95 % hombres - 5 % mujeres.
Alta dirección: 25 % hombres - 75 % de mujeres.

Categoría	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2A	5	11	31,25%	68,75%
2B/2C	2	4	33,33%	66,67%
3A/3B/3C	5	5	50,00%	50,00%
4A/4B	7	4	63,64%	36,36%
4C	4	1	80,00%	20,00%
5A	2	1	66,67%	33,33%
5B	0	1	0,00%	100,00%
D1	0	2	0,00%	100,00%
D2	1	9	10,00%	90,00%
A. D.Ret.Bas.	1	0	100,00%	0,00%
A.D.Ret.J.G.	1	0	100,00%	0,00%
A.D.Ret.D.P.E	1	0	100,00%	0,00%
Nivel D.E.E	0	1	0,00%	100,00%

II.II.-Pirámide población:

-En relación a su edad, 9,84 % de las personas trabajadoras está por debajo de los 45 años, mientras que el 90,16 % se encuentra por encima de los 45 años; de esta última, la franja de mayores de 55 años asciende al 36,07 %. No existe personal con edad inferior a 35 años.

	<35 años	35-45 años	46-55 años	> 55 años
Femenino	0	2	19	5
Masculino	0	4	14	17

-El nivel de estudios del personal de la Entidad se distribuye por sexos del siguiente modo:

Estudios universitarios superiores: 50 % hombres -50 % mujeres.
Estudios universitarios medios: 63,64 % hombres - 36,36 % mujeres.
Estudios secundarios: 40% hombres - 60% mujeres.
Formación profesional superior: 100 % hombres - 0 % mujeres.
Formación profesional media: 73,33 % hombres - 26,67 % mujeres.
Estudios primarios: 64,29 % hombres - 35,71 % mujeres.



Categoría	Univ.Superior		Univ.Medio		E.Secund.		F.P Superior		F.P Medio		E.Primar.	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2A	2	6	3	4	0	1	0	0	0	0	0	0
2B/2C	2	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
3A/3B/3C	4	2	1	2	0	0	0	0	0	2	0	0
4A/4B	0	0	0	0	2	0	2	0	3	4	0	0
4C	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1
5A	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
5B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
D1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
D2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
A.D.Ret.Básica	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.D.Ret.J.G	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.D.Ret.D.P.E	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel D.E.E	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

-En cuanto a la tipología de contrato, diferenciando entre relación laboral indefinida y temporal, los datos son:

Categoría	Indefinido		Temporal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2A	5	10	0	0
2B/2C	1	3	0	1
3A/3B/3C	5	5	0	0
4A/4B	7	4	0	0
4C	4	1	0	0
5A	2	0	0	1
5B	0	1	0	0
D1	0	2	0	0
D2	1	5	0	3
Alta. Dir. Ret.Básica	1	0	0	0
Alta. Dir. Ret.JG	1	0	0	0
Alta. Dir. Ret.D.P.E	1	0	0	0
Nivel D.E.E	0	1	0	0

Contrato indefinido: 54,24% hombres –45,76% mujeres.

Contrato temporal: 100 % hombres.

-La retribución del personal se establece conforme a la agrupación de categorías profesionales establecidas en convenio colectivo de aplicación.

Se muestra registro salarial del ejercicio 2021 con datos de medias para agrupación de conceptos retributivos: salario base, complementos salariales y complementos extra salariales.

Categoría	Salario Base			C.Salariales			C.Extrasalariales			Total Devengos		
	Mujeres	Hombres	Dif.Prom.	Mujeres	Hombres	Dif.Prom.	Mujeres	Hombres	Dif.Prom.	Mujeres	Hombres	Dif.Prom.
2A	34.783,05 €	28.034,66 €	10,74%	18.691,99 €	20.530,89 €	-4,69%	2.207,54 €	1.451,31 €	20,67%	55.682,58 €	50.016,86 €	5,36%
2B/2C	15.042,81 €	22.564,20 €	-20,00%	6.829,51 €	16.922,90 €	-42,49%	803,88 €	1.498,89 €	-30,18%	22.676,19 €	40.985,99 €	-28,76%
3A/3B/3C	21.009,48 €	21.009,51 €	0,00%	10.046,31 €	8.455,45 €	8,59%	1.743,15 €	1.194,77 €	18,67%	32.797,94 €	30.659,74 €	3,37%
4A/4B	19.421,16 €	19.421,17 €	0,00%	10.740,00 €	11.453,69 €	-3,22%	1.972,00 €	1.530,00 €	12,62%	32.133,16 €	32.404,86 €	-0,42%
4C	17.733,60 €	17.733,60 €	0,00%	7.756,56 €	11.314,90 €	-18,66%	1.141,64 €	1.360,39 €	-8,74%	26.631,80 €	30.408,89 €	-6,62%
5A	15.684,95 €	15.684,96 €	0,00%	7.462,84 €	7.231,93 €	1,57%	1.233,97 €	2.282,66 €	-29,82%	24.381,76 €	25.199,55 €	-1,65%
5B	0,00 €	11.674,05 €	--	0,00 €	11.798,89 €	--	0,00 €	1.336,74 €	--	0,00 €	24.809,68 €	--
D1	0,00 €	19.717,44 €	--	0,00 €	15.879,65 €	--	0,00 €	1.807,40 €	--	0,00 €	37.404,49 €	--
D2	17.545,95 €	17.546,02 €	0,00%	8.145,37 €	7.105,46 €	6,82%	899,73 €	775,56 €	7,41%	26.591,05 €	25.427,04 €	2,24%
A.D.Ret.Bas.	54.879,00 €	0,00 €	--	9.146,50 €	0,00 €	--	620,28 €	0,00 €	--	64.645,78 €	0,00 €	--
A.D.Ret.J.G.	49.396,80 €	0,00 €	--	8.232,80 €	0,00 €	--	358,32 €	0,00 €	--	57.987,92 €	0,00 €	--
A.D.Ret.D.P.E	54.744,72 €	0,00 €	--	9.124,12 €	0,00 €	--	431,88 €	0,00 €	--	64.300,72 €	0,00 €	--
Nivel D.E.E	0,00 €	75.081,96 €	--	0,00 €	54.003,54 €	--	0,00 €	226,92 €	--	0,00 €	129.312,42 €	--

II.III.-Absentismo justificado relacionado con salud:

Las jornadas perdidas por absentismo se distribuyeron durante 2021, en atención a su naturaleza, del siguiente modo:

-Asistencia a médico de cabecera y/o acompañamiento: 84 horas en el caso de hombres (44,21%) y 106 horas en el caso de mujeres (55,79%).

-Asistencia a médico especialista: 210 horas en el caso de hombres (63,44%) y 121 horas en el caso de mujeres (36,56%).

-Procesos de incapacidad temporal -independientemente de su etiología, han sumado un total de 126 días en el conjunto de los hombres frente a 20 días en el de mujeres.

En relación a procesos de incapacidad temporal de larga duración, indicar que se han producido tres casos en 2021 correspondiendo dos de ellos mujeres y el tercero a un hombre.

II.IV.-Jornada/Horario:

La aplicación de control de presencia existente en la entidad permite el cumplimiento de la obligatoriedad del registro diario de la jornada regulado en el Real Decreto 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

A los efectos de jornada y horas de trabajo, el personal del Consorcio se ha venido rigiendo por las instrucciones por la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función, en las que se incluyen varias medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Respecto a las medidas de flexibilización horaria y conciliación de la vida familiar y laboral, la epidemia por coronavirus ha determinado la adopción de una serie de medidas que han permitido que la mayor parte de la plantilla haya estado adscrita a modalidad de teletrabajo, en atención a sus circunstancias personales y de las de puesto que desempeña.

II.V.-Conciliación familiar-laboral y corresponsabilidad:

Se conceden, con generalidad -siempre que se encuentren oportunamente motivadas y justificadas- reducciones de jornada, permisos/licencias así como otros beneficios legales con el fin de proteger la maternidad/paternidad a la par que facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (familiares dependientes, obligaciones civiles...).

A raíz de R.D-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, en el que se establecía el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, desde la Entidad se realizó un esfuerzo de adaptación a dicha norma al tratarse de una situación excepcional y de vigencia limitada.

De forma extraordinaria - pese a la finalización del estado de alarma el 9 de mayo de 2021 con el retorno a la presencia en los centros de trabajo - la Dirección de la Entidad continuó con la aplicación del régimen de teletrabajo para la práctica totalidad de la plantilla (salvo en casos puntuales en los que las especiales características del puesto o tareas requerían de forma particular la incorporación puntual o progresiva a la modalidad presencial).

La mejora de la situación sanitaria, junto con la masiva vacunación y el establecimiento de medidas de prevención colectiva ha permitido la vuelta a la modalidad presencial con fecha 14 de febrero.

El personal que ha disfrutado en 2021 de medidas de conciliación familiar y laboral se distribuye del siguiente modo:

Leyenda conceptos "Tipo"

- 8.1 Mayores/menores 12/Discapacidad/Enf.grave 2º grado - flexib. 1 h
- 8.2 Discapacidad 1º grado - flexib. 2 h
- 8.6 Hijos/as discapacidad- tiempo indispensable ttmt, centro educativo...



8.8 Bolsa horas 5% cuidado menores 12/mayores/discapacidad 1º grado

Categoría Sexo Tipo Nº días

2-A	F	8.1	365
2-A	F	8.1	365
2-A	F	8.1	365
2-A	M	8.1	365
2-A	M	8.8	365
2-B	F	8.1; 8.2;8.6;8.8	365
2-B	F	8.1	365
2-B	M	8.8	365
3-ABC	F	8.1	365
3-ABC	F	8.1	365
4-AB	F	8.8	365
4-C	F	8.1	365
5-B	M	8.8	365
D-2	M	8.1	365

Se mantiene la preponderancia en el uso de este tipo de permisos y licencias por parte de las mujeres en la Entidad, encontrando un porcentaje del 64.29% frente al 35,71 % de hombres.

Acceso al empleo público.

Se ha cumplido de forma generalizada la presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración en los distintos procedimientos de cupos temporales de empleo, ofertas de empleo público y procesos de promoción interna.

En todos los procesos selectivos gestionados íntegramente por el área de recursos humanos se procura la paridad en los tribunales y órganos de selección.

En las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso a la Entidad se hace referencia al deber del tribunal de valoración de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

En las convocatorias de los procesos selectivos de cualquier naturaleza se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato.



-Cupo temporal empleo:

Se han llevado a cabo cuatro procedimientos para cobertura de puestos temporales en la Entidad correspondientes a puestos de nivel D-2, habiendo solicitado la preselección de candidatos a través del Servicio Público de Empleo.

Las cuatro plazas temporales corresponden a hombres, no habiéndose incorporado ninguna mujer en 2021. Ello ratifica un sesgo habitual en puestos ocupados por personal de oficios, al tratarse de un sector masculinizado.

-Oferta de empleo público:

Se han finalizado los procedimientos de oferta de empleo público 2018 y oferta de empleo público 2019 correspondientes en ambos casos a puestos de nivel 3-A que se iniciaron en el ejercicio 2020.

Las dos plazas se cubrieron durante el primer semestre de 2021 de forma paritaria al haberse incorporado un hombre y una mujer.

-Promoción interna:

Cabe destacar que los procesos de selección restringidos al personal del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz se realizan dentro de la jornada de trabajo y en las instalaciones de la propia entidad para garantizar que todas las personas interesadas puedan presentarse a los mismos conciliando su vida familiar y laboral.

Se han realizado cuatro convocatorias en el ejercicio 2021: dos puestos para nivel 2-A, un puesto para nivel 3-C y un puesto para nivel D-2.

En todas las convocatorias aconteció que se presentaron solicitudes únicas para cada proceso, no cabiendo por tanto

Las dos plazas correspondientes a mandos intermedios se adjudicaron de forma paritaria, correspondiendo a un hombre y a una mujer.

La plaza de técnico se adjudicó a un hombre.

La plaza de oficios varios se adjudicó a un hombre.

Se ha de mencionar la perspectiva que podrá aportar la actual elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo por parte de empresa asesora externa de recursos humanos, en la organización de la futura obertura de puestos, toda vez que se obtenga la preceptiva autorización para cada uno de ellos, en



relación a solicitud de Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2022 y siguientes.

Formación

Debido a la epidemia por coronavirus, se evitó durante el ejercicio 2021 organizar formación presencial siempre que los requisitos para obtener la oportuna cualificación lo permitiesen, optando mayoritariamente por formación a través de medios telemáticos, en atención a las recomendaciones efectuadas por las autoridades sanitarias.

Se han llevado a cabo 5 acciones formativas por un importe total de 2.275 € en las cuales han participado 12 personas, con la siguiente distribución:

- Mandos intermedios: 5 personas, realizándose 3 acciones formativas por mujeres y 2 por hombres.
- Personal oficinas: 6 personas, realizándose 2 acciones formativas, todas por hombres.
- Alta dirección: 1 persona realiza 1 acción formativa correspondiendo a 1 mujer.

No se han organizado por la empresa acciones formativas en materia de igualdad.

La formación es un aspecto clave para el desarrollo de cualquier empresa. Aumentar la capacitación y cualificación de los/as trabajadores/as es esencial para la sostenibilidad futura de la entidad.

El Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, realiza preferentemente sus actividades formativas en horarios que facilitan conciliar la vida personal, familiar y laboral.

A pesar de que el Convenio Colectivo recoge en su art. 40 como objetivos la importancia de la formación y perfeccionamiento del personal y la norma CZFC 3 regula el establecimiento de un Plan General de Formación, la Entidad carece de un plan implantado, si bien se comenzó en el ejercicio 2021 con la detección de necesidades. Una vez identificadas por cada dirección de área se prevé continuar durante el ejercicio 2022 con el diseño y aplicación del programa formativo.

En los presupuestos del ejercicio 2022 se ha provisionado la cantidad de 15.000 € para el desarrollo de un plan de formación que permita mejorar la calidad del desempeño y el rendimiento del trabajo aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.





Violencia de género.

Destacar el valor concedido a la prevención y corrección de la violencia de género en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado.

Siendo uno de sus objetivos la erradicación de los casos de violencia de género dentro del sector público, existe en vigor protocolo sobre violencia de género y acoso en el trabajo desarrollado por Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, que será objeto de revisión, por si fuera pertinente su oportuna actualización.

A través de este protocolo se procura la efectiva protección y el derecho a la asistencia integral de las víctimas de violencia de género empleadas en el CZFC.

Contratos de la Administración Pública.

En relación a la contratación en condiciones de igualdad fomentada por distintas vías en los contratos de la Administración General del Estado, en las instrucciones internas de contratación de la Entidad aprobadas mediante acuerdo del Comité Ejecutivo de 21 de diciembre de 2021 se hace constar que la Entidad establecerá condiciones específicas destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las contrataciones que realice, adoptando las directrices que sean fijadas por las disposiciones legales.

Esta medida permite disponer de una herramienta fiable para la inclusión sencilla y con plena seguridad jurídica de cláusulas sociales en un procedimiento de contratación pública responsable.

Por el Comité del CZFC se han aprobado unas instrucciones para la incorporación de cláusulas sistematizadas a los pliegos de cláusulas administrativas particulares si bien para la contratación de servicios con agentes externos, con carácter general, se ha informado al personal que elabora pliegos técnicos la posibilidad de incorporar como condición general de contratación la particularidad de que si como consecuencia de la ejecución de obra / servicio / suministro resultara necesario por los adjudicatarios proceder a la contratación de nuevo personal indefinido, el contratista deberá tener en cuenta las disposiciones vigentes sobre igualdad de género.

Asimismo, en los pliegos de condiciones particulares, hacer constar que en caso de igualdad de puntuación tendrán preferencia en la adjudicación aquellas empresas que acrediten alguno de los supuestos contemplados en





la disposición adicional cuarta del texto refundido de la ley de contratos del Sector Público, entre cuyos supuestos se encuentran colectivos de especial sensibilidad.

Lenguaje no sexista.

A fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación, en los distintos ámbitos de trabajo se insta como principio general la supervisión de la adecuación de medios utilizados para expresar la cultura de la no discriminación evitando introducir estereotipos de género, fomentando el uso de lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista.

La comunicación es una variable condicionada por la tradición cultural y social de cada persona; de ahí que se precise de una mayor concienciación en su utilización para visibilizar a la mujer, ya que según la forma de uso que se otorgue, se puede incurrir en sexismo lingüístico o no.

II.VI. Conclusión

La exposición de información sintetizada en esta memoria obedece al primer hito necesario para desarrollar el Plan de Igualdad del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, en el marco de la negociación colectiva.

Con ello, se inicia la obligada y necesaria adaptación a lo dispuesto en Resolución de 29 de diciembre de 2020 de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el **III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.**

III.- Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del Consorcio Zona Franca de Cádiz.

De acuerdo con los datos estudiados anteriormente se plantea el presente Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Consorcio Zona Franca de Cádiz.

EJE 1: Compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en el CZFC:

Medidas:





1.1.1.- Se realizará una actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, y se hará el seguimiento de su evolución.

Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores: Porcentaje de datos desagregados por sexo en el informe de gestión anual.

1.1.2.- Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo u otras circunstancias laborales, imprescindibles para conocer el estado de situación de la igualdad en el ámbito de gestión de personal.

Responsable: Departamento Informática.

Indicadores: Número de aplicaciones revisadas y/o creadas.

Objetivo 1.2.- Integrar la perspectiva de género y la Igualdad en el ámbito de actuación del CZFC.

Medidas:

1.2.1.- Incluir en los pliegos de condiciones para la contratación pública cláusulas especiales que, sin perjuicio de la normativa vigente, favorezcan a las empresas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Responsable: Departamento de Asesoría Jurídica.

Indicadores: Número de pliegos en los que aparezca la cláusula relativa a igualdad y porcentaje sobre el total.

1.2.2.- Explicitar en el próximo Convenio el compromiso de la empresa con el principio de igualdad de género como una prioridad y un principio fundamental de la estrategia de actuación del CZFC.

Responsable: Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Indicadores: Inclusión del compromiso en el Convenio Colectivo

Objetivo 1.3.- Sensibilización y formación en materia de género:

Medidas:





1.3.1.- Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación en igualdad de género, integradas en los planes anuales de formación.

Responsable: Departamento Administración Personal.

Indicadores:

.- Diseñar e implementar actividades formativas en materia de igualdad de género dirigidas a personal con perfiles específicos.

.- Realizar una evaluación de las actividades de capacitación en materia de igualdad de género

.- Número de acciones formativas en materia de igualdad.

.- Número de horas formativas en materia de igualdad

.- Número de personas que ha recibido formación, desagregado por sexo y variables de interés.

1.3.2.- Requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en el CZFC.

Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores: .- Número y porcentaje de cursos cuyos docentes han superado la formación en igualdad (datos desagregados por sexo).

1.3.3.- Revisión y desarrollo de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.

Responsable: RRHH

Indicadores:

.- Número de acciones formativas generales en las cuales se introduce el cuestionario de perspectiva de género.

.- Número de cuestionarios cumplimentados por parte del personal, desagregados por sexo.

.- Porcentaje de cuestionarios cumplimentados por el personal sobre el total, desagregados por sexo.



.- Tasa de no respuesta en los cuestionarios, desagregados por sexo.

1.3.4.- Publicación del Plan de Igualdad en la intranet y en la página web de la entidad.

Responsable: Departamento Informática.

Indicadores: Publicación del Plan.

Objetivo 1.4.- Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en los escritos, comunicaciones y publicaciones:

Medidas:

1.4.1.- Adoptar, en todas las áreas del CZFC, un lenguaje inclusivo, revisando y corrigiendo el lenguaje y las imágenes que se utilizan.

Responsable: Todas las Áreas.

Indicadores:

.- Número de revisiones del lenguaje en los contenidos publicados previamente en la página web e intranet.

.- Número de publicaciones o documentos actualizados en los que se incluya revisión del lenguaje.

1.4.2.- Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en las todas las convocatorias de procesos de selección de personal y promoción interna.

Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores: Número de convocatorias en las que se utilice lenguaje no sexista.

1.4.3.- Instalar de forma sistemática en todos los soportes informáticos los programas de asistencia en la redacción de documentos administrativos en lenguaje no discriminatorio.

Responsable: Departamento de Informática.

Indicadores: Número de instalaciones

1.4.4.- Organizar cursos de formación sobre implantación de un lenguaje no sexista.



Responsable: Departamento Administración Personal.

Indicadores:

.- Número de acciones formativas con materiales y recursos didácticos libres de estereotipos de género y con uso de lenguaje no sexista.

.- Número de personas que ha recibido formación, desagregado por sexo y variables de interés.

EJE 2.- Participación igualitaria en los órganos de representación y decisión.

Objetivo 2.1.- Promover el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los órganos de representación y decisión.

Medidas:

2.1.1.- De acuerdo con la legislación vigente y siempre que las circunstancias técnicas lo permitan, todos los tribunales y comisiones, que tengan como objetivo la selección o promoción de personal, deberán estar conformados respetando el principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%.

Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores: Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de selección.

2.1.2.- Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del CZFC y garantizar la formación básica en igualdad de género en quienes integran dichos órganos.

Responsable: Todas las Áreas

Indicadores:

.- Porcentaje de mujeres/hombres en las comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el CZFC.

.- Porcentaje de mujeres/hombres en la Presidencia en las comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el CZFC



- Porcentaje de mujeres/hombres en la Secretaría en las comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el CZFC .

- Porcentaje de mujeres y hombres integrantes de las comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación que cuenten con la formación básica en igualdad de género.

Objetivo 2.2.- Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los actos institucionales.

Medidas:

2.2.1.- Se procurará que la selección de ponentes para conferencias, cursos, seminarios y otros actos institucionales organizados y/ o promovidos por el CZFC sea equilibrada.

Responsable: Gabinete.

Indicadores: Porcentaje de mujeres ponentes.

EJE 3.- Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, la promoción y el desarrollo profesional.

Objetivo 3.1.- Se procurará la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en el CZFC.

Medidas:

3.1.1.- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección y valoración del personal.

Responsable: Departamento de Administración de personal.

Indicadores:

- Número de convocatorias de selección de personal en las que las mujeres ocupan la Presidencia de los Tribunales de Selección.

- Numero de convocatorias de selección de personal en las que las mujeres ocupan la Secretaría de los Tribunales de Selección.

3.1.2.- Inclusión de información en las convocatorias de los procesos de selección sobre la existencia de infrarrepresentación.



Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores:

- Número de mujeres y hombres que se presentan actualmente a los procesos selectivos de puestos donde existe infrarrepresentación.

- Número de mujeres y hombres que se presenten a los procesos selectivos de puestos donde existe infrarrepresentación, en la siguiente convocatoria después de haber implantado la medida.

3.1.3.- Indicar en todas las convocatorias de procesos de selección una referencia al deber del tribunal de selección de velar, en virtud del art. 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Responsable: Departamento Administración de Personal.

Indicadores: Número de convocatorias en el que se cumple la medida.

3.1.4.- Incluir en todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso a empleo público, uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

Responsable: Todas las Áreas.

Indicadores: Número de convocatorias en las que se incluye esta previsión.

3.1.5.- Valoración de la formación en igualdad en todas las convocatorias de concursos.

Responsable: Todas las Áreas.

Indicadores: Número de convocatorias en las que se incluye esta previsión.

3.1.6.- Todas las bases de los procesos de selección contendrán una cláusula en la que se establezca que a igualdad de mérito y capacidad, de entre las diversas candidaturas, serán seleccionadas para ocupar el puesto de trabajo ofertado, las personas pertenecientes al sexo menos representado en el nivel o puesto de trabajo del que se trate.

Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores:





- Número de convocatorias en las que se incluye esta previsión.

- Número de puestos ocupados ocupados por hombres o mujeres, en función del sexo que esté infrarrepresentado.

3.1.7.- Facilitar el acceso a la formación al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.

Responsable: Todas las Áreas.

Indicadores:

- Número de mujeres y hombres a las que se les ha ofertado esta medida en sus distintas modalidades.

- Número de mujeres y hombres que han hecho uso de la medida en sus distintas modalidades.

3.1.8.- Análisis periódico de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores: Realización del estudio.

EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Objetivo 4.1.- Promover el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.

Medidas:

4.1.1.- Las reuniones de cualquier tipo de Órgano decisorio se realizarán en horario fijo de presencia, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.

Responsable: Todas las Áreas.

Indicadores: Número de reuniones y horario de las mismas.

4.1.2.- La formación del personal, siempre que resulte posible, se realizará dentro de su jornada de trabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.



Responsable: Todas las Áreas.

Indicadores:

.- Número de actividades formativas realizadas en jornada de mañana.

.- Número de actividades formativas realizadas dentro de la jornada laboral, en horario flexible.

4.1.3.- Dar prioridad para elegir las vacaciones reglamentarias, al personal que tenga menores de 12 años o persona dependiente a su cargo.

Responsable: Todas las Áreas.

Indicadores: Número de personas que solicitan el permiso bajo esta medida, desagregadas por sexo, edad, cargo/nivel y circunstancias de las personas solicitantes

4.1.4.- Realizar actuaciones de formación y sensibilización para todo el personal en materia de conciliación.

Responsable: Departamento Administración Personal.

Indicadores:

.- Número de actuaciones formativas en materia de conciliación.

.- Número de mujeres/hombres que realicen actividades formativas.

EJE 5.- Violencia de género.

Objetivo 5.1.- Adoptar medidas para la prevención e intervención en situaciones de acoso y/o violencia de género.

Medidas:

5.1.1.- 1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacía la víctima.

Responsable: Departamento de Administración de Personal.

Indicadores:

.- Número de horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres.

.- Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo.

5.1.2.- Actualizar y difundir el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso y para la protección de víctimas de violencia de género.

Responsable: Departamento de Administración de Personal/Comité de Empresa

Indicadores:

.- Actualización del Protocolo.

.- Número de ocasiones en las que se pone en marcha el protocolo.

Vigencia: 4 años

Sistema de Seguimiento y Evaluación: En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 3/2007 (" Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"), se establece el siguiente sistema de seguimiento y evaluación: El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se realizará a través de indicadores de género válidos y fiables para el control de la consecución de los objetivos y las medidas, comprobando su viabilidad y su efectividad. La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad realizará evaluaciones anuales y una evaluación final sobre la implementación del Plan. Con la evaluación efectuada, se obtendrán los datos y los instrumentos necesarios para elaborar las propuestas de mejora, identificando nuevas necesidades que requieran acciones concretas.

