



**I PLAN PARA LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN MUJERES Y
HOMBRES DE ESTADIO MIRALBUENO
EL OLIVAR**

2023-2027



Índice

INTRODUCCIÓN	3
Presentación y sector de actividad del club.....	3
Compromiso de la empresa en negociar un Plan de Igualdad.....	4
Determinación de las Partes que los conciertan.....	6
Ámbito de aplicación y vigencia del plan	7
Marco Legal	8
Glosario de términos.....	11
ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	14
Planificación y fuentes	14
Metodología.....	15
FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....	17
Datos de la empresa.....	17
Responsable de la entidad	17
Responsable de Igualdad.....	17
Dimensión	17
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	18
Condiciones generales y condiciones de trabajo	18
Proceso de selección y contratación	19
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	20
Formación.....	21
Promoción	21
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	22
Salud laboral.....	22
Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	23



Violencia de género.....	23
Comunicación, lenguaje e imagen personal	23
Cuestionario de percepción de la plantilla con relación a la igualdad entre mujeres y hombres	24
Retribuciones y auditoría retributiva	25
Realización de la auditoría retributiva	28
MEDIDAS Y ACTUACIONES.....	30
Área de acceso al empleo	31
Área de retribución	32
Área de comunicación y sensibilización	35
Área de formación.....	39
Área de promoción y desarrollo profesional	41
Área de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.....	42
Área de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	45
Área de salud laboral.....	48
Área de mujeres víctimas de violencia de género	49
CALENDARIO DE ACTUACIÓN.....	51
IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	60
Integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación	60
Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	60
Información necesaria para el cumplimiento de su función.....	62
Método de trabajo de la Comisión de Seguimiento	62
Herramientas de seguimiento.....	62
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	65
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	66

INTRODUCCIÓN

Presentación y sector de actividad del club

Estadio Mirabueno El Olivar es un club deportivo cuya sede se encuentra en la localidad de Zaragoza. Es uno de los clubes con mayor tradición deportiva en la capital aragonesa, albergando en sus instalaciones una gran variedad de secciones deportivas. Entre las modalidades deportivas citadas, destaca la apuesta por deportes, a priori menos conocidos, como el billar o el ajedrez, en los cuales este club es una de las mayores referencias en Aragón.

La actividad realizada por el club se encuadra en el sector de las actividades deportivas recreativas y de entretenimiento, el cual emplea en España a un total de 224.500 personas, según los datos del INE en el último trimestre del año 2021. A pesar de ser un sector con presencia mayoritaria de personas del sexo masculino, cabe destacar que se aprecia mayor paridad que en otras actividades económicas, ya que el 42% de las personas trabajadoras del mismo (92.000) son mujeres.

Compromiso de la empresa en negociar un Plan de Igualdad

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR, 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.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto 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 empresa ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR, con C.I.F. G50056480 y domicilio social en C/ Argualas, 50 del 50.012 de Zaragoza y cuyo Convenio Colectivo aplicable es el IV Convenio Colectivo del sector locales de espectáculos y deportes de Zaragoza (código de convenio 50000785011982), promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR, para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo con la representación legal de los trabajadores.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo, sito en la provincia de Zaragoza y con un número de personas trabajadoras que se sitúa entre los 100 y 120. Que la sociedad ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR, dispone de representación legal de los trabajadores por lo que el plan de igualdad será negociado con ellos.
3. Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- a. Proceso de selección y contratación
 - b. Clasificación profesional
 - c. Formación
 - d. Promoción profesional
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - g. Infrarrepresentación femenina
 - h. Retribuciones
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - j. Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista
4. Que la empresa señale como domicilio a efectos de comunicaciones el domicilio fiscal y como persona de contacto a D. José Luis Josa Forniés

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

D. José Luis Josa Forniés, representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Zaragoza, a 24 de marzo de 2022

Determinación de las Partes que los conciertan

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR posee una plantilla superior a 50 personas trabajadoras, contando a su vez con representación legal de las personas trabajadoras. Por ello, la comisión negociadora se ha conformado siguiendo lo dispuesto 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.

Es por ello que, con fecha 31 de marzo de 2022, la representación del club, junto con la representación de las personas trabajadoras, se comprometieron a iniciar la elaboración y la negociación del mismo, así como garantizar su aplicación efectiva en el seno de la empresa. La estructura y reglamento de esta comisión queda reflejada en el acta de constitución. La finalidad de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que, los acuerdos y medidas adoptadas a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, formado por:

Como representación de la empresa:

- D. Jon Korkostegi Martinez
- D^a Gema Salvador Garrido

Como representación de los trabajadores y trabajadoras:

- D. Jaime Nieto Muñoz
- D. Isaac Caseras Gregorio

La Comisión ha sido la responsable de la recogida y debate de la información para la elaboración del Plan de Igualdad y ha contado con el asesoramiento y la formación del equipo técnico de la consultora Explotación de Software Integral, S.L.

Esta Comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el Plan de Igualdad de la empresa.

Ámbito de aplicación y vigencia del plan

El presente plan de igualdad recoge conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR sino también a la sociedad en general. Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Asimismo, en este contexto, se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El plan tiene una duración prevista de cuatro años, y su ámbito de aplicación será su único centro de trabajo ubicado en Zaragoza. Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, que concretará la Comisión de Seguimiento. No obstante, este plazo de realización podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales o por voluntad de las partes. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

El proceso se formalizó 24 de marzo de 2022 con el compromiso firmado de la empresa y la constitución de la comisión para la igualdad. En fecha, 25 de febrero de 2022 se aprobó el Plan de Igualdad de la empresa para el periodo 2023-2027.

Marco Legal

Hasta llegar a la norma reguladora de la confección y registro del presente plan de igualdad RD 901/2020 de 13 de octubre, han sido muchas las declaraciones institucionales y normas jurídicas que han tratado y desarrollado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comenzando en el ámbito internacional y por tanto de aplicación más genérica:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Fue proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- La Asamblea General de las Naciones Unidas creó en julio de 2010 ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales. (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijín 1995 y sus diferentes seguimientos).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Artículo 14 principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y el artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997. Modifica el artículo 6 del Tratado de la U.E. para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. Artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- Consejo de Europa. 2011 Convenio de Estambul. Tratado Internacional con mayor alcance para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Define y criminaliza diversas formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres. Ratificado por España el 6 de junio de 2014.
- Numerosas Directivas y recomendaciones de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores) y la Recomendación de la comisión del 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2014-2017 de la Comisión de las Comunidades Europeas.

En el ámbito más concreto de España, como principio genérico y derecho fundamental la igualdad entre géneros fue consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social»* y artículo 9.2 *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

A pesar de esta declaración genérica contenida en la carta magna no se aprobaron normas concretas que promovieron la igualdad de géneros hasta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, posteriormente desarrollada mediante Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente, debiéndose procurar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural. Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo, propone

una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden alcanzarla, creando un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Estas normas fueron mejoradas por las reformas operadas en el Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre y sobre todas el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Seguidos de los actuales RDL 901/2020 de 13 de octubre sobre el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón se han aprobado asimismo las siguientes normas:

- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

Glosario de términos

Acción positiva: Medida, acción o plan compensatorio dirigido a corregir situaciones de discriminación por razón de sexo. Estas acciones deberán ser razonables, proporcionales y temporales.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el «género».

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

Conciliación vida familiar, laboral y personal: Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

Contrato social de género: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre mujeres y hombres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones.

Discriminación (directa): Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

Discriminación indirecta: Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación positiva: Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.



Diferencia debida al género: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres: Diferencia de sueldo medio entre mujeres y hombres.

División sexual del trabajo: La división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Doble jornada: Combinación del trabajo productivo (relación laboral) y el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) que muchas mujeres asumen en su totalidad, suponiendo una gran acumulación de trabajo y presentando efectos negativos para la salud.

Equidad de género: Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo: Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (C.E.).

Roles de género: Comportamientos que hacen que las personas estén condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.



Igualdad formal: Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad real: Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Lenguaje inclusivo: Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

Mainstreaming: La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Patriarcado/Patriarcal: Se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad.

Segregación en el trabajo/en el empleo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Suelo pegajoso: Obstaculización en el avance de las carreras profesionales de las mujeres, atándolas a determinados puestos de trabajo, caracterizados por una alta precarización, temporalidad y parcialidad.



ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Planificación y fuentes

Para la recogida de datos se ha hecho uso de la información oficial proporcionada por la dirección de ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR, así como una serie de análisis internos que posibilitan la observancia de los parámetros necesarios para realizar este diagnóstico. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2020, aunque para determinados ítems se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes materias conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos, así como los contenidos mínimos que establece la Ley Orgánica de Igualdad y normativa complementaria desarrollada (RD 902/2020). Estas materias han sido las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos 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, lenguaje e imagen empresarial.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre las personas trabajadoras para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.



Metodología

El diagnóstico de ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, análisis, debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El proceso para elaborar el diagnóstico dentro de ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR se ha desarrollado en varias fases progresivas de recogida de datos cuantitativos para hacer visible la situación de partida de la plantilla con relación a la situación de igualdad en las diferentes materias previamente indicadas y detectar la existencia de segregación por razón de género en la empresa. Para ello, se deben de identificar dos tipos de segregación: horizontal y vertical. Por un lado, la segregación vertical muestra la concentración de mujeres respecto del conjunto total de la plantilla, siendo su consecuencia principal el *“suelo pegajoso”*. Por otro lado, la segregación horizontal se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, siendo su consecuencia principal el *“techo de cristal”*.

Esta información cuantitativa se completó con un análisis cualitativo en el que se analizan datos relativos a procesos de contratación y promoción, comunicación, entre otros. En conclusión, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

El análisis del diagnóstico nos arroja los siguientes resultados principales. Por un lado, el compromiso con la igualdad de ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR no es una cuestión de mero cumplimiento normativo, puesto que han visto necesaria la incorporación de un enfoque de género, estableciendo este principio como valor fundamental dentro de la organización.

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la plantilla, se han recogido los datos según criterios que, de algún modo, han definido las plantillas fruto también del trabajo de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad:

1. Plantilla total en activo: se ha valorado para el análisis de la plantilla, los trabajadores y trabajadoras activos a fecha de 31 de diciembre de 2021, independientemente de la forma de contratación, analizando de esta manera el total de la plantilla a la fecha referida.



2. Plantilla total periodo de 2021: se ha valorado para el análisis de la plantilla que ha estado en activo durante el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021 a fin de poder observar la movilidad en la contratación, las altas y las bajas en la empresa

3. Valoración de puestos de trabajo: se ha hecho uso de un método cuantitativo de puntuación por factores.

Los resultados se han interpretado atendiendo a los siguientes índices:

Índice de Distribución (indicador inter sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres/Total (% m/t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
- % hombres/Total (% h/t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- % mujeres/mujeres Total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres.
- % hombres/hombres Total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por la función del área de administración con respecto a la gestión de la plantilla.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. También se ha realizado una encuesta que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del Plan de Igualdad.



FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Datos de la empresa

Datos de referencia	
Razón social	ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR
Nombre comercial	EL OLIVAR
CIF	G50056480
Actividad	9312 Actividades de los clubes deportivos
Dirección social	CL ARGUALAS,S.N. 50012, ZARAGOZA, ZARAGOZA
Teléfono	976306336
Correo electrónico	elolivar@elolivar.com

Responsable de la entidad

Nombre	Cargo	Sexo
José Luis Josa Forniés	Presidente	Masculino

Responsable de Igualdad

Nombre	Cargo	Sexo
Jaime Nieto Muñoz	Responsable de administración	Masculino

Dimensión

Plantilla					
Trabajadores/as	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer	Total
TOTAL	83	26	76,15%	23,85%	109



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

Condiciones generales y condiciones de trabajo

La plantilla total a 31 de diciembre de 2021, es de 109 personas (según los parámetros metodológicos previamente explicados) de las que el 76,15% son hombres, mientras que el 23,85% son mujeres. Este análisis global nos revela una presencia desequilibrada respecto a la presencia de ambos sexos. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: *"se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento"*.

La plantilla del club deportivo está formada, en su mayoría, por personas comprendidas entre los 30 y los 45 años de edad. En concreto, el 35% de la plantilla se ubica en este rango de edad, siendo semejante el porcentaje de hombres y de mujeres que se encuentran en dicha situación. El grupo de personas con edades ubicadas entre los 20 y los 29 años también tiene una importante relevancia sobre el total de la plantilla (32%), siendo mayor la concentración de hombres que de mujeres en este rango de edad. Respecto a la antigüedad de la plantilla, los datos reflejan que el 85% prestan sus servicios en el club desde hace menos de tres años. Dicha situación se produce tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. Los datos relativos a la modalidad contractual indican que el porcentaje mayoritario de la plantilla, posee de carácter eventual (58,72%). La modalidad contractual más empleada durante este período fue el contrato por obra o servicio a tiempo parcial. Cabe destacar que el período analizado en este Plan de Igualdad es anterior a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre. El porcentaje de la plantilla cuya situación contractual fue de carácter indefinido asciende al 41,28%, destacando en dicho grupo los contratos indefinidos ordinarios (26% del total de la plantilla), así como también los fijos discontinuos (10% del total). La totalidad de la plantilla realiza su jornada de manera presencial, debido a que la naturaleza de la actividad desarrollada no permite desempeñar la misma de forma telemática. Por esta razón, tampoco se ha desarrollado una política de desconexión digital. No existen jornadas rotativas ni nocturnas.



Proceso de selección y contratación

El club no dispone de un sistema de reclutamiento y selección de personal formal. La selección se suele llevar a cabo de la siguiente forma: en primer lugar, se reciben los currículums de las personas interesadas en alguna de las vacantes existentes. Posteriormente se hace una criba curricular y se realizan entrevistas con las personas candidatas seleccionadas. Por último, la persona responsable de administración, junto con el responsable del departamento concreto de la empresa se encargan de seleccionar a la persona que finalmente ocupará el puesto. Los criterios de selección incluyen la experiencia, capacidades, conocimientos y habilidades necesarias para el puesto de trabajo. Por el momento, tampoco se ha desarrollado un proceso de incorporación y bienvenida.

No se reciben CV ciegos, sin embargo, no hay discriminación de género ni de ningún otro tipo en los procesos de reclutamiento y selección ya que, únicamente prima que la persona candidata reúna los requisitos y tenga el perfil adecuado para el puesto.

No se realizan entrevistas de desvinculación de la empresa, sin embargo, siempre que la persona otorgue su consentimiento, la empresa guardará sus datos personales para contactar en caso de que se produzca una nueva vacante.

Respecto a la evolución de las altas y las bajas durante el período de análisis, cabe destacar que en los años 2020 y 2021 se produjeron 88 incorporaciones a la plantilla del club, de las cuales el 70% iniciaron su relación laboral con un contrato de carácter temporal. El 40% de las personas que se incorporaron durante este período tenían una edad comprendida entre los 20 y los 29 años. Por otro lado, ocho de cada diez nuevas incorporaciones durante el período citado fueron personas del sexo masculino. Respecto a las bajas, el número total fue de 6, siendo el cese voluntario la causa más frecuente de las mismas.



Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

La clasificación profesional sigue los criterios establecidos en el Convenio Colectivo de locales de espectáculos y deportes, de la provincia de Zaragoza.

El grupo profesional 1 es en el que queda encuadrado el personal de administración, mientras que grupo profesional 2 corresponde al personal de mantenimiento de instalaciones. En el grupo profesional 3 se sitúan los profesionales de control, como son los/las socorristas, mientras que en el grupo 4 se ubican las diversas clases de técnicos/as deportivos/as existentes.

El Grupo 4 es el que tiene mayor peso en la plantilla del club. De este modo, el 74% del personal desempeña su actividad en alguna de las modalidades de técnico/a deportivo/a existentes. El puesto con mayor número de personas es el de Técnico/a deportivo/a de nivel III, el cual alberga al 51,38% de la plantilla. Este grupo está compuesto por un 75% de hombres y un 25% de mujeres. En ambos casos, es el grupo que concentra de forma mayoritaria a las personas de uno y otro sexo

El Grupo 2 alberga al 15% de la plantilla, siendo el segundo más numeroso. El puesto que mayor número de personas empleadas tiene en el mismo es el de oficial/a de instalaciones, representando el mismo al 12% de la plantilla.

El Grupo 3 es el grupo con menor número de personas en plantilla, ya que únicamente las personas que desempeñan el puesto de socorrista se ubican en él. Respecto al personal de administración (Grupo 1) representan al 7,50% de la plantilla del club. En él encontramos los siguientes puestos: gerencia, fisioterapia, oficial/a superior de administración, oficial/a de administración de 1º, oficial/a administración de 2ª y auxiliar de administración. Cabe destacar que los grupos 1 y 3 están equilibrados (mismo número de mujeres y hombres), mientras que los grupos 2 y 4 están masculinizados.



Formación

El 31% de la plantilla del club cuenta con formación universitaria. Además, cabe destacar que el 87% de las personas trabajadoras cuentan con titulaciones adicionales al graduado escolar. En este sentido, el nivel formativo más numeroso es el de las personas que cuentan con el título de bachillerato. No obstante, hay que resaltar que, en el caso de la plantilla femenina, el 50% de las mismas cuentan con estudios universitarios. En el caso de los hombres este porcentaje es del 25,30%.

A lo largo del período de análisis se realizó un curso formativo de “Estrategia equipos alto rendimiento”, la cual fue realizada por un total de 14 personas. Un porcentaje mayoritario de las personas que realizaron este curso forman parte del grupo profesional 1. No obstante, entre las personas que realizaron esta formación también figuran integrantes de los grupos profesionales 2 y 4. Cabe señalar que el club no dispone de un procedimiento interno para realizar acciones formativas.

Promoción

Durante el período analizado no se han producido procesos de promoción profesional en el club. En la actualidad no se han establecido los tipos de promociones posibles, ya que este tipo de procesos no son frecuentes en el mismo. La naturaleza de la actividad, así como la estructura de la plantilla provocan que los procesos de promoción sean poco frecuentes, ya que la gran mayoría de las personas empleadas son técnicos/as deportivos/as. No obstante, al igual que en el caso anterior, se estudiará mejorar el procedimiento en esta materia al elaborar las medidas del presente Plan de Igualdad.



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las licencias retribuidas a las que tienen derecho las personas integrantes de la plantilla del club se encuentran en el artículo 22 del Convenio Colectivo de Locales de espectáculos y deportes de la provincia de Zaragoza. No existe un registro de los permisos retribuidos y no retribuidos que han disfrutado las personas trabajadoras.

En la actualidad no existe un procedimiento formalizado para ejercer los derechos existentes en esta materia. De este modo la comunicación se realiza de forma directa entre la persona trabajadora y el responsable de la sección.

Durante el período de análisis, se registró una solicitud de reducción de jornada por cuidado de hijos/a, la cual fue solicitada por una mujer. Cabe recordar que el 70% de la plantilla realiza una jornada de carácter parcial. Por esta razón el número de personas con reducción de jornada no es muy elevado, puesto que la propia jornada de la persona trabajadora tiene ya este carácter.

Uno de los objetivos del presente Plan de Igualdad es fomentar la creación de un canal de información y comunicación más fluido para las personas trabajadoras tanto al inicio de la relación laboral como de forma anual como recordatorio a toda la plantilla.

Salud laboral

A lo largo del año 2021 se registraron ocho situaciones de incapacidad temporal en la organización, siendo en su totalidad por contingencias comunes.

Por otro lado, cabe señalar que las políticas de Prevención de Riesgos Laborales van dirigidas a todo el personal, sin que se haya hecho hasta ahora ningún estudio concreto con relación a la salud laboral desde una perspectiva de género. No obstante, desde la dirección del club se tiene en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con la protección de personas especialmente sensibles.



Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

No se han detectado casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la organización, pero se hace necesario un protocolo específico que concrete los canales de denuncia, así como el procedimiento y las personas que van a conformar la Comisión Instructora de dicho procedimiento. Este protocolo tendrá como objetivo garantizar los derechos y la protección de las personas trabajadoras no solo ante posibles casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, sino que también pretende abarcar cualquier posible causa de acoso en el trabajo.

Violencia de género

No se ha identificado a ninguna trabajadora víctima de violencia de género, pero se considera necesario la existencia de una guía específica.

Comunicación, lenguaje e imagen personal

La comunicación interna de la empresa se realiza a través de llamadas telefónicas, circulares y cartelería. Se está intentando llevar a cabo una concienciación del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones tanto internas como externas que realizan, sin embargo, no existe una guía o manual para realizarlo.

Dentro de la comunicación interna, se fomenta el uso de imágenes no sexistas tanto en las comunicaciones como en la página web. La comunicación es transparente y clara entre los diferentes equipos y gerencia.

No se han realizado específicamente a través de los canales de comunicación. Internos de la empresa acciones de sensibilización en igualdad ni conciliación y corresponsabilidad.



Cuestionario de percepción de la plantilla con relación a la igualdad entre mujeres y hombres

Para realizar este análisis, se ha realizado una investigación descriptiva, lanzando el día 12 de noviembre de 2022 una encuesta anónima compuesta de una batería de 20 preguntas, de las cuales 17 son cerradas y 3 son abiertas y con tiempo suficiente para ser contestada ya que estuvo disponible por un periodo de 21 días.

La muestra obtenida ha sido de 52 personas, suponiendo un 47,8% del total de la plantilla del periodo analizado, de los cuales 59,62% son hombres y 40,38% son mujeres. Estableciéndose un nivel de confianza del 95% de la encuesta. Se ha realizado un muestreo no probabilístico consecutivo ya que el objetivo principal es analizar la respuesta de todas las personas que forman parte de la plantilla, sin ninguna excepción.

De este cuestionario hemos de destacar las siguientes consideraciones:

- El 85,45% puntúa con los máximos valores la existencia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El 90% muestran su conformidad con los criterios utilizados en la selección de personas, otorgando las máximas puntuaciones posibles.
- En materia de promoción profesional, el 56% de las personas encuestadas puntúa con la máxima valoración posible el procedimiento y criterios seguidos por la dirección del club.
- En el apartado de retribuciones, el 65,45% han mostrado un alto grado de satisfacción, otorgando la máxima valoración posible.
- Por otro lado, en materia de conciliación, 7 de cada 10 personas encuestadas otorgan la máxima valoración posible.
- El último bloque de preguntas de este cuestionario, se enfoca en conocer las valoraciones de la plantilla respecto a la información ofrecida por el club en materia de acoso laboral, así como de la propia difusión del Plan de Igualdad. En ambas materias, el grado de satisfacción es mayoritario, destacando el porcentaje de personas encuestadas favorables a la aprobación del Plan de Igualdad, el cual es superior al 80%.



Retribuciones y auditoría retributiva

Valoración de puestos de trabajo

Como paso previo a la realización de la auditoría retributiva, tal y como señala el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se ha realizado una valoración de puestos de trabajo, con los siguientes objetivos:

- a). **Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo** a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte del Plan de igualdad.
- b). **Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo** a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- c). Realizar una **valoración con perspectiva de género** de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

Esta valoración de los puestos de trabajo ha sido realizada con la herramienta puesta a disposición por los Ministerios de Igualdad y Trabajo, la cual cumple los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Se trata de un método de puntuación por factores, el cual valora los puestos según cuatro grandes categorías:

CATEGORÍA	PUNTOS
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	400
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	200
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	250
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO	150

Los puestos de trabajo que se han valorado son:

Número de posición	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
1	Gerente	Locales y espectáculos	Área 1	Dirección
2	Fisioterapeuta	Locales y espectáculos	Área 2	Fisioterapia
3	Of. Superior Admón.	Locales y espectáculos	Área 2	Oficinas
4	Oficial/a Admón. 1º	Locales y espectáculos	Área 2	Oficinas
5	Oficial/a Admón. 2º	Locales y espectáculos	Área 2	Oficinas
6	Aux. Admón.	Locales y espectáculos	Área 2	Oficinas
7	Jefe/a Instalaciones	Locales y espectáculos	Área 3	Instalaciones
8	Oficial/a Instalaciones	Locales y espectáculos	Área 3	Instalaciones
9	Personal Instalaciones	Locales y espectáculos	Área 3	Instalaciones
10	Técnico/a Deportivo/a	Locales y espectáculos	Área 4	Actividades Deportivas
12	Técnico/a Deportivo/a NII (polivalente)	Locales y espectáculos	Área 4	Actividades Deportivas
11	Técnico/a Deportivo/a N II	Locales y espectáculos	Área 4	Actividades Deportivas
12	Técnico/a Deportivo/a N III	Locales y espectáculos	Área 4	Actividades Deportivas
13	Técnico/a Deportivo/a N IV	Locales y espectáculos	Área 4	Actividades Deportivas
14	Socorrista	Locales y espectáculos	Área 4	Actividades Deportivas
15	Monitor/a Informático/a	Locales y espectáculos	Área 2	Oficinas



Las puntuaciones obtenidas, en base al esquema anteriormente citado, son las siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Gerente (694)
Agrupación 7	Of. Superior Admón. (604) Jefe/a Instalaciones (585)
Agrupación 6	Fisioterapeuta (544)
Agrupación 5	Oficial/a Admón. 1º (493) Técnico/a Deportivo/a (493) Oficial/a Instalaciones (483) Monitor/a Informático/a (482) Oficial/a Admón 2º (479) Personal Instalaciones(459) Técnico/a Deportivo/a N II (polivalente)(452) Socorrista(432) Técnico/a Deportivo/a N II(422) Aux Admón. (419) Técnico/a Deportivo/a N III(414) Técnico/a Deportivo/a N IV(407)

Tal y como puede comprobarse, el resultado final de la valoración de puestos nos permite distinguir cuatro agrupaciones de los mismos. Las agrupaciones hacen referencia a los puestos de trabajo de igual valor. Cabe recordar que uno de los objetivos de su realización es otorgar a cada puesto un valor determinado, con independencia de la persona que lo desempeña.



Realización de la auditoría retributiva

Una vez realizada la valoración de puestos, se ha procedido a realizar la auditoría retributiva, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la igualdad de remuneración por razón de sexo. Se ha tenido en cuenta que no cabe admitir ninguna discriminación retributiva por razón de sexo y que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño, así como las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El contenido de esta auditoría se ajusta a los criterios señalados en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Fruto de este procedimiento se han obtenido las diferencias salariales existentes en la organización, en función de lo niveles de responsabilidad y puestos de trabajo, desagregada por sexos, siendo estas:

Diferencias retributivas (en porcentaje), según nivel de responsabilidad

RESPONSABILIDAD		
Nivel	% Mujeres	% Brecha
A+	0%	0%
A	0%	0%
B	100%	0%
C	0%	0%
D	0%	0%
E	0%	0%
F	100%	0%
G	24%	-11%
H	38%	-6%



B. Diferencias retributivas (en porcentaje), según el puesto de trabajo

PUESTO DE TRABAJO		
% Mujeres	% Mujeres	% Brecha
Gerencia	0%	0%
Of. Superior Admón.	0%	0%
Of. Admón. 1º	0%	0%
Of. Admón. 2º	100%	0%
Aux. Admón.	100%	0%
Jefe/a instalaciones	0%	0%
Fisioterapeuta	0%	0%
Of. Instalaciones	0%	0%
Personal Instalaciones	0%	0%
Técnico/a depor.	0%	0%
Técnico/a depor. N II (polivalente)	100%	0%
Técnico/a depor. N II	0%	0%
Técnico/a depor. N III	25%	-10%
Técnico/a depor. N IV	35%	-6%
Socorrista	50%	-1%

El análisis de los datos anteriormente presentados nos indica que las personas del sexo femenino tienen una presencia mayoritaria en los puestos de trabajo de Of. Administración 2ª, Aux. Administración y Técnico/a Deportivo/a. Los niveles de responsabilidad en los cuales mayor presencia femenina hay son los niveles B y F.

Se observan diferencias salariales, favorables a la mujer, en los siguientes puestos de trabajo: Técnico/a Deportivo/a Nivel III, Técnico/a Deportivo/a Nivel IV y Socorrista. Por otro lado, en los niveles de responsabilidad G y H también se produce esta situación. Tal y como puede comprobarse, en todos estos supuestos las diferencias salariales registradas son inferiores al 25%. Es preciso recordar, que el artículo 6b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, indica la necesidad de elaborar un plan de acción para reducir las diferencias salariales, entre sexos, que sean superiores al 25%.



MEDIDAS Y ACTUACIONES

El objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en toda la estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existente y previniendo potenciales de desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

1. Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
4. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles.
5. Favorecer la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de los diferentes sexos en la plantilla.
6. Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
7. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
8. Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
9. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
10. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
11. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
12. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.



Área de acceso al empleo

Objetivos Generales:

- Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Acción n.º	1
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Acción	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo Utilizar un método objetivo de reclutamiento y selección en el que se evalúe objetivamente las características de la persona candidata	
Medidas	
Establecer un método objetivo para la evaluación de personas candidatas en el que se evalúen competencias técnicas, profesionales y habilidades necesarias para el puesto Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección con criterios de objetividad, transparencia y selección	
Indicadores	
Porcentajes, desagregados por sexo, de personas participantes en los procesos de selección Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas Número total de procesos de selección realizados	
Personal a quien va dirigido	
Personas candidatas	
Personal responsable	
Gerencia	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Área de retribución

Objetivos Generales:	
- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva	
Acción n.º	2
Área de actuación	ÁREA DE RETRIBUCIÓN
Acción	INTRODUCIR UN MÉTODO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar que el club sigue una política retributiva igualitaria Otorgar retribuciones equitativas en aquellos puestos de trabajo de igual valor	
Medidas	
Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que mida el valor de cada puesto, asignando retribuciones semejantes en aquellos puestos de igual valor.	
Indicadores	
Verificar si se ha realizado y qué grado de desarrollo tiene la revisión de la clasificación profesional Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos, incorporando la perspectiva de género	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Gerencia	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	3
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Acción	INTRODUCIR UN BONO SOCIAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Establecer nuevos beneficios sociales para las personas trabajadoras	
Medidas	
Se ofrecerá un bono social el cual las personas podrán gastar libremente en actividades y servicios ofrecidos por el club. La negociación de la cuantía del bono y de su aplicación será negociada antes del 31 de diciembre de 2023 con la representación legal de las personas trabajadoras.	
Indicadores	
Revisión de las cuantías efectivamente utilizadas por parte de cada persona trabajadora Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que se están beneficiando de dichas medidas	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	4
Área de actuación	ÁREA DE RETRIBUCIÓN
Acción	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA RETRIBUTIVO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
<p>Garantizar que el club sigue una política retributiva igualitaria</p> <p>Otorgar retribuciones equitativas en aquellos puestos de trabajo de igual valor</p>	
Medidas	
<p>Asegurar que los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de nacimiento</p>	
Indicadores	
<p>Número y porcentaje de personas con retribución flexible que han estado en situación de suspensión por nacimiento o permiso de lactancia</p>	
Personal a quien va dirigido	
<p>Toda la plantilla</p>	
Personal responsable	
<p>Gerencia</p>	
Mecanismos de difusión y comunicación	
<p>Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa</p>	



Área de comunicación y sensibilización

Objetivos Generales:
Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de Igualdad de oportunidades

Acción n.º	5
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD
Prioridad	ALTA
Objetivos	
	Dar a conocer la existencia del Plan de Igualdad a la plantilla, así como sus beneficios y características
Medidas	
	Se redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad, así como la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Seguimiento, en los 6 meses siguientes a la firma del plan Se realizarán acciones cada dos años, durante la vigencia del plan, como recordatorios de aquellas partes del plan que queramos refrescar
Indicadores	
	Elaboración del documento informativo. Número, y porcentaje, de mujeres y hombres que conocen la existencia del Plan de Igualdad
Personal a quien va dirigido	
	Toda la plantilla
Personal responsable	
	Gerencia
Mecanismos de difusión y comunicación	
	Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa

Acción n.º	6
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	AMPLIAR LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN INTERNA
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Favorecer la difusión de información, tanto vertical como horizontalmente en la organización Introducir nuevas herramientas de comunicación formal	
Medidas	
Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento para aportar sugerencias y trasladar peticiones	
Indicadores	
Número de personas que han utilizado el nuevo canal de comunicación, desagregado por sexo	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	7
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	DIFUNDIR EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
<p>Sensibilizar a las personas que forman parte del club de la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa.</p> <p>Garantizar el uso inclusivo del lenguaje</p>	
Medidas	
Elaboración de material de sensibilización para el uso de lenguaje e imágenes no sexistas	
Indicadores	
<p>Número de publicaciones revisadas y actualizadas</p> <p>Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados</p>	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	8
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Formalizar la incorporación y desvinculación de las personas trabajadoras mediante un procedimiento reglado en cada una de estas situaciones	
Medidas	
Establecer un procedimiento de entrada mediante un manual de bienvenida, así como establecer las pautas para el proceso de desvinculación	
Indicadores	
<p>Porcentaje de personas, desagregado por sexo, que han recibido el Manual de Bienvenida</p> <p>Porcentaje de personas, desagregado por sexo, que han realizado las encuestas de desvinculación</p>	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Gerencia	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	



Área de formación

Objetivos Generales:

- Garantizar el principio de igualdad en la formación.

Acción n.º	9
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	FORMACIÓN EN IGUALDAD Y EN PREVENCIÓN DEL ACOSO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar que las personas que componen la Comisión de Seguimiento tengan la formación y conocimientos necesarios para realizar sus tareas.	
Medidas	
Formar a las personas que componen la Comisión de Seguimiento en prevención, sensibilización y actuación ante desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, etc.	
Indicadores	
Número de formaciones realizadas por parte de las personas de la Comisión de Seguimiento Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han realizado la formación en prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	
Personal a quien va dirigido	
Miembros de la Comisión de Seguimiento	
Personal responsable	
Gerencia	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	10
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	DIFUSIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS ENTRE LA PLANTILLA
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
<p>Detectar necesidades formativas de la plantilla y dificultades que encuentran para cursarlas</p> <p>Establecer un procedimiento para el acceso a las acciones formativas de la empresa</p>	
Medidas	
<p>Se realizará un análisis de las necesidades formativas de la empresa con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación</p> <p>Se revisarán anualmente los procesos formativos a realizar en las diversas áreas y secciones que componen la actividad productiva</p>	
Indicadores	
<p>Número de acciones formativas realizadas</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en los procesos formativos</p>	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Área de promoción y desarrollo profesional

Objetivos Generales:
- Garantizar el principio de igualdad en la promoción y desarrollo profesional.

Acción n.º	11
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Acción	DAR VISIBILIDAD A LAS MUJERES EN LA ORGANIZACIÓN
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Fomentar la presencia femenina en el conjunto de la organización	
Medidas	
Se dará visibilidad a las mujeres que componen la organización, mediante diversas acciones: entrevistas, networking...	
Indicadores	
Número de acciones realizadas en esta materia	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	



Área de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivos Generales:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Ampliar las licencias establecidas legal y convencionalmente, con el fin de aumentar el bienestar de la plantilla del club

Acción n.º	12
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
Acción	GARANTIZAR LA CORRESPONSABILIDAD EN SITUACIÓN DE EMBARAZO
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Ampliar las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres durante el período de embarazo	
Medidas	
Establecer un permiso no retribuido y/o recuperable para que los/las cónyuges o parejas de mujeres embarazadas puedan ausentarse durante cinco días laborables de su puesto de trabajo. Dicho período no se podrá disfrutar de manera consecutiva.	
Indicadores	
Número y porcentaje de mujeres que se acogen a estas medidas.	
Personal a quien va dirigido	
Mujeres, en situación de embarazo.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que dispone la empresa	

Acción n.º	14
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
Acción	AMPLIAR LAS LICENCIAS ESTABLECIDAS LEGAL Y CONVENCIONALMENTE
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Introducir licencias de carácter no retribuido y/o recuperable, para aumentar las posibilidades de que las personas trabajadoras puedan atender a sus diversas obligaciones familiares	
Medidas	
Posibilidad de disponer de dos días de asuntos propios no retribuidos y/o recuperables, o su equivalente en horas, para atender a asuntos particulares, que no dan derecho al correspondiente permiso	
Indicadores	
Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que han solicitado los permisos	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	15
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
Acción	FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS QUE ESTÁN A CARGO DE UN/A MENOR RECIÉN NACIDO
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Permitir que aquellas personas que están a cargo de un/a menor de edad, tanto por nacimiento como por adopción o acogida, puedan atender sus obligaciones familiares con mayor facilidad	
Medidas	
Posibilidad de unir el período de vacaciones con el permiso por nacimiento. Flexibilización el horario de entrada y/o salida del trabajo, así como el de la comida, con el fin de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad familiar	
Indicadores	
Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que se han acogido a estas medidas	
Personal a quien va dirigido	
Personas trabajadoras, con menores lactantes a cargo	
Personal responsable	
Gerencia	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	



Área de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivos Generales:

Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo

Acción n.º	16
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO ENTRE LA PLANTILLA
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo Difundir las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo Dar a conocer el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa	
Medidas	
Elaborar y difundir el Protocolo para la prevención del acoso laboral, en el cual se recoge la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	
Indicadores	
Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que conocen la existencia del protocolo	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	17
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	DIFUNDIR LA POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO
Prioridad	MEDIO
Objetivos	
Dar a conocer la política de tolerancia cero contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre las organizaciones y clientes colaboradores con el club	
Medidas	
Comunicación y visibilización de la política de tolerancia cero frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a entidades proveedoras de servicios o personal con las que se trabaja	
Indicadores	
Número de acciones realizadas en materia de difusión de la política contra el acoso	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Gerencia	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	18
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	ANALIZAR EL IMPACTO DE LOS CASOS DE ACOSO EN LAS BAJAS VOLUNTARIAS
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Verificar la existencia o no de cualquier tipo de relación entre el número de bajas voluntarias y las posibles situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	
Medidas	
<p>Analizar mediante las encuestas de desvinculación las bajas voluntarias que hayan existido y verificar que no han sido por motivos de acoso sexual o por razón de sexo</p> <p>Introducir la perspectiva de género en la protección de la salud de las personas trabajadoras</p>	
Indicadores	
<p>Número y porcentaje, desagregados por sexo, de bajas voluntarias producidas en la empresa</p> <p>Número y porcentaje, de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo sobre las personas que han causado baja</p>	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Área de salud laboral

Objetivos Generales:

- Introducir la perspectiva de género en la salud de las personas trabajadoras
- Visibilizar y proteger a la plantilla ante posibles riesgos contra su salud no recogidos hasta el momento

Acción n.º	19
Área de actuación	ÁREA DE SALUD LABORAL
Acción	AMPLIAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA GARANTIZAR LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Ampliar la prevención de riesgos laborales para garantizar la salud de todas las personas trabajadoras	
Medidas	
<p>Enlazar la PRL con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para que tanto la empresa como las personas trabajadoras conozcan los factores de riesgo y de protección</p> <p>Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos</p> <p>Informar sobre intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral.</p> <p>Implementar medidas de apoyo de la salud mental para la plantilla</p>	
Indicadores	
Número de personas trabajadoras informadas, desagregado por sexo	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	



Área de mujeres víctimas de violencia de género

Objetivos Generales:

- Prevenir y difundir la tolerancia cero contra la violencia de género

Acción n.º	20
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	AUMENTAR LA PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Garantizar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	
Medidas	
Elaborar y difundir una guía sobre derechos laborales a las víctimas de violencia de género	
Indicadores	
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas, que conocen el protocolo Número y porcentaje de mujeres beneficiadas por dicha medida	
Personal a quien va dirigido	
Trabajadoras víctimas de violencia de género	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	

Acción n.º	21
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	SENSIBILIZACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Realizar acciones comunicativas para difundir en la organización la protección y tolerancia cero contra la violencia de género	
Medidas	
Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización sobre violencia de género	
Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” y del día 25 de noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”	
Indicadores	
Número de acciones llevadas a cabo	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos de los que disponga la empresa	



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

Ámbito 1: ACCESO AL EMPLEO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
<p>1.1 Establecer un método objetivo para la evaluación de personas candidatas en el que se evalúen competencias técnicas, profesionales y habilidades necesarias para el puesto</p> <p>Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección con criterios de objetividad, transparencia y selección</p>	Gerencia	<p>Porcentajes, desagregados por sexo, de personas participantes en los procesos de selección</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas</p> <p>Número total de procesos de selección realizados</p>								



Ámbito 2: ÁREA DE RETRIBUCIÓN										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
2.1- Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que mida el valor de cada puesto, asignando retribuciones semejantes en aquellos puestos de igual valor	Gerencia	Verificar si se ha realizado y qué grado de desarrollo tiene.								
2.2- Establecer un bono social, el cual las personas podrán gastar en actividades y servicios ofrecidos por el club.	Comisión de Seguimiento	Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que se están beneficiando de dichas medidas.								
2.3- Asegurar que los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de nacimiento, lactancia ,etc.	Gerencia	Número y porcentaje de personas en situación de nacimiento o lactancia con retribución variable y verificar que no existe penalización.								



Ámbito 3: ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
3.1- Se redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad, así como la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Seguimiento, en los 6 meses siguientes a la firma del plan.	Gerencia	Elaboración del documento informativo. Número, y porcentaje, de mujeres y hombres que conocen la existencia del Plan								
3.2- Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad para aportar sugerencias y trasladar peticiones	Comisión de Seguimiento	Personas que han utilizado el canal de comunicación desagregado por sexo								
3.3- Elaboración de material de sensibilización para el uso de lenguaje e imágenes no sexistas	Comisión de Seguimiento	Número de publicaciones revisadas y actualizadas								
3.4 – Establecer un procedimiento de incorporación mediante un manual de bienvenida. Además, establecer un mecanismo de desvinculación.	Gerencia	Número de personas desagregado por sexo que han recibido el manual Número de personas desagregado por sexo que han realizado el proceso de desvinculación								



Ámbito 4: ÁREA DE FORMACIÓN										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
4.1- Formar a las personas que componen la comisión de igualdad en prevención, sensibilización y actuación ante desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, etc.	Comisión de Seguimiento	Número de procesos realizados por parte de los miembros de la Comisión								
4.2- Se realizará un análisis de las necesidades formativas de la empresa con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación. Se revisarán anualmente los procesos formativos a realizar en las diversas áreas y secciones que componen la actividad productiva del club.	Gerencia	Número de acciones formativas realizadas Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en los procesos formativos								



Ámbito 5: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
5.2 - Se dará visibilidad a las mujeres que componen la organización, mediante diversas acciones: entrevistas, networking...etc.	Comisión de Seguimiento	Número de acciones realizadas en esta materia								



Ámbito 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º
			Sem 2023	Sem 2023	Sem 2024	Sem 2024	Sem 2025	Sem 2025	Sem 2026	Sem 2026
6.2 - Establecer un permiso no retribuido y/o recuperable para que los/las cónyuges o parejas de mujeres embarazadas puedan ausentarse durante cinco días laborables (u horas equivalentes) de su puesto de trabajo. Dicho período no se podrá disfrutar de manera consecutiva.	Comisión de Seguimiento	Número y porcentaje de personas que se acogen a estas medidas								
6.2 - 2 días de asuntos propios, o su equivalente en horas, no retribuidos y/o recuperables para atender a asuntos particulares, que no dan derecho al correspondiente permiso.	Comisión de Seguimiento	Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que han disfrutado de estas licencias								
6.3 - Posibilidad de unir el periodo de vacaciones con el permiso por nacimiento. Flexibilizar el horario de entrada y/o salida del trabajo por menor a cargo.	Gerencia	Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, que se han acogido a estas medidas								



Ámbito 7: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
7.1- Elaborar y difundir Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comisión de Seguimiento	N.º de personas desagregadas por sexo que conocen la existencia del Protocolo de acoso.								
7.2 – Comunicación y visibilización de la política de tolerancia cero frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a entidades proveedoras de servicios o personal con las que se trabaja	Gerencia	Número de acciones realizadas en materia de difusión de la política contra el acoso								
7.4 - Analizar mediante las encuestas de desvinculación las bajas voluntarias que hayan existido y verificar que no han sido por motivos de acoso sexual o por razón de sexo.	Comisión de Seguimiento	Número y porcentaje, desagregados por sexo, de bajas voluntarias producidas en la empresa y motivo.								



Ámbito 8: SALUD LABORAL										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
<p>8.1 - Enlazar la PRL con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para que tanto la empresa como las personas trabajadoras conozcan los factores de riesgo y de protección</p> <p>Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos</p> <p>Informar sobre intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral.</p> <p>Implementar medidas de apoyo de la salud mental para la plantilla</p>	Gerencia	Número y porcentaje de riesgos detectados, así como su posible vinculación al sexo de la persona.								



Ámbito 9: VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2023	2º Sem 2023	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026
9.1- Elaborar y difundir un documento que contenga las medidas laborales a las que pueden acceder las víctimas de violencia de género	Comisión de Seguimiento	Número de personas desagregadas por sexo que conocen la guía. Número de víctimas que han solicitado acogerse a alguna de estas medidas								
9.2 - Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización de violencia de género Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” y del día 25 de noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Comisión de Seguimiento	Número de acciones llevadas a cabo								



IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente plan de igualdad comenzará su periodo de vigencia el mismo día de la firma del presente documento. Su vigencia será de cuatro años a partir de la citada fecha.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la «**Comisión de Seguimiento**» que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Dos integrantes de la Comisión Negociadora del Plan por parte empresarial y otros dos integrantes por parte de la representación legal de las personas trabajadoras. La designación de las personas concretas que formarán parte de esta Comisión, así como de los suplentes se realizará **un mes después de la aprobación del Plan de Igualdad por parte de la autoridad laboral competente** y quedarán designados durante el periodo de vigencia del mismo.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá como funciones encomendadas:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan y establecimiento de un calendario para las mismas.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual que refleja el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

5. Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
6. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente. La Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, manifestando así su voluntad de resolver cualquier tipo de conflicto que pueda surgir en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)
7. Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - a. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b. El grado de ejecución de las medidas.
 - c. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - d. La identificación de las posibles acciones futuras.
8. Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
9. En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - a. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - b. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - c. El grado de consecución de los resultados esperados.
 - d. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - e. El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - f. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.



Información necesaria para el cumplimiento de su función

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Método de trabajo de la Comisión de Seguimiento

La Comisión se reunirá al año de la firma y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas se llevan a cabo y/o si es necesario implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Herramientas de seguimiento

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

1. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
2. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
3. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
4. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS del I PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicadores de proceso Adecuación de los recursos	Falta recursos humanos		
	Falta recurso material		
	Falta horas		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de formación en la materia		
	Otros (especificar)		
INDICADORES DEL PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			



Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho. La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el Reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que aprecie la Comisión de Seguimiento con relación a la consecución de sus objetivos marcados.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla 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.
- 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.
- 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.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Por ello la Comisión de Seguimiento, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los integrantes y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.



En el caso de producirse la modificación del Plan de Igualdad, esta se comunicará a toda la plantilla. Si la Comisión de Seguimiento considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de la misma en el Órgano correspondiente.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

No obstante, cualquier persona interesada podrá solicitar la modificación, sustitución, o adición, de alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad si lo considera oportuno por necesidades derivadas de cambios legislativos, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el mismo.

Para ello deberá solicitarlo por escrito, argumentando los motivos alegados, dirigido a la Comisión de Seguimiento. En el plazo máximo de 15 días, se reunirá la Comisión de Seguimiento para tratar este asunto, y previo consenso de ambas partes se procederá a incorporar, o no, la modificación solicitada.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el caso de que cualquiera de las partes interesadas manifieste sus discrepancias con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad o con alguna de las acciones concretas previstas en el mismo, el procedimiento a seguir será en siguiente:

En el caso de que la persona interesada manifieste su discrepancia con la puesta en marcha de una acción concreta recogida en el Plan, deberá presentar escrito motivado a la persona Responsable de Área encargada de su implementación. Esta persona, en el plazo máximo de 7 días deberá dar traslado a la persona Comisión de Seguimiento del escrito recibido acompañado de un Informe motivado y acompañado de cuantas pruebas fehacientes dispongan, en el que recoja los resultados de la puesta en marcha de la medida objeto de discrepancia.

Una vez recibida dicha documentación, en el plazo de 15 días, se reunirá la Comisión de Seguimiento, así como a las partes implicadas y a cualquier otro trabajador/a que pudiera tener la condición de persona interesada a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.



En el caso de que las discrepancias surjan en cuanto a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la persona interesada presentará escrito motivado a la Comisión de Seguimiento, convocando en los 7 días posteriores una reunión en la que asistirá la persona interesada, así como cualquier trabajador/a que lo pueda considerar oportuno, a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

Y para que se tenga en cuenta, se firma este I Plan de Igualdad de ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR, por parte de las personas que forman parte de la Comisión Negociadora.

En Zaragoza, a 25 de enero de 2023