

PLAN DE IGUALDAD

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA
LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

REGISTRO DE VERSIONES

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
4. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PREVIO
5. RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA
6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN
 - 6.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
 - 6.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES
 - 6.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS
 - 6.4 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS
7. SEGUIMIENTOS, EVALUACION Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 7.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 7.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 7.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 7.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
 - 7.5 CALENDARIO DE ACTUACIONES
8. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 8.1 DELEGACION DE LA COMISION NEGOCIADORA EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCION EN EL REGISTRO

DOCUMENTO DE FIRMA PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

REGISTRO DE VERSIONES

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Razón Social	NIF	Versión
CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO	G08366809	1.0
Acrónimo	Fecha de creación	
PIGD_CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO	17/03/2022	
Preparación	Professional Group Conversia S.L.U	
Revisión	Órgano de Gobierno de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO	
Aprobación	CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO	
Descripción		
El presente documento describe un conjunto ordenado de medidas tras haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.		
A continuación se detallan los centros de trabajo de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO:		
Centro de Trabajo	Provincia	
AVDA. CASTELLDEFELS 58-62 CASTELLDEFELS	BARCELONA	

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral. La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD CLUB DE TENNIS ANDRÉS GIMENO COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA.

En Castelldefels el día 20 de diciembre de 2021

La Junta Directiva del CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO tiene muy presente que las personas que integran la organización son el pilar básico del proyecto de la entidad. Por ello, CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO manifiesta su firme compromiso con la garantía del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo mediante el establecimiento, desarrollo e implantación de políticas que integran la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, evitando la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y conseguir así la igualdad real en la organización y, por extensión, al conjunto de la sociedad.

Los anteriores principios se llevaran a cabo mediante la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con las prerrogativas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como en el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

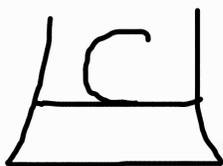
El Plan de Igualdad recoge los objetivos y medidas a implementar en la organización tras la elaboración de un diagnóstico de situación que plasma la posición de las mujeres y los hombres dentro de la organización detectando la presencia de situaciones de desigualdad y/o discriminación que requieran la adopción de acciones para eliminarlas y/o corregirlas.

Asimismo, se establece la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la organización aplicándolo en: el acceso y selección a la organización; la clasificación profesional; las modalidades de contratación y jornada laboral; la antigüedad; la promoción; la formación; la conciliación de la vida familiar, laboral y personal; la retribución y la política salarial; la salud laboral desde perspectiva de género; y en la prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

Para llevar a cabo este propósito es necesaria la implicación de la dirección de la organización así como de la representación o representación legal de los trabajadores y trabajadoras además de la del resto de personas que forman parte de la plantilla de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO y conseguir así que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo del clima laboral y de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, la mejora de la calidad de vida y el aumento de productividad y competitividad.

La Junta Directiva aprobó la constitución de dicha comisión en reunión ordinaria de Junta Directiva del 13 de diciembre de 2021

Firmado: Joan Querol i Maria, Presidente del CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO y en representación de los miembros de la Junta Directiva.



Firmado: Joan Querol i Maria. 38.488.599-P

**CONSTITUCIÓN PLAN DE IGUALDAD.
CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO
COMPROMISO DE LOS REPRESENTANTES O REPRESENTANTES
LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

En Castelldefels el día 20 de diciembre de 2021.

Los/las representantes o representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO nos sumamos al compromiso de la dirección de la organización con el establecimiento, desarrollo e implantación en la organización de políticas que integran la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, evitando la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, para conseguir la igualdad real en la entidad y, por extensión, al conjunto de la sociedad.

Por ello, nos comprometemos a integrar de la Comisión de Igualdad de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO así como a asumir todas las responsabilidades que de ello se deriven. Asimismo, nos comprometemos firmemente con los objetivos y medidas del Plan de Igualdad y a colaborar para su eficaz implantación.

Firmado:

Nuria Sandalinas de Pedro, con NIF 52.202.918-W representante legal de los trabajadores y trabajadoras de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO

Marcela Arricau Delbueno, con NIF 54.511.752-G representante legal de los trabajadores y trabajadoras de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO

Rebeca Barrera Mena, con NIF 44.422.016-T representante legal de los trabajadores y trabajadoras de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO



2. COMISION DE IGUALDAD. CLUB DE TENNIS ANDRÉS GIMENO CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

En Castelldefels a 20 de diciembre de 2021

El Órgano de Gobierno de CLUB DE TENNIS ANDRES GIMENO, con NIF G08366809, en conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o por acuerdo o convenio colectivo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, deciden adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda por tanto la creación de una Comisión de Igualdad para la implantación de un Plan de Igualdad en CLUB DE TENNIS ANDRES GIMENO. La constitución de la Comisión será paritaria entre mujeres y hombres y entre la organización y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Los miembros de la Comisión de Igualdad son:

Por parte de la representación de la Organización:

Dña.: Judith Manota Clavero con DNI 44.418.047-X

Dña.: Fina Aguilar Pozo con DNI 37.787.954-N

Dña.: Maite Castilla Barahona con DNI 11.707.587-N

D.: Joan Querol i Maria con DNI 38.488.599-P

Por parte de la representación o representación legal de los Trabajadores y trabajadoras:

Dña.: Nuria Sandalinas de Pedro con DNI 52.202.918-W

Dña.: Marcela Arricau Delbueno con DNI 54.511.752-G

Dña.: Rebeca Barrera Mena con DNI 44.422.016-T

D.: Joaquim García Benítez con DNI 33.969.406-Q

Las funciones atribuidas a la Comisión de Igualdad de CLUB DE TENNIS ANDRES GIMENO:

- I. Velar para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- II. Atender a las consultas o dudas planteadas por los empleados y empleadas de la organización sobre el Plan de Igualdad.
- III. Aprobar el Plan de Igualdad y Reglamento de Funcionamiento de la Comisión que se constituirá en la organización.
- IV. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y promover su implantación.
- V. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.
- VI. Promover una remodelación de la misma, de modo que tras la redacción del Plan, la Comisión de Igualdad cumpla con el principio de presencia equilibrada, a través de la incorporación.

VII. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo y con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la organización.

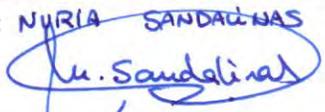
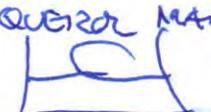
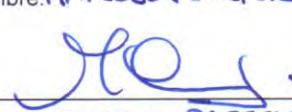
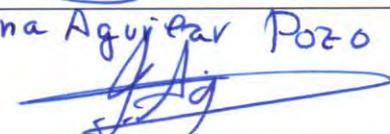
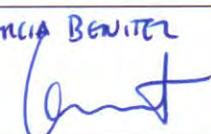
Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En prueba de conformidad, se firma el presente documento y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Conformidad y firma del Órgano de Gobierno:

Nombre: 
 JUAN QUEVEDO MARÍA

Conformidad y firma de los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad.

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras
Nombre: <u>NYRIA SANDALINAS DE PEDRO</u> 	Nombre: <u>JUDITH MANOTA CLAYERO</u> 
Nombre: <u>JOAN QUEVEDO MARÍA</u> 	Nombre: <u>MARCELA ARRICAÑO DELBUENO</u> 
Nombre: <u>MATTE CASTILLA BARAMONA</u> 	Nombre: <u>REBECA BARRENA TICNA</u> 
Nombre: <u>Fina Aguiar Pozo</u> 	Nombre: <u>JOAQUÍN GARCÍA BENÍTEZ</u> 

CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD CLUB DE TENNIS ANDRÉS GIMENO COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA.

En Castelldefels el día 20 de diciembre de 2021

La Junta Directiva del CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO tiene muy presente que las personas que integran la organización son el pilar básico del proyecto de la entidad. Por ello, CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO manifiesta su firme compromiso con la garantía del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo mediante el establecimiento, desarrollo e implantación de políticas que integran la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, evitando la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y conseguir así la igualdad real en la organización y, por extensión, al conjunto de la sociedad.

Los anteriores principios se llevarán a cabo mediante la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con las prerrogativas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como en el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

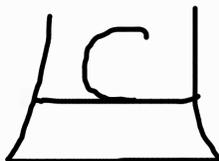
El Plan de Igualdad recoge los objetivos y medidas a implementar en la organización tras la elaboración de un diagnóstico de situación que plasma la posición de las mujeres y los hombres dentro de la organización detectando la presencia de situaciones de desigualdad y/o discriminación que requieran la adopción de acciones para eliminarlas y/o corregirlas.

Asimismo, se establece la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la organización aplicándolo en: el acceso y selección a la organización; la clasificación profesional; las modalidades de contratación y jornada laboral; la antigüedad; la promoción; la formación; la conciliación de la vida familiar, laboral y personal; la retribución y la política salarial; la salud laboral desde perspectiva de género; y en la prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

Para llevar a cabo este propósito es necesaria la implicación de la dirección de la organización así como de la representación o representación legal de los trabajadores y trabajadoras además de la del resto de personas que forman parte de la plantilla de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO y conseguir así que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo del clima laboral y de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, la mejora de la calidad de vida y el aumento de productividad y competitividad.

La Junta Directiva aprobó la constitución de dicha comisión en reunión ordinaria de Junta Directiva del 13 de diciembre de 2021

Firmado: Joan Querol i Maria, Presidente del CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO y en representación de los miembros de la Junta Directiva.



Firmado: Joan Querol i Maria. 38.488.599-P

CONSTITUCIÓN COMISIÓN IGUALDAD CLUB DE TENNIS ANDRÉS GIMENO COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA

Apreciados y apreciadas,

En CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO somos conscientes que nuestro modelo de gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. La igualdad de género es uno de los principios de nuestra política corporativa y por eso asumimos el compromiso de trabajar para la no discriminación e impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización.

Es por ello que hemos decidido poner en marcha un **Plan de Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y aplicable en la materia: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adaptadas a la organización después de realizar un diagnóstico de situación, con la finalidad de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la organización.

El Plan de Igualdad de la organización ha sido aprobado por la dirección de la organización conjuntamente con los representantes o representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y comprende medidas y actuaciones en los siguientes ámbitos: el acceso y selección a la organización; la clasificación profesional; las modalidades de contratación y jornada laboral; la antigüedad; la promoción; la formación; la conciliación de la vida familiar, laboral y personal; la retribución y la política salarial; la salud laboral desde perspectiva de género; y en la prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

Asimismo, el Plan de Igualdad cuenta con la creación de la Comisión de Igualdad además de un Protocolo de actuaciones en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

De acuerdo con el principio de transparencia que recoge la legislación en materia de igualdad, la totalidad del Plan de Igualdad está a disposición de todos los miembros profesionales de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

Para que el Plan de Igualdad sea un éxito necesitamos vuestra colaboración y soporte por lo que os agradecemos, de antemano, vuestra implicación y predisposición para que este proyecto sea un éxito para CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

Quedamos a vuestra disposición,

Junta Directiva CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad tiene como objetivo general garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

Para alcanzar este objetivo general se plantean 12 ámbitos de intervención, cada uno de los cuales tiene asociado un objetivo y uno o varios resultados estratégicos. Para alcanzar los resultados estratégicos se concretan una serie de objetivos específicos y las medidas adecuadas para alcanzar estos objetivos en los centros de trabajo: AVDA. CASTELLDEFELS 58-62 CASTELLDEFELS.

Para concretar con más detalle lo que se quiere alcanzar, se han establecido objetivos estratégicos para cada uno de los 12 ámbitos de intervención priorizados.

Este Plan de Igualdad se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma de aprobación del mismo sin perjuicio de las posibles modificaciones que puedan surgir a raíz de los procedimientos de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.

4. RESULTADO DIAGNÓSTICO PREVIO

El presente apartado describe y analiza los resultados obtenidos del Diagnóstico Previo realizado a CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO. El estudio y análisis de los diferentes apartados han dado como resultado el siguiente informe de diagnóstico de situación de la organización. El diagnóstico de carácter cualitativo y cuantitativo se ha realizado, por medio del estudio e identificación de las políticas, procesos, y sistema de gestión de personas en CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

El estudio cualitativo y cuantitativo ha abordado los siguientes aspectos:

Acceso y selección a la organización: es necesario establecer los mecanismos correspondientes para eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a los procesos de selección de las personas trabajadoras.

Atendiéndonos a los procesos de selección de personal, observamos que existe una ausencia de participación de ambos sexos. Por otra parte, las personas que realizan los procesos de selección carecen de formación en igualdad de género.

En cuanto a las ofertas de trabajo, estas son comunicadas a través de distintos métodos para que sean fácilmente accesibles tanto por hombres como para mujeres. Además, el lenguaje utilizado es inclusivo y no sexista.

Clasificación profesional: es necesario favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representados/as así como potenciar la igualdad de oportunidades.

Podemos observar que la plantilla se compone por 60 personas trabajadoras, en concreto 38 hombres y 22 mujeres. En este sentido, el grueso de mujeres se subsume en el Grupo profesional 3, de igual manera que el grueso de hombres.

Es importante resaltar que, en el caso de subrepresentación de hombres o mujeres en algún grupo profesional, la entidad debería tomar medidas y realizar acciones para subsanar dicha situación. En este caso, se observan diferencias en las condiciones de trabajo de los distintos niveles masculinizados que en los feminizados.

Por lo que respecta a la sobrecualificación del total de la plantilla, se considera oportuno el aprovechamiento de la entidad de dicha cualificación, con el fin de obtener una mayor rentabilidad de la organización.

Modalidades de contratación y jornada laboral: es necesario establecer las medidas correspondientes para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los tipos de contratos así como las distintas jornadas laborales de la organización.

En primer lugar, podemos destacar la importancia de que la organización haya establecido en el margen de su política interna, medidas que regulen la temporalidad, así como, su compromiso con el equilibrio de contratos indefinidos entre mujeres y hombres, garantizando el fomento de la estabilidad en el empleo.

Pese a que dentro de la organización existen los mismos beneficios laborales tanto para las personas con contrato a tiempo completo como para las personas con contrato a tiempo parcial, las últimas preferirían disponer de contrato a tiempo completo. Por lo que, sería oportuno revisar su situación, y en caso que estructuralmente sea posible, aumentar su jornada.

Antigüedad: es necesario establecer medidas para favorecer la estabilidad de las personas trabajadoras en la organización.

Centrándonos en la antigüedad de la que dispone la plantilla, observamos que la entidad no dispone de un plan de formación para las personas trabajadoras, la existencia del mismo supondría un incentivo de los beneficios laborales para aquellas personas con más antigüedad en la organización.

Promoción profesional: es necesario establecer procedimientos de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

Por otra parte, son necesarias acciones específicas y sistemáticas para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad.

En los procesos de promoción, la entidad no los realiza de modo abierto para facilitar la comunicación a toda la plantilla y así poder acceder de forma voluntaria. No obstante, destaca el hecho de que se realicen

independientemente del género, existiendo una participación equitativa de ambos colectivos. por lo que, desde el punto de vista teórico, no se observan impedimentos para cualquiera de los colectivos en el acceso a las promociones internas de la entidad, considerando por tanto que existen las mismas posibilidades para hombres y mujeres.

En cuanto a los criterios utilizados para la selección de las personas candidatas, se atienden a valorar objetivamente la experiencia, competencia técnica, capacidad para asumir responsabilidades, liderazgo, entre otros.

Centrándonos en las subidas salariales en las promociones realizadas, se observa una subida salarial general.

Formación profesional: es necesario potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, facilitando, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.

En relación a las políticas, criterios y evaluación que la entidad realiza en sus planes formativos entre los miembros profesionales podemos destacar que la entidad no cuenta con un plan formativo para todas las personas trabajadoras de la entidad, por lo que sería necesario implantarlo ya que de su existencia podría desprender un elemento motivador entre los miembros de la plantilla.

En cuanto al proceso que sigue para el acceso a las formaciones, la entidad se basa en aspectos objetivos como la experiencia, antigüedad, competencia técnica, méritos, etc. En todo caso, la entidad debería tener un objetivo claro para realizar esa formación, ya que los planes de formación nacen de forma aleatoria sin atender a ningún criterio.

Hay que resaltar que uno de los criterios mas valorados en las acciones formativas atiende a principios de igualdad de género.

Condiciones de trabajo: es necesario establecer los procedimientos y mecanismos correspondientes para eliminar todas aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un trato desigual entre mujeres y hombres.

A pesar de que la organización cuenta con un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género, las personas trabajadoras deberían ser informadas y conocer los riesgos específicos a los que están expuestas por el hecho de ser hombre o mujer.

Por otro lado, el personal responsable de la salud laboral no dispone de formación necesaria en materia de igualdad y además no existe en la organización un Protocolo contra el acoso laboral y sexual por razón de género.

Conciliación de la vida familiar, laboral y personal: es necesario tener siempre información actualizada sobre las necesidades de conciliación de la plantilla por medio de encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.

Es necesario potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores y trabajadoras, para no incurrir en conductas discriminatorias, y con el fin de tener una óptima conciliación del trabajo con la vida personal, familiar y laboral.

Pese a que la entidad garantiza la conciliación de las personas trabajadoras ajustándose al horario laboral, no existen políticas implantadas relacionadas con medidas de conciliación para todos los miembros profesionales.

Se observa que en la entidad en lo que se refiere a reuniones internas entre el personal, por lo general se suelen realizar fuera del horario laboral, no cumpliendo con las horas de trabajo dentro de la entidad.

Infrarrepresentación femenina: es necesario establecer procedimientos y mecanismos para asegurar la presencia de mujeres en la organización, así como que asegurar que tienen las mismas oportunidades de acceso a los distintos grupos profesionales y a las promociones en la organización.

Respecto a la clasificación profesional, se observa que se centra en una elección basada en parámetros objetivos. No obstante, la entidad no dispone de medidas para corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

En relación a los procesos de promoción, cabe destacar la importancia de contar con un proceso abierto para que toda la plantilla pueda acceder de forma voluntaria.

Retribución y política salarial (por salario, bandas salariales): es necesario establecer una política salarial. Asimismo es importante usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.

En términos generales, resaltamos que la retribución de la organización no es equitativa entre mujeres y hombres. Por otro lado, la poca presencia de mujeres en las categorías que implican mayor retribución puede ser debida a la existencia de obstáculos sobre los que habrá que incidir en las medidas a aplicar en el Plan de Igualdad, así como el compromiso de la organización para elaborar una política salarial por razón de género.

Salud laboral desde perspectiva de género: es necesario establecer las medidas preventivas dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.

Podemos destacar el compromiso de la organización para implantar un Plan de Igualdad, con la finalidad de incentivar el conocimiento por parte de las personas trabajadoras de los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombre o mujer.

Por otra parte, hay que resaltar la necesidad de que el personal responsable de la salud laboral disponga de formación en materia de igualdad.

Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral: es necesario elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

Finalmente, atendiendo a la prevención del acoso sexual, no se aprecian casos de acoso en la entidad. No obstante, se debe establecer un canal habilitado para denunciar posibles conductas de este tipo, así como implantar un Protocolo para su prevención y establecer un sistema disciplinario para castigar conductas relacionadas con el acoso sexual o laboral.

5. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

La Auditoría pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

DIAGNÓSTICO AUDITORÍA

Para la realización de la auditoría salarial de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO han sido analizados entre otros los siguientes factores:

- Distribución del personal.
- Puesto de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Antigüedad.
- Desempeño.
- Tipo de contrato.
- Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- Tipo de jornada.
- Estudios.
- Beneficios sociales.
- Salario base.
- Retribuciones extrasalariales.
- Complementos salariales totales.
- Complementos no salariales totales.
- Días con baja laboral.
- Retribuciones en especie.
- Planes de pensiones.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO horarios según tipología de contrato indefinido a tiempo completo, indefinido a tiempo parcial y temporal a tiempo parcial.

En CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO podemos observar así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Las 60 personas trabajadoras de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO cuentan con la siguiente clasificación:

GRUPO PROFESIONAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	1	0	1
Grupo 2	7	4	11
Grupo 3	30	18	48
Grupo 1: Directivos con título universitario. Grupo 2: Puestos intermedios con título universitario. Grupo 3: Trabajadores que no necesitan una titulación específica.			

Toda la plantilla trabaja entre 31 horas y 40 horas y algunas trabajadoras y trabajadores se acogen a alguna medida de conciliación posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada y teletrabajo.

Principalmente, el cálculo se ha realizado analizando la posible brecha salarial por categorías profesionales. Se han considerado las categorías profesionales de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO: Directivos con título universitario, puestos intermedios con título, trabajadoras y trabajadores que no necesita una titulación y/u otras categorías.

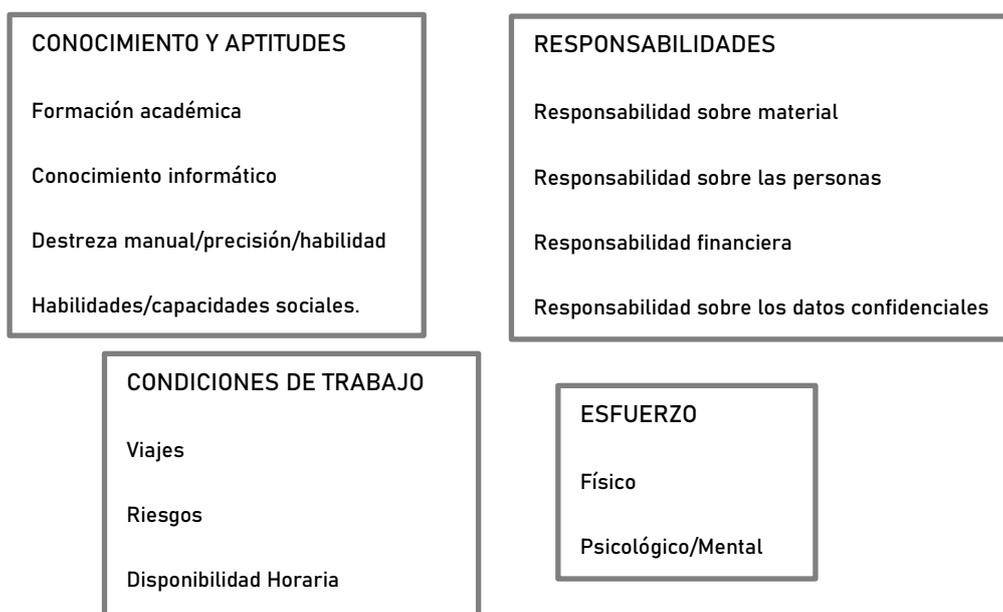
En cuanto al Grupo 1 intermedio apreciamos una diferencia porcentual entre mujeres y hombres es mayor de 25%, puedes existir brecha salarial.

En cuanto al Grupo 2 apreciamos una diferencia porcentual entre mujeres y hombres es mayor de 25%, puedes existir brecha salarial.

En cuanto al Grupo 3 intermedio apreciamos una diferencia porcentual entre mujeres y hombres es mayor de 25%, puedes existir brecha salarial.

En este caso, la valoración de puestos de trabajo se ajusta a lo dispuesto en el Convenio y normativas aplicables al sector, puesto que en ellas se dispone los requisitos mínimos que deben cumplir las personas trabajadoras, dependiendo del puesto de trabajo al que quieran acceder y, de la misma manera, le indica a CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO los requisitos mínimos que debe solicitar en la oferta de empleo.

Mediante el sistema de valoración de puestos de trabajo por puntos de factor, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basado en los siguientes conceptos:



PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Se han ido estableciendo, a lo largo de las acciones del Plan de Igualdad objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente. Estas son:

- En el área de clasificación profesional el objetivo es "Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO, especialmente

en los puestos donde hay menos representación, así como en los órganos directivos de la entidad". Así como "Establecer una catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios".

Una de las acciones que directamente afecta a la brecha salarial es el objetivo de "Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación", desarrollado a través de las siguientes medidas:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- En el área de acceso al empleo se establece el objetivo prioritario de "Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción", por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Se establece en el área de ordenación de los tiempos de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad, el objetivo de "Conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su desarrollo profesional con el personal y familiar", por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

El compromiso de la entidad es velar por que estos objetivos no dejen de cumplirse.

6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

El Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actuación de la organización que se establecen después de haber realizado el diagnóstico de situación y estudiado los resultados del mismo.

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos. Para realizar este análisis detallado es imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización. El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece las áreas mínimas de estudio para la elaboración del diagnóstico.

CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos, sobre los siguientes ámbitos de intervención: acceso y selección a la organización; clasificación profesional; modalidades de contratación y jornada laboral; antigüedad; promoción; formación; conciliación de la vida familiar, laboral y personal; retribución y política salarial; salud laboral desde perspectiva de género; y prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

Tras el estudio de la información recopilada se ha elaborado un informe de resultado detectando aquellas áreas o ámbitos que requieren la aplicación objetivos así como medidas y acciones para la eliminación de la discriminación por razón de género en el trabajo y la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en la organización.

6.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación, se presentan los **objetivos estratégicos** de la implantación del Plan de Igualdad en los distintos ámbitos de intervención así como la finalidad de la implantación de medidas en el ámbito y áreas correspondientes.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	
ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.
Implantación de medidas	Eliminación de todas aquellas barreras que dificultan el acceso en igualdad de condiciones a la organización entre hombres y mujeres.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en la clasificación profesional.
Implantación de medidas	Equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización.
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en las modalidades de contratación aplicables a hombres y mujeres.
Implantación de medidas	Equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades contractuales.
ANTIGÜEDAD	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral que fomente la estabilidad profesional en la organización.
Implantación de medidas	Mejora de las condiciones laborales para fomentar la estabilidad profesional en la organización tanto de mujeres como de hombres.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en las promociones profesionales de la organización.
Implantación de medidas	Establecimiento de criterios y estrategias no discriminatorias para el acceso a los planes de promoción profesional.
FORMACIÓN PROFESIONAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los planes de formación profesional de la organización.
Implantación de medidas	Establecimiento de criterios y estrategias no discriminatorias para el acceso a los planes de formación.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo.
Implantación de medidas	Eliminación de todas aquellas condiciones de trabajo que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres en la organización.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Implantación de medidas	Establecimiento de acciones y medidas que garanticen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral con una distribución equitativa entre hombres y mujeres en los distintos departamentos y áreas así como en los puestos intermedios o superiores.
Implantación de medidas	Reducción de la diferencia de número de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización.
RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral sin brecha salarial entre mujeres y hombres.
Implantación de medidas	Disposición de un sistema retributivo no discriminatorio.
SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.
Implantación de medidas	Reducción de los riesgos laborales a los que se pueden exponer las mujeres y los hombres por sus específicas y respectivas condiciones de salud y de lugar de trabajo.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.
Implantación de medidas	Neutralizar las situaciones que se configuran como acoso, identificado mediante el abordaje de la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, la normalización de la activación del protocolo como una herramienta institucional y la sanción efectiva de los comportamientos de acoso.

6.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES

Una vez definidos los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad y de cada una de las áreas de intervención se establecen **los objetivos y medidas transversales** que afectan a la totalidad de las áreas de actuación de la organización.

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN		
Objetivo principal	Implantación de un Plan de Igualdad en la organización		
Medidas transversales	Responsable	Fecha de ejecución	
Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno	2021/2022	
Creación de la Comisión de Igualdad	Órgano de Gobierno Representantes de los trabajadores/trabajadoras	2021/2022	
Aprobación del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad	2021/2022	
Realización del diagnóstico de situación de igualdad	Comisión de Igualdad	2021/2022	
Establecimiento de los objetivos y medidas concretas en materia de igualdad	Comisión de Igualdad	2021/2022	
Creación de un canal de comunicación en materia de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad	2021/2022	
Registro del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Persona habilitada	2021/2022	
Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad Asesoría Externa	Anual	

6.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS

Por último, se establecen los **objetivos concretos** de cada una de las áreas de actuación y las **medidas específicas** a implementar detallando de cada una: las acciones concretas que la integran, la persona o personas responsables de su implantación, su entrada en vigor y sus indicadores de cumplimiento.

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN
<p>Objetivos</p>	<p>Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación para garantizar las mismas oportunidades de acceso y contratación a la organización.</p> <p>Garantizar una organización equilibrada en número de oportunidades laborales.</p> <p>Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar las barreras que generan desigualdades en el acceso y contratación a la organización.</p> <p>Asegurar la equidad como un principio básico en la selección y acceso a la organización atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad.</p> <p>Procurar una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres.</p> <p>Fomentar la equiparación de ambos sexos en la plantilla.</p>

<p>Medida 1</p>	<p>Revisar los procedimientos de selección.</p>
<p>Acciones</p>	
<p>Realizar entrevistas objetivas y no discriminatorias con preguntas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, competencias, conocimientos y no relacionadas con la situación personal o familiar.</p> <p>Utilizar lenguaje, imágenes y contenido no sexista e inclusivo en las entrevistas de trabajo.</p> <p>Remitir una comunicación a todas las organizaciones y entidades con las que se contratan/subcontratan los procesos de selección de personal del compromiso de la organización con el principio de igualdad de género.</p> <p>Obtener la valoración de las personas candidatas sobre el respeto de los principios de igualdad en el proceso de selección.</p>	
<p>Responsable</p>	<p>Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.</p>
<p>Temporalización</p>	<p>Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Indicadores de cumplimiento</p>	<p>Número de documentos revisados desde la perspectiva de género. Número de solicitudes de empleo recibidas y contrataciones realizadas por sexo. Envío del compromiso con la igualdad a las empresas de selección contratadas/subcontratadas. Valoraciones de las personas candidatas sobre el respecto del principio de igualdad en el proceso de selección.</p>

Medida 2	Incluir personas de ambos sexos en los procesos de selección de personal
Acciones	
Potenciar la presencia paritaria de ambos sexos en los equipos de selección.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de personas que participan en los procesos de selección y su sexo. Número de procesos de selección realizados, personas que han participado en el mismo y su sexo. Listado de personas de la organización que participan en los procesos de selección.

Medida 3	Revisar los procedimientos de elaboración y comunicación de las ofertas de empleo
Acciones	
Realizar convocatorias de empleo que inviten de forma explícita al sexo infrarrepresentado a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente asignadas al sexo contrario.	
Formar al personal encargado de publicación de ofertas de trabajo en materia de igualdad.	
Mencionar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Listado de los canales utilizados en las ofertas de empleo. Número de documentos revisados desde la perspectiva de género. Número de ofertas publicadas sin lenguaje sexista.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Objetivos	<p>Eliminar las barreras que pueden generar desigualdades en los distintos grupos profesionales.</p> <p>Aprovechar al máximo el potencial humano con el que cuenta la organización.</p>

Medida 1	Corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
Acciones	
<p>En condiciones equivalentes de idoneidad y competencias entre personas candidatas, dar prioridad de contratación al sexo menos representado en el grupo correspondiente.</p> <p>En condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, priorizar las candidaturas internas del sexo menos representado.</p> <p>Publicar las vacantes de forma que todas sean conocidas por todas las personas trabajadoras.</p> <p>Aumentar los canales de reclutamiento.</p> <p>Realizar los procesos de promoción de forma transparente y objetiva.</p> <p>Establecer un plan de formación para todas las personas trabajadoras.</p>	
Responsable	<p>Órgano de Gobierno.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.</p>
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	<p>Número de puestos donde la subrepresentación se haya corregido.</p> <p>Número de promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.</p> <p>Número de incorporaciones desagregadas por sexo y grupo profesional</p> <p>Listado de los canales de reclutamiento.</p> <p>Listado de los canales de comunicación de ofertas.</p>

Medida 2	Revisar las condiciones de trabajo de todos los grupos profesionales.
Acciones	
<p>Equiparar las condiciones laborales de los grupos masculinizados y los feminizados.</p> <p>Mantener las condiciones de promoción, conciliación y formación que garanticen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.</p>	
Responsable	<p>Órgano de Gobierno.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.</p>
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.

ÁREA DE ACTUACIÓN	MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
Objetivos	Eliminar las desigualdades en las modalidades contractuales entre hombres y mujeres.

Medida 1	Favorecer la conversión de los contratos de tiempo parcial a tiempo completo.
Acciones	
<p>Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo.</p> <p>Utilizar todos los medios de comunicación habituales de la organización garantizando que la información es accesible a todo el personal.</p> <p>Dar prioridad a la conversión de los contratos de tiempo parcial a tiempo completo del sexo menos representado en contratos a tiempo completo.</p> <p>Aplicar medidas de flexibilidad interna que premian incrementar las contratación a jornada completa, respetando la conciliación de la vida, laboral y personal.</p> <p>Elaborar un formulario de solicitud de incremento de jornada.</p> <p>Revisar periódicamente el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial.</p>	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de vacantes a tiempo completo Número de conversiones a tiempo completo según sexo. Número de solicitudes de incremento de jornada. Número de personas a tiempo parcial que preferirían trabajar a tiempo completo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	ANTIGÜEDAD
Objetivos	Favorecer la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización independientemente de su sexo.

Medida 1	Facilitar la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización.
Acciones	
Establecer planes profesionales para todas las personas trabajadoras de la organización.	

<p>Realizar entrevistas periódicas con la plantilla para conocer sus inquietudes respecto su estabilidad en la organización.</p> <p>Aplicar medidas de flexibilidad interna que permitan la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.</p> <p>Revisar los complementos salariales por antigüedad de toda la plantilla.</p> <p>Establecer los beneficios laborales correspondientes para las personas trabajadoras con más antigüedad en la organización.</p>	
Responsable	<p>Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.</p>
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	<p>Número de entrevistas realizadas a las personas trabajadoras</p> <p>Número de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral aplicadas desagregadas por sexo.</p> <p>Número de beneficios laborales relacionados con la antigüedad.</p> <p>Número de documentos revisados.</p> <p>Elaboración e implantación de un Plan de Formación para todas las persona trabajadoras de la organización.</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Objetivos	<p>Fomentar mecanismos para el acceso a los procesos de promoción interna entre los empleados y empleadas de forma igualitaria.</p> <p>Eliminar la visión estereotipada sobre la promoción de hombres y mujeres.</p>

Medida 1	Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción.
Acciones	
<p>Aplicar los principios de valoración objetiva y no discriminación en los procesos de promoción interna.</p> <p>Asegurar la transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado de los procesos de selección.</p>	
Responsable	<p>Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.</p>
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	<p>Número de promociones internas llevadas a cabo.</p> <p>Número de promociones internas enfocadas a mujeres.</p> <p>Número de promociones internas enfocadas a hombres.</p> <p>Número de políticas y procedimientos internos enfocados a la promoción interna de personas trabajadoras de la organización revisadas.</p>

	<p>Revisión de los criterios para la promoción interna de las políticas de promoción interna.</p> <p>Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones internas de la organización.</p>
	<p>Revisión de políticas y procedimientos internos enfocados a la promoción interna de personas trabajadoras de la organización.</p> <p>Revisión de criterios para la promoción interna de las políticas de promoción interna.</p> <p>Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones internas de la organización</p>

Medida 2	Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de promoción interna de la organización basados en criterios objetivos y no discriminatorios.
Acciones	
Crear procedimientos específicos y sistemáticos para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de los trabajadores y trabajadoras a puestos de responsabilidad.	
Responsable	<p>Órgano de Gobierno.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.</p>
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	<p>Número de promociones internas llevadas a cabo.</p> <p>Número de promociones internas enfocadas a mujeres.</p> <p>Número de promociones internas enfocadas a hombres.</p> <p>Revisión de políticas y procedimientos internos enfocados a la promoción interna de personas trabajadoras de la organización.</p> <p>Revisión de criterios para la promoción interna de las políticas de promoción interna.</p> <p>Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones internas de la organización</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN PROFESIONAL
Objetivos	Fomentar los mecanismos para el acceso a la formación profesional de los miembros profesionales de forma igualitaria.

Medida 1	Asegurar la integración de la perspectiva de género en la elaboración de los planes de formación.
Acciones	
Revisión de los planes de formación de la organización para asegurar que no son discriminatorios e incluyen la perspectiva de género.	
Responsable	<p>Órgano de Gobierno.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.</p> <p>Departamento/ persona responsable de Formación.</p>

Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de documentos relacionados con la formación revisados.

Medida 2	Ajustar la oferta formativa a los intereses y necesidades de hombres y mujeres (temáticas, requisitos de acceso, horarios, compensación, etc.)
Acciones	
Crear programas formativos adaptados a los distintos perfiles de la organización.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Departamento/ persona responsable de Formación.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Programa Formativo anual de la organización. Numero de revisiones a las políticas y planes formativos. Listado de revisiones y actualizaciones de las políticas Formativas y/o Planes formativos anuales.

Medida 3	Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de formación profesional de la organización, basados en criterios objetivos y no discriminatorios.
Acciones	
Establecer nuevos canales de comunicación interna eficaces para informar y actualizar sobre las acciones formativas.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Departamento/ persona responsable de Formación.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de formaciones realizadas o en previsión de realizarse por sexo. Número de procedimientos de formación revisados. Listado de formaciones activas y realizas por las personas trabajadoras por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO
Objetivos	Ordenar el tiempo de trabajo de forma que promueva la facilitación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Medida 1	Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo.
Acciones	
<p>Establecer medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p> <p>Considerar la implantación de la jornada intensiva o continuada.</p> <p>Establecer sistemas de remuneración que valoren la productividad y el cumplimiento de objetivos.</p> <p>Fomentar el teletrabajo.</p> <p>Posibilitar el horario flexible con compensación semanal o mensual.</p>	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número y listado de medidas de conciliación disfrutadas por sexo. Número de medidas implementadas para mejorar la ordenación del tiempo de trabajo. Número de medidas de flexibilidad horaria disfrutadas por la plantilla.
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
Objetivos	Establecer medidas concretas para la conciliación de la vida personal y profesional y adecuar su enfoque de forma que tengan impacto positivo en la corresponsabilidad, con el fin de compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.

Medida 1	Actualizar, implementar y realizar un seguimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.
Acciones	
<p>Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padre para fomentar la utilización de los permisos parentales.</p> <p>Revisar los protocolos para el acceso a las medidas implantadas por la organización en cuanto a conciliación de la familiar, laboral y/o personal.</p> <p>Revisar las posibles actualizaciones e implementación de nuestras medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal.</p>	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.

Indicadores de cumplimiento	Número de personas trabajadoras que se han acogido a alguna medida de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal desagregadas por sexo. Número y listado de políticas y procedimientos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal.

Medida 2	Crear procedimientos y mecanismos de comunicación para dar a conocer los derechos a la conciliación y asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a dicho derecho.
-----------------	---

Acciones

Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y alboral.

Informar a toda la plantilla sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.

Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
--------------------	--

Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
------------------------	--

Indicadores de cumplimiento	Número de acciones de comunicación a la plantilla relativas a las medidas de conciliación. Número de personas trabajadoras de la plantilla a las que se ha informado de medidas de conciliación por sexo. Número de personas que han pedido información sobre medidas de conciliación por sexo.
------------------------------------	---

Medida 3	Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para lograr mayor flexibilidad en la jornada y horarios laborales.
-----------------	---

Acciones

Adecuar los criterios de adhesión al programa de teletrabajo.

Respetar los horarios laborales pactados.

Revisar las criterios de convocatorias de reuniones.

Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
--------------------	--

Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
------------------------	--

Indicadores de cumplimiento	Número de medidas de conciliación implementadas relacionadas con el teletrabajo. Número de medidas de conciliación relacionadas con el teletrabajo disfrutadas por la plantilla desagregados por sexo. Número de documentos, procedimientos y políticas revisados relacionados con el teletrabajo.
------------------------------------	--

ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Objetivos	<p>Promover la integración de la perspectiva de género en los distintos grupos profesionales.</p> <p>Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.</p> <p>Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de acceso y selección a la organización.</p> <p>Fomentar la formación y promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.</p>

Medida 1	Revisión de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.
Acciones	
<p>En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, seleccionar a la persona del sexo menos representado en cada área o departamento.</p> <p>Realizar convocatorias de empleo sin criterios discriminatorios, lenguaje sexista o no inclusivo y que inviten de forma explícita al sexo infrarrepresentado a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente asignadas al sexo contrario.</p> <p>Realizar procesos de selección objetivos y no discriminatorios con preguntas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, competencias, conocimientos y experiencia.</p>	
Responsable	<p>Órgano de Gobierno.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.</p>
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	<p>Número de contrataciones desagregado por sexo y área o departamento.</p> <p>Número de bajas desagregado por sexo y área o departamento.</p> <p>Número de mujeres en los departamentos y áreas donde están infrarrepresentadas.</p> <p>Número de candidaturas de mujeres y hombres recibidas para las distintas ofertas.</p>

Medida 2	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables y transparentes.
Acciones	
<p>Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.</p> <p>Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a grupos profesionales de mayor responsabilidad.</p>	

Fomentar la promoción profesional hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

Difundir internamente las promociones a los distintos grupos de mando de forma transparente.

Realizar cursos de formación orientados a los procesos de promoción interna.

Implementar una evaluación de desempeño de trabajo que permita definir objetivos de mejorar, detectar necesidades formativas y valorar posibles promociones.

Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de promociones en la plantilla desagregados por sexo y área o departamento. Número de formaciones en la plantilla desagregados por sexo y área o departamento.

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL
Objetivos	Elaborar una política de retribución equitativa por razón de género Compromiso para elaborar una política salarial.

Medida 1	Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por razón de género.
Acciones	
Diseñar una política salarial basada en la descripción objetiva de los puestos de trabajo.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de personas trabajadoras que están en las distintas franjas salariales desagregadas por sexo (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). Elaboración de un Registro Salarial. Realización de un estudio sobre las retribuciones en la organización. Inclusión de la igualdad salarial en la política retributiva.

Medida 2	Revisar las condiciones salariales de todos los grupos profesionales para buscar la equidad salarial.
Acciones	

Implementar un sistema de compensación equitativo por razón de género.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de personas trabajadoras que están en las distintas franjas salariales desagregadas por sexo (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). Elaboración de un Registro Salarial. Realización de un estudio sobre las retribuciones en la organización. Inclusión de la igualdad salarial en la política retributiva.

Medida 3	Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por género.
Acciones	
Diseñar una política salarial basada en la descripción objetiva de los puestos de trabajo.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de personas trabajadoras que están en las distintas franjas salariales desagregadas por sexo (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). Elaboración de un Registro Salarial. Realización de un estudio sobre las retribuciones en la organización. Inclusión de la igualdad salarial en la política retributiva.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Objetivos	Incorporar dentro de la prevención de riesgos laborales la salud laboral por razón de género.

Medida 1	Controlar y registrar la tipología de las bajas laborales en la organización.
Acciones	
Registrar las bajas laborales de la organización por tipología y sexo.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales.

Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de bajas laborales y tipología por sexo. Número de accidentes laborales por sexo. Número de enfermedades comunes por sexo. Número de enfermedades profesionales por sexo. Número de bajas por maternidad y paternidad.

Medida 2	Formar al personal responsable de la salud laboral que no disponga de formación en materia de igualdad.
Acciones	
Planificar formaciones específicas para el personal responsable de la salud laboral desde la perspectiva de género.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Entidad encargada de la Prevención de Riesgos Laborales
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de formaciones en materia de igualdad de género por departamento. Revisión de los contenidos de los cursos en materia de igualdad.

Medida 3	Informar a las personas trabajadoras de los riesgos específicos a los que están expuestas por el hecho de ser hombres o mujeres.
Acciones	
Elaborar un plan de comunicación para poner en conocimiento de las personas trabajadoras los riesgos específicos a los que están expuestas por el hecho de ser hombre o mujer.	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de comunicaciones en materia de riesgos laborales desde perspectiva de género.

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
Objetivos	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.

	Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar conductas que generen posibles situaciones de acoso sexual.
--	--

Medida 1	Elaborar e implantar un Protocolo contra el acoso sexual y laboral por razón de género.
Acciones	
<p>Definir los conceptos y la tipología de acoso que se da en el mercado laboral con ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas.</p> <p>Establecer un procedimiento de actuación para denunciar conductas abusivas garantizando en todo momento la urgencia en la resolución, la confidencialidad y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.</p> <p>Contemplar un régimen disciplinario para castigar conductas de acoso sexual y laboral.</p>	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Existencia de un Protocolo de acoso laboral y sexual por razón de género. Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso. Establecimiento de un régimen disciplinario para sancionar el acoso. Número de incidentes o denuncia por motivos de acoso laboral o sexual.

Medida 2	Distribuir el Protocolo contra el acoso sexual y laboral entre todas las personas trabajadoras.
Acciones	
<p>Comunicar de forma efectiva el Protocolo de acoso sexual y laboral a toda la plantilla incidiendo en la en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso.</p> <p>Difundir a la plantilla del Protocolo de acoso sexual y laboral a través de los medios que se estimen más oportunos para llegar a la totalidad de las personas trabajadoras.</p> <p>Comunicar a las personas trabajadoras de la organización de la creación de un canal habilitado para denunciar posibles conductas de acoso.</p>	
Responsable	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
Temporalización	Desde la firma del Plan de Igualdad.
Indicadores de cumplimiento	Número de acciones de información sobre el Protocolo de acoso laboral y sexual a los miembros de la plantilla.

6.4 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS

Para la elaboración del Plan de Igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO ha decidido contar con medios internos y externos.

A la participación imprescindible de la gerencia al máximo nivel, del departamento de personas y de los sindicatos más representativos de nuestro sector en representación legal de las personas trabajadoras de los representantes legales de las personas trabajadoras, se une la contratación de la empresa CONVERSIA experta en materia de Igualdad de Oportunidades, de tal modo que la diversidad de conocimientos y experiencias permita la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista.

Se ha creado una partida económica, en los presupuestos de la organización, adecuada a la magnitud de los trabajos a desarrollar, y en consonancia con los recursos asignados.

A continuación, se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación del plan de igualdad.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por la entidad, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad, las cuales parten de tres premisas básicas para garantizar la ejecución.



Los siguientes tres aspectos son imprescindibles para que un Plan pueda desarrollarse con éxito. Es necesario disponer de un programa de trabajo con un presupuesto específico, así como contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, se crean una serie de equipos que asegurarán la ejecución y la coordinación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

Estructura de impulso

La comisión de Igualdad creada será quien vele por el desarrollo del Plan de Igualdad. Entre las funciones, están la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad que irán en línea con la entidad. Por otro lado, se crearán grupos de trabajo que se consideren necesarios para conseguir los objetivos del Plan propuestos. El equipo contará con asesoramiento externo en materia de igualdad puntualmente.

Recursos económicos

Para la ejecución de este Plan, se tendrán que destinar recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a las fuentes de financiación de la entidad.

Herramientas de seguimiento

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas diseñadas y contrastadas para la implementación de Planes para la Igualdad en las organizaciones. Igualmente, se adaptarán al enfoque de género las herramientas de gestión que ya utiliza CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO. Se realizará un Informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y su impacto.

7. SEGUIMIENTOS

7.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones de actuación.

El seguimiento es un sistema de observación continuada, en el presente caso, del Plan de Igualdad, que se aprueba en una organización mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer el estado de la implantación del Plan de Igualdad y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación es un sistema que permitirá conocer el nivel de realización del Plan de Igualdad así como su impacto y la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad de género en la organización.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

7.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del seguimiento

Los objetivos principales del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.
- Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.
- Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.
- Proponer mejoras.
- Definir nuevas estrategias.

Responsables del seguimiento y la evaluación

La Comisión de Igualdad de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo así como de los objetivos marcados y las medidas programadas. Además, corresponde a la Comisión de Igualdad el diseño de los indicadores de cumplimiento de cada una de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.

Además, el órgano de gobierno de la organización facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionar los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

Todas las acciones de seguimiento y evaluación se pondrán por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar el informe correspondiente.

Asimismo, a través de la Comisión de Igualdad, se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará 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, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas

Para evaluar el Plan de Igualdad de una forma eficaz, se tomará como referencia el sistema de indicadores que se ha establecido para cada una de las medidas a implementar así como el registro de las actuaciones de puesta en marcha de cada una de ellas.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Informe final y conclusiones.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO evaluará de forma periódica, como mínimo anualmente, los resultados de la implantación del Plan de Igualdad para evaluar si se están alcanzando los objetivos planteados, plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro o bien, si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados y así poder definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las

posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

El Plan de Igualdad será revisado al menos en dos ocasiones durante su vigencia mediante una evaluación intermedia y otra final así como en los casos que así lo establezca la normativa.

La evaluación intermedia tendrá como finalidad conocer el estado del proceso de implantación del Plan de Igualdad y establecer, en caso necesario, las medidas de ajuste necesario.

La evaluación final, al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, tendrá por objeto elaborar un informe del estado de implantación del Plan de Igualdad y de su eficacia.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión de Igualdad de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

7.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán revisadas 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 vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos fijados.

De acuerdo con el 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 colectivo de trabajo, el Plan de Igualdad se revisará de forma obligatoria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En caso que haya que añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos del Plan.
- En caso que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla de la organización, 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 hayan servido de base para su elaboración.
- En caso de resolución judicial que 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 del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

7.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor del plan, la comisión procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales más representativas el estado de las medidas y los resultados de las evaluaciones realizadas en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso, resulten pertinentes.

7.5 CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se muestra una cronología orientativa para poder seguir y evaluar la correcta implantación de los objetivos planteados en CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO:

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	
Tipo de evaluación	Evaluación periódica	
Objetivo principal	Implantación de un Plan de Igualdad en la organización	
Prioridad de las medidas	ALTA	
Medidas transversales	Responsable	Plazo ejecución
Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno	1er Trimestre
Creación de la Comisión de Igualdad	Órgano de Gobierno Representantes de los trabajadores/trabajadoras	1er Trimestre
Aprobación del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad	1er Trimestre
Realización del diagnóstico de situación de igualdad	Comisión de Igualdad	1er Trimestre
Establecimiento de los objetivos y medidas concretas en materia de igualdad	Comisión de Igualdad	2º Trimestre
Creación de un canal de comunicación en materia de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos	1er Trimestre
Registro del Plan de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Persona habilitada	2021-2022

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN
Tipo de evaluación	Evaluación periódica

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN A LA ORGANIZACIÓN		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Revisar los procedimientos de selección.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Incluir personas de ambos sexos en los procesos de selección de personal	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Revisar los procedimientos de elaboración y comunicación de las ofertas de empleo	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en la clasificación profesional.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Revisar las condiciones de trabajo de todos los grupos profesionales	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en las modalidades de contratación aplicables a hombres y mujeres.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Favorecer la conversión de los contratos de tiempo parcial a tiempo completo.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

ANTIGÜEDAD		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral que fomente la estabilidad profesional en la organización.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Facilitar la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en las promociones profesionales de la organización.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de promoción interna de la organización basados en criterios objetivos y no discriminatorios.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

FORMACIÓN PROFESIONAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los planes de formación profesional de la organización.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Asegurar la integración de la perspectiva de género en la elaboración de los planes de formación.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Departamento/ persona responsable de Formación.	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Ajustar la oferta formativa a los intereses y necesidades de hombres y mujeres (temáticas, requisitos de acceso, horarios, compensación, ...)	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Departamento/ persona responsable de Formación.	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de formación profesional de la organización, basados en criterios objetivos y no discriminatorios.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Departamento/ persona responsable de Formación.	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

CONDICIONES DE TRABAJO		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución

Actualizar, implementar y realizar un seguimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Crear procedimientos y mecanismos de comunicación para dar a conocer los derechos a la conciliación y asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a dicho derecho.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para lograr mayor flexibilidad en la jornada y horarios laborales.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral con una distribución equitativa entre hombres y mujeres en los distintos departamentos y áreas así como en los puestos intermedios o superiores.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Revisión de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables y transparentes.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral sin brecha salarial entre mujeres y hombres.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por razón de género.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Revisar las condiciones salariales de todos los grupos profesionales para buscar la equidad salarial.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por género.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
---	---	--------------------------------

SALUD LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Objetivo principal	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Controlar y registrar la tipología de las bajas laborales en la organización.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Entidad encargada de la PRL	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Formar al personal responsable de la salud laboral que no disponga de formación en materia de igualdad.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Entidad encargada de la PRL	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Informar a las personas trabajadoras de los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Entidad encargada de la PRL	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.	
Prioridad de las medidas	ALTA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Elaborar e implantar un Protocolo contra el acoso sexual y laboral por razón de género.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Distribuir el Protocolo contra el acoso sexual y laboral entre todas las personas trabajadoras.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

8. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el apartado 5 que las organizaciones están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

DOCUMENTACION A APORTAR EN EL REGCON

1. Acta de Constitución Comisión de Igualdad
2. Actas de Firma de Reuniones
3. Texto del Acuerdo (con firma)
4. Texto del Acuerdo (sin firma)
5. Delegación de la comisión negociadora en el firmante de la solicitud de inscripción en el registro
6. Otros: Protocolo contra el Acoso, Registro Salarial.

8.1 DELEGACION DE LA COMISION NEGOCIADORA EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCION EN EL REGISTRO

En CASTELLDEFELS, a..... de..... de 20.....

Con la presente, la Comisión de Igualdad de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO con G08366809 autoriza a D./Dña./.....con DNI a que realice los trámites de inscripción del plan de igualdad aprobado por medio del aplicativo REGCON.

D./Dña./..... encuentra plenamente cualificado para realizar el procedimiento de registro del plan de igualdad y los diferentes documentos que se solicitan para dicho trámite, y cuenta con la confianza de todos los miembros de la Comisión de Igualdad de CLUB DE TENIS ANDRES GIMENO.

Firmado Comisión de Igualdad	Persona Autorizada
Firmado Comisión de Igualdad	
Firmado Comisión de Igualdad	
Firmado Comisión de Igualdad	

Conformidad y firma de los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad.

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras
Nombre:	Nombre:

CONVERSIA