II PLAN DE IGUALADAD

2026 – 2030

FUNDACIÓN CULTURAL RECREATIVA CANTABRIA

ÍNDICE

Contenido

1 INTRODUCCIÓN 3

2 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 5

3 ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD. 6

4 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 6

5 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 8

6 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 10

7 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 11

8 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 17

9 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 17

10 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 17

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental para el desarrollo de una sociedad justa, equitativa y sostenible. En este marco, las entidades y organizaciones tienen un papel clave como agentes de cambio para fomentar prácticas inclusivas y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral.

Este Plan de Igualdad de la Fundación Cultural Recreativa Cantabria, se presenta como una herramienta estratégica diseñada para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera existir. No se trata de la paridad de sexos, principio que garantiza la participación y representación equilibrada entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de Cantabria. Se enmarca en el cumplimiento de la normativa vigente, como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tiene en cuenta lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El objeto del plan de igualdad es establecer un conjunto ordenado de medidas que se adoptan tras la realización del diagnóstico y cuya realización pueda ser verificable para comprobar que el cumplimiento de los objetivos para los cuales se plantearon.

A continuación, se recoge una ficha con los datos de la entidad:

La Fundación Cultural Recreativa Cantabria es una entidad sin ánimo de lucro con una amplia trayectoria vinculada a la promoción del deporte, la cultura, el ocio y la convivencia social. La Fundación es heredera de la Sociedad Recreativa Cantabria, desarrollándose a finales del siglo XX como un espacio de encuentro para familias y ciudadanos de la región.

Actualmente, la Fundación gestiona un amplio conjunto de instalaciones y actividades orientadas al bienestar físico, la salud, el deporte, el tiempo libre y la cultura. Entre su oferta destacan actividades acuáticas, programas de acondicionamiento físico, tonificación, salud, deportes, expresiones culturales y actividades dirigidas para diferentes grupos de edad, desarrolladas en un entorno seguro y con personal especializado.

Además de su dimensión deportiva, cultural y recreativa, la Fundación Cultural Recreativa Cantabria constituye un espacio de participación social y convivencia intergeneracional que fomenta hábitos de vida saludables, la integración social y la mejora de la calidad de vida de las personas usuarias. La entidad mantiene una apuesta por la sostenibilidad y la mejora contínua de sus instalaciones y servicios, contribuyendo al desarrollo social y comunitario de su entorno.

DATOS DE LA ENTIDAD	
Nombre	Fundación Cultural Recreativa Cantabria
Domicilio social	C/ Piscinas, 26006, Logroño, La Rioja
CIF	G26262279
Convenio(s) colectivo(s) de aplicación	La Fundación Cultural Recreativa Cantabria dispone de Convenio Colectivo propio de empresa, vigente desde el 1 de enero de 2026, constituyendo éste el marco regulador principal de las relaciones laborales de la entidad y la referencia normativa básica para el desarrollo del presente II Plan de Igualdad.

web corporativa	www.fundacioncrcantabria.es
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	1998
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Órgano de Dirección de la entidad	Consejo de Patronos
Presidente	D. Manuel Íñiguez Ruiz-Clavijo
e-mail	manuel@fundacioncrcantabria.es
Vicepresidente: D. Fernando Ellacuria Delgado Vocales: D. Pedro Amilbuiru Marín D. Jesús Ayala García D. Juan José Sancho Zabala D. José Javier Crespo Marínez Secretario: D. Manuel Ortega Íñiguez Consejo de Patronos que se regula por el Estatuto del mismo aprobado en la reunión del 28 de mayo del 2024. Elevado a Escritura Publica 18 de junio del 2024.	
La Junta de Patronos organiza y realiza el organigrama del funcionamiento laboral, nombrando tres directores	
Director de asuntos generales	Manuel Ortega Íñiguez
Director de RRHH y actividades.	Rida Assaieb
Director de instalaciones y mantenimiento	Jose Antonio Solozabal Sacr istán
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Manuel Ortega Iñiguez
Cargo	Director General
Telf.	629977432
e-mail	actividades@fundacioncrcantabria.es
ACTIVIDAD	
Sector actividad	Actividades culturales, recreativas y deportivas
CNAE	93.11.- Gestión de instalaciones deportivas. 93.29.- Actividades recreativas y de entretenimiento n.c.o.p.
Descripción de la actividad	La Fundación Cultural Recreativa Cantabria desarrolla actividades culturales, recreativas y deportivas, así como la gestión de instalaciones deportivas y servicios asociados, incluyendo actividades acuáticas, deportivas, culturales, formativas y de ocio, dirigidas a la población general.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La actividad de la Fundación se desarrolla principalmente en la ciudad de Logroño (La Rioja), pudiendo extenderse puntualmente a otros municipios de la Comunidad Autónoma de La Rioja
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	80
ORGANIZACIÓN LABORAL	

La Junta de Patronos organiza y realiza el organigrama del funcionamiento laboral, nombrando tres directores: 1.- Manuel Ortega Íñiguez, director de asuntos generales. 2.- Rida Assaieb, director de RRHH y actividades. 3.- Jose Antonio Solozabal Sacristán, director de instalaciones y mantenimiento. Estos fueron seleccionados entre el personal laboral por los méritos personales y confianza del Presidente. **No existen cargos intermedios**	
Centros de trabajo	La Fundación dispone de un centro de trabajo principal situado en Logroño, vinculado a las instalaciones deportivas y recreativas que gestiona.
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	SI
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres: 2 Hombres: 2 Total: 4
Los miembros de la RLT son cuatro desde el mes de febrero, mes en el que causó baja laboral uno de ellos. De estos cuatro dos son hombres y dos mujeres. En cuanto a los cargos que ocupan los dos representantes sindicales son: Monitora deportiva y Vigilante y Mantenimiento de instalaciones.	

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Con el fin de hacer explícito su compromiso con la igualdad, la entidad comunicó a todas las personas trabajadoras que procedía a iniciar los trámites de negociación del plan de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora paritaria con representación de las personas trabajadoras.

A partir de ahí, se constituyó una comisión negociadora paritaria con fecha 30 de enero de 2026, con la participación de dos personas por la parte empresa y dos personas representantes de los trabajadores integrada por dos de los miembros del comité de empresa.

La comisión quedó constituida por las siguientes personas:

Por parte empresarial:

- Manuel Ortega Íñiguez (Director General)
- Yolanda Alonso González (Oficial Administrativa)

Por parte de las personas trabajadoras:

- Lidia Rubio Fuentes (Monitora deportiva y Vigilante)
- Francisco Callejas Fernández (Mantenimiento de instalaciones)

ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad se aplicará en todos los centros de trabajo y dependencias de la Fundación Cultural Recreativa Cantabria situados, tanto en su sede de C/ Piscinas, 26006, Logroño, La Rioja, como en aquellos centros o actividades que pudieran establecerse durante el periodo de vigencia del plan.

Ámbito funcional

El análisis se extiende a todos los puestos de la entidad y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo, si las hubiera, a aquellas personas que aun no teniendo una relación laboral, prestan sus servicios en la entidad. Para todos ellos se han tratado datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección y contratación.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia dispuesto para este plan de igualdad es de cuatro años a partir de su firma, de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020. En este caso la vigencia será desde el 16 de Julio de 2026 hasta el 15 de Julio de 2030 (ambos inclusive).

En caso de requerimiento o necesidad, el plan de igualdad podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la entidad y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en él. Cualquier cambo se someterá a aprobación por parte de la comisión negociadora.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico se han seguido distintas etapas:

- Recogida de información: Solicitud de la información (datos cualitativos y cuantitativos) necesaria de acuerdo con los puntos a tratar en el diagnóstico. Esta recogida se realizó durante el último trimestre de 2025 y primer trimestre de 2026.
- A partir del análisis de esta información se elaboró el informe de diagnóstico que fue aprobado en reunión de la comisión negociadora el 16 de Julio de 2026.

Las conclusiones de dicho informe son las que se recogen a continuación:

El diagnóstico realizado permite disponer de una visión global y objetiva de la situación de mujeres y hombres en la Fundación Cultural Recreativa Cantabria, conforme a los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 y demás normativa de aplicación. El análisis efectuado sobre los diferentes ámbitos de gestión de personas evidencia el compromiso de la entidad con la igualdad de trato y de oportunidades, así como la existencia de prácticas generalmente alineadas con los principios de no discriminación e igualdad efectiva.

La plantilla de la Fundación está compuesta por ~~80~~ personas trabajadoras, de las cuales el 36,25% son mujeres y el 63,75% hombres, apreciándose una composición mayoritariamente masculina vinculada a la naturaleza de determinadas actividades desarrolladas por la entidad.

No obstante, la distribución de mujeres y hombres no es homogénea en todas las áreas y niveles profesionales, identificándose determinados fenómenos de segregación horizontal y vertical que requieren seguimiento y actuaciones específicas.

En materia de acceso al empleo, los procesos de selección y contratación se desarrollan sobre criterios objetivos (formación, actitudes personales y aceptación del ideario de la institución) de los relacionados con la capacitación profesional y los requisitos de los puestos de trabajo, sin que se hayan detectado indicios de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Sin embargo, se considera conveniente reforzar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los procedimientos de selección, especialmente en aquellos puestos o áreas donde exista infrarrepresentación de alguno de los sexos.

En relación con la formación, no se aprecian diferencias significativas en el acceso a las acciones formativas por razón de sexo. No obstante, se identifica la conveniencia de avanzar hacia una planificación formativa más estructurada, reforzando especialmente la formación en igualdad, y capacitación profesional, así como el seguimiento periódico de la participación de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas.

El análisis retributivo realizado no evidencia la existencia de una brecha salarial significativa derivada de discriminación por razón de sexo. Las diferencias observadas responden principalmente a factores organizativos, distribución por grupos profesionales, jornadas de trabajo y percepción de determinados complementos. Aun así, se considera necesario mantener el seguimiento periódico de la auditoría retributiva y del registro salarial para garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad retributiva.

En cuanto a la clasificación profesional y estructura organizativa, se constata la existencia de una segregación horizontal moderada, con áreas claramente feminizadas, como administración, y otras con predominio masculino, especialmente en dirección, mantenimiento, vigilancia y determinadas actividades técnicas.

Las condiciones de trabajo, las medidas de conciliación y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral no presentan situaciones discriminatorias relevantes. No obstante, el análisis pone de manifiesto la conveniencia de reforzar las acciones de sensibilización y corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla, fomentando una utilización equilibrada de los derechos de conciliación por parte de mujeres y hombres.

Asimismo, la Fundación dispone de mecanismos preventivos en materia de acoso sexual y por razón de sexo, si bien resulta recomendable continuar reforzando las actuaciones de información, sensibilización y difusión de los protocolos existentes para garantizar su conocimiento por parte de toda la plantilla.

No se identifican situaciones de discriminación directa por razón de sexo.

Por todo ello, el II Plan de Igualdad de la Fundación Cultural Recreativa Cantabria se configura como una herramienta estratégica destinada a consolidar los avances alcanzados, corregir los desequilibrios detectados y promover una organización más igualitaria, diversa e inclusiva, reforzando el compromiso de la entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objeto

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Esta auditoría retributiva tiene la vigencia del plan de igualdad, sin perjuicio de las medidas complementarias que pueda adoptar la entidad para mejorar su política retributiva a partir de la evolución de la entidad y del sector o cualquier cambio derivado de la normativa aplicable.

Alcance y metodología

Durante la realización del diagnóstico se analizaron todos los puntos necesarios para realizar la auditoría retributiva, haciendo hincapié en el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo.

En el **registro retributivo** se estudió la información disponible en la entidad y según establece la normativa vigente, desglosando todos los conceptos salariales según salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales y analizando el valor de la media y mediana en cada uno de los casos.

Para la realización de los distintos análisis se ha llevado a cabo la equiparación de los salarios utilizado la retribución normalizada, es decir, la estimación a jornada completa de la remuneración de cada contratación, anulando el efecto de temporalidad y/o menor dedicación durante el periodo de referencia.

Se ha calculado la brecha salarial según la norma estándar (remuneración media hombre-remuneración media mujer / remuneración media hombre expresada en porcentaje). La brecha salarial positiva indica que los hombres en conjunto tienen una retribución superior a las mujeres. La brecha salarial negativa indica que las mujeres en conjunto tienen una retribución superior a los hombres.

La **valoración de puestos** se ha realizado con la herramienta elaborada en abril de 2022 por una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

La aplicación de esta herramienta ha planteado cuatro agrupaciones de puestos por valores similares (trabajo de igual valor) que son detallados en el apartado correspondiente del diagnóstico. Solo una de ellas permite llevar a cabo un análisis comparativo porque incluye más de un puesto.

Diagnóstico retributivo

Del análisis efectuado se concluye que el sistema retributivo de la Fundación se encuentra regulado mediante criterios objetivos vinculados a la clasificación profesional, funciones desempeñadas, jornada de trabajo, antigüedad y responsabilidades asignadas.

La auditoría no ha identificado diferencias salariales que puedan atribuirse directamente al sexo de las personas trabajadoras ni prácticas discriminatorias en la determinación de salarios, complementos o percepciones económicas.

Del análisis del **registro retributivo** se observa que la brecha retributiva global calculada presenta un valor del -1,82%, porcentaje que no evidencia una situación de desigualdad salarial estructural entre mujeres y hombres.

Las diferencias detectadas en determinados grupos profesionales responden principalmente a:

- La distribución desigual de mujeres y hombres entre categorías profesionales.
- La diferente presencia de jornadas parciales y jornadas completas.
- La percepción desigual de determinados complementos asociados a horas extraordinarias, disponibilidad o actividad.
- La concentración masculina en algunos puestos con mayores niveles retributivos.

Por tanto, las diferencias observadas responden fundamentalmente a factores organizativos y estructurales, no apreciándose discriminación salarial directa por razón de sexo.

En cuanto a la **valoración de puestos de trabajo** se ha llevado a cabo el análisis de la agrupación 5 arrojando los siguientes resultados:

- En datos equiparados, la agrupación no muestra brecha desfavorable para las mujeres en salario base ni en salario total. Al contrario, el salario base equiparado medio de las mujeres es superior, generando una brecha negativa del -15,81%. También el salario total equiparado resulta ligeramente superior en mujeres, con una brecha de -5,46%.
- Sin embargo, sí aparece una brecha en complementos equiparados, del 16,41% a favor de los hombres. Esto indica que, aun corrigiendo jornada y tiempo de trabajo, los hombres perciben más complementos salariales medios dentro de esta agrupación.

En datos efectivos, la situación cambia de forma significativa. La brecha efectiva es del 15,45% en salario base, del 28,79% en complementos y del 20,53% en salario total. Esto apunta a que las diferencias reales percibidas durante el año se explican de la misma forma como se ha hecho en apartados anteriores, es decir, por factores de presencia efectiva, jornada, duración contractual, parcialidad, turnos, horas extras o distinta percepción de complementos

Del análisis realizado se concluye que el sistema de valoración de puestos de trabajo aplicado por la Fundación se basa en criterios previamente definidos, vinculados a factores tales como responsabilidad, cualificación, complejidad, autonomía y condiciones del puesto, integrando la perspectiva de género en su diseño y aplicación.

A la vista de la información examinada, no se identifican diferencias de valoración entre puestos de igual valor que puedan asociarse al sexo de las personas que los desempeñan.

No obstante, se considera recomendable mantener la revisión periódica de la herramienta de valoración, asegurando que los factores y ponderaciones continúen aplicándose de manera coherente y libre de sesgos.

En el marco del Plan de Igualdad y de la auditoría retributiva, la valoración de puestos debe consolidarse como instrumento estructural de seguimiento, contribuyendo a garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor y a prevenir posibles desviaciones futuras.

Conclusiones para la mejora

Sin perjuicio de la ausencia de discriminación salarial detectada, se identifican como factores susceptibles de seguimiento:

- La segregación horizontal existente en determinadas áreas funcionales.
- La mayor percepción de determinados complementos variables por parte de quienes desempeñan un trabajo de responsabilidad.
- La diferente distribución de jornadas en algunos grupos profesionales que se adecúa a la demanda de los usuarios.

Estos factores pueden influir indirectamente en la configuración de las retribuciones medias y deben ser objeto de observación durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Para ello se requerirá de mantener actualizado el registro retributivo conforme a la normativa vigente y analizar anualmente la evolución de las diferencias retributivas por sexo favoreciendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles profesionales e impulsando medidas que contribuyan a reducir los efectos de la segregación ocupacional sobre las retribuciones medias.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales que se establecen para este plan de igualdad son:

- Reforzar el compromiso del Fundación Cultural Recreativa Cantabria con la igualdad de oportunidades.
- Establecer la perspectiva de género como variable de análisis en sus procesos de selección, contratación, promoción profesional, formación y demás condiciones laborales.
- Garantizar la igualdad retributiva por puestos de igual valor.
- Fomentar una cultura de igualdad a todos los niveles y en todas las áreas de la entidad.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo mediante la implantación del protocolo establecido.

Estos objetivos constituyen una referencia a tener en cuenta para la elaboración de las medidas que se describen en el apartado siguiente. En él, se recogen dentro de cada área de actuación establecida, los objetivos cualitativos de dicha área y los objetivos específicos (cuantitativos) valorables a partir de indicadores definidos y medidas concretas a llevar a cabo, así como los plazos previstos para su realización y sus responsables.

Estas actuaciones se han agrupado en este plan por áreas para realizar una mejor estructuración de este. Son:

- Área de selección y contratación.
- Área de clasificación profesional.
- Área de formación.
- Área de comunicación y lenguaje inclusivo.
- Área de condiciones de trabajo con perspectiva de género.
- Área de retribución.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Área de infrarrepresentación femenina.
- Área de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Medidas de protección destinadas a las víctimas de violencia de género.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En este segundo plan de igualdad de Fundación Cultural Recreativa Cantabria, se plantean una serie de acciones para conseguir los objetivos específicos planteados en las diferentes áreas de gestión establecidas. Se relacionan a continuación las medidas concretas acordadas en la negociación del plan de igualdad y que vienen a ampliar la política de igualdad de oportunidades que aplica la entidad habitualmente y que ha sido analizada en el diagnóstico de situación de este plan de igualdad.

Se identifica dentro de cada área, en primer lugar, el objetivo cualitativo asociado. A continuación, se detallan los objetivos cuantitativos concretos que se plantean, el indicador que va a permitir valorar su cumplimiento (incluida la periodicidad de su medición), el responsable de llevarla a cabo y el plazo, aspecto que marca su prioridad. Las más prioritarias se realizan el primer año o desde el primer año, mientras que después están las que se desarrollan a partir del segundo año.

Tras la descripción de cada objetivo se deja constancia entre paréntesis del tipo de acción qué es en función de si:

- Corrigen desigualdades detectadas en el diagnóstico. (**Medidas correctoras**).
- Previenen desigualdades futuras. (**Medidas preventivas**).
- Mejoran la gobernanza asegurando que el plan funciona y se evalúa. Son medidas relativas al ámbito organizativo. (**Medidas de gobernanza y gestión**).
- Son acciones positivas que favorecen al sexo infrarrepresentado cuando hay igualdad de méritos. (**Medidas de acción positiva**).
- Buscan cambiar comportamientos y clima laboral y van encaminadas a lograr un mayor compromiso con la igualdad. (**Medidas de sensibilización y cultura**).

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Objetivo cualitativo: Garantizar procesos de acceso y selección a la entidad que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y promover una presencia lo más equilibrada posible entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad.			
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	**INDICADORES (*Periodicidad medida*)**	**RESPONSABLE**	**PLAZO**
Revisión de los procesos de selección de los puestos masculinizados (criterios y perfiles requeridos) para garantizar que no incluyan criterios o requisitos discriminatorios o sesgados por género. (Correctora)	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo Nº de personas presentadas (desagregadas por sexo) y motivos por lo que sí/no han sido seleccionadas para verificar que no existen requisitos discriminatorios en las ofertas revisadas. *Anual*	Rida Assaieb. Director RRHH.	Desde el primer año
Como medida de acción positiva, **en condiciones equivalentes de idoneidad para el puesto, se contratará a la mujer en las vacantes para puestos masculinizados.** (Acción Positiva)	Nº de veces que se aplica la medida de acción positiva. Candidaturas y resultado del proceso por sexo, puesto y entidad. *Anual*	Rida Assaieb. Director RRHH.	Desde el primer año

ÁREA DE CLASIFICACION PROFESIONAL			
Objetivo cualitativo: Garantizar que las decisiones relacionadas con cambios de contrato y desarrollo profesional se basen únicamente en el mérito y las competencias, eliminando cualquier tipo de barrera por razón de sexo.			
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	**INDICADORES (Periodicidad medida)**	**RESPONSABLE**	**PLAZO**
Sistematización de la recogida de datos estadísticos sobre la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo y categorías profesionales. (Medidas de gobernanza y gestión)	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos (actualización de datos del diagnóstico). *Anual*	Rida Assaieb. Director RRHH.	Desde el primer año
Utilización de **términos neutros en la denominación y clasificación profesional**, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. (Sensibilización y cultura).	Revisión realizada con denominaciones neutras	Rida Assaieb. Director RRHH	Primer año

ÁREA DE FORMACIÓN			
Objetivo cualitativo: Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la entidad, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones y fomentando competencias inclusivas para eliminar las barreras de género en el desarrollo profesional.			
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	**INDICADORES (Periodicidad medida)**	**RESPONSABLE**	**PLAZO**
Formación a las personas que realizan la selección sobre igualdad y la identificación y eliminación de sesgos de género en la toma de decisiones. (Sensibilización y cultura).	Nº de personas formadas / Nº de personas que el equipo de selección. Nº de horas de formación impartidas. Contenidos del curso.	Manuel Ortega Íñiguez Responsable del plan de formación	Segundo año
Sensibilización para toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres orientada a la sensibilización. (Sensibilización y cultura).	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Manuel Ortega Íñiguez Responsable del plan de formación	Primer año

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO			
Objetivo cualitativo: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Fomentan una comunicación clara, inclusiva y efectiva, así como una sensibilización continua para integrar la igualdad en la cultura organizacional.			
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	**INDICADORES (Periodicidad medida)**	**RESPONSABLE**	**PLAZO**
Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla, incluida la información relativa a la persona designada como responsable en materia de igualdad de trato y oportunidades en la entidad. (Sensibilización y cultura).	N.º de comunicados enviados	Manuel Ortega Íñiguez Dirección y Responsable de Comunicación	Primer año
Supervisión de las comunicaciones de la entidad para garantizar el respeto a la imagen de las personas, sin estereotipos de género y con utilización de lenguaje no sexista (Preventiva)	Nº de incidencias detectadas / Nº de comunicaciones revisadas. Se hará un muestreo en tres tipos de comunicaciones. *Anual*	Manuel Ortega Íñiguez Responsable de Comunicación	Desde el primer año

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO			
Objetivo cualitativo: Garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas y seguras y una Salud Laboral con perspectiva de género.			
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	**INDICADORES (Periodicidad medida)**	**RESPONSABLE**	**PLAZO**
Implantación (incorporación) de medidas relativas a condiciones de trabajo con perspectiva de género	Nº de medidas implantadas / total de medidas establecidas en el plan de prevención de riesgos. *Anual*	Jose Antonio Solozabal Sacristán junto	Desde el segundo año

en el plan de prevención de riesgos laborales. (Preventiva)		con el servicio de prevención	
Elaboración de informe sobre las causas de **elección de la jornada parcial** y asignación de turnos y horarios. Análisis e implantación, en su caso, de medidas. (Medidas de gobernanza y gestión)	Informe realizado	Rida Assaieb, responsable. RRHH	Segundo año

ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivo cualitativo: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajosde igual valor.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Análisis del registro retributivo del año en vigor y comparar brechas con las del del año anterior. (Medidas de gobernanza y gestión)	Informe anual. *Anual*	Rida Assaieb responsable. RRHH junto con asesoría laboral	Desde el primer año
Elaboración de un **listado y definición de los complementos** que ayude mejorar la objetivación en su aplicación. (Correctora)	Listado elaborado.	Rida Assaieb responsable. RRHH junto con asesoría laboral	Primer año

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo cualitativo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Promover el bienestar de los empleados/as y su entorno familiar, sin comprometer el desarrollo profesional

OBJETIVOS CUANTITATIVOS	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Análisis del uso de medidas de conciliación por sexo (Preventiva)	Informe desagregado por sexo. *Anual*	Responsable de Igualdad	Desde el primer año
Estudio por parte la entidad las **medidas de conciliación a implantar que mejoren la legislación** y que favorezcan la corresponsabilidad. (Preventiva)	Nº de medidas planteadas / Nº de medidas implantadas *Anual*	Dirección y Comisión de Seguimiento	Desde el segundo año

ÁREA DE INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Objetivo cualitativo: Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la organización, especialmente en aquellos puestos, departamentos o categorías profesionales donde exista infrarrepresentación femenina, eliminando barreras que puedan dificultar su acceso, permanencia, desarrollo profesional y promoción.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Priorización de la contratación y mejora de condiciones laborales del sexo infrarrepresentado (mantenimiento, vigilancia y dirección) en cada puesto si se producen nuevas oportunidades de contratación y/o mejora * (Acción Positiva)	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. N.º de contratos mejorados por grupo de convenio y sexo. *Anual*	Dirección y equipo de selección	Desde el primer año

* Medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.

ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo cualitativo: Asegurar que las personas trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, así como llevar a cabo las medidas de apoyo necesarias a las mujeres que lo necesiten por una situación derivada de la violencia machista.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Implantación y difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones. (Sensibilización y cultura).	N.º de actuaciones de difusión del protocolo.	Gerencia y Responsable de Comunicación	Primer año

AREA DE PREVENCION DE VIOLENCIA DE GENERO

Objetivo cualitativo: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
En el caso de que se dieran situaciones de mujeres que lo necesiten por una **situación derivada de la violencia machista**, la entidad valorará la realización de actuaciones de apoyo adicionales a las medidas legales y a las de ayuda prestada por los Servicios Sociales de la Administración Pública, facilitando adaptaciones de jornada	Nº de situaciones valoradas y medidas aplicadas. *Anual*	Dirección y Comisión de Seguimiento	Desde el primer año

y horarios cuando proceda. (Preventiva)			
Información de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y victimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. (Preventiva)	Nº de comunicaciones.	Dirección y Responsable de Comunicación	Segundo año

En cuanto a los recursos necesarios para la implantación de estas medidas, las personas designadas como responsables en el cuadro anterior dedicarán su tiempo para llevarlas a cabo y contarán con los recursos materiales que sean necesarios para ello. Estos serán solicitados a la Dirección de la entidad e irán a cargo de las partidas correspondientes en el presupuesto de la entidad.

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad se hará anualmente, si bien se tendrá en cuenta el calendario de medidas establecido a la hora de realizar las distintas actuaciones previstas en él. Lo llevará a cabo una comisión de seguimiento nombrada a tal efecto, que podrá acordar algún tipo de seguimiento extraordinario cuando sea necesario.

Durante el seguimiento del plan de igualdad se evaluarán los objetivos que hayan tenido que ser ejecutados en el periodo concreto que se está analizando. Este es un proceso que sirve para examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados e identificar y anticipar las posibles mejoras. Para ello se estudiará:

- El estado de los objetivos propuestos: Iniciado o no, nivel de implantación a partir de los indicadores propuestos y cumplimiento de plazos.
- La adecuación del objetivo y de los indicadores propuestos en relación con los objetivos generales del plan.
- Posibles problemas de aplicación o desarrollo de los objetivos del plan.
- Las medidas adoptadas que no estén resultando eficaces.

A partir de este análisis se decidirá qué acciones conviene reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar y, por el contrario, en qué casos hay que añadir alguna.

Además de lo anterior, los objetivos del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Esta comisión aplicadora del plan se reunirá una vez al año para realizar las funciones de seguimiento y evaluación especificadas en el apartado anterior. Además, se plantearán las reuniones extraordinarias que sean necesarias en el caso de que acontezcan situaciones relevantes vinculadas con la situación de igualdad en la entidad.

Como resultado se redactará un acta donde se recojan las conclusiones de lo tratado. La comisión de seguimiento estará integrada por:

Por parte entidad:

- MANUEL ORTEGA ÍÑIGUEZ, DIRECTOR GENERAL
- TERESA DELGADO ALONSO, MONITORA DEPORTIVA

Por parte social:

- LIDIA FUERTES RUBIO, MONITORA DEPORTIVA
- RUBEN VILLANUEVA CARO, MANTENIMIENTO INSTALACIONES.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Además de lo recogido en el apartado 8 acerca de las revisiones y la necesidad de modificar las medidas contenidas en el plan de igualdad, este deberá revisarse cuando concurran las circunstancias establecidas en el punto 2 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020. Estas son:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad que resulten afectadas.

Si surgieran discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos establecidos para la solución autónoma de conflictos laborales.

El procedimiento para la modificación del plan de igualdad será el mismo que el establecido para su negociación y aprobación conforme a la normativa aplicable. Será en las reuniones de seguimiento y evaluación donde se valorará la necesidad de modificar medidas, objetivos, calendario y también sobre lo mencionado anteriormente acerca de la actualización o modificación del diagnóstico.

En Logroño a 16 de Julio de 2026

Representación de la entidad:

Fdo: Fdo:

Representación de las personas trabajadoras:

Fdo: Fdo: