Plan de Igualdad

D.PLAN DE IGUALDAD

OCTUBRE 2022-2026

Sport Studio

INDICE

1. Presentación 2
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad 4
3. Ámbito personal, territorial y temporal 4
4. Organigrama 5
5. Informe diagnóstico 5
   - 5.1. Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación. 5
   - 5.2. Clasificación profesional. 6
   - 5.3. Formación 7
   - 5.4. Promoción profesional. 8
   - 5.5. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial. 8
   - 5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 8
   - 5.7. Infrarrepresentación femenina. 9
   - 5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 9
   - 5.9. Comunicación. 9
   - 5.10. Riesgos laborales y salud laboral. 10
   - 5.11. Violencia de Género 10
6. Auditoria retributiva 10
   - 6.1. Marco legal 11
   - 6.2. Comisión de Igualdad 12
   - 6.3. Ámbito personal, territorial y temporal 12
   - 6.4. Diagnóstico de la Auditoría Retributiva 12
   - 6.5. Conclusiones 19
   - 6.6. Objetivos, medidas y acciones de la Auditoría Retributiva 19
   - 6.7. Calendario de actuaciones, implantación, seguimiento, revisión y evaluación 19
7. Objetivos del plan de igualdad 20
   - 6.1 Objetivos generales 20
   - 6.2 Objetivos específicos 21
8. Medidas de igualdad 22
9. Aplicación y seguimiento 23
10. Evaluación y revisión 23
    - 10.1. Sistemática de control 24
11. Procedimiento de modificación 25

Empresa: **SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL**
Fecha: **OCTUBRE 2022**

PLAN DE IGUALDAD DE SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL

1. Presentación

Sport Studio Servicios Deportivos es una sociedad limitada cuyo objeto social fundamental es:

Somos una empresa de servicios deportivos dinámica, unida y eficiente, formada por un equipo motivado y comprometido, que se esfuerza cada día por demostrar su profesionalidad y rigor en el trabajo, manteniendo como máxima preocupación el velar por su eficiencia y resultados obtenidos. Nuestra plantilla está formada por 276 trabajadores, de los cuales 116 son mujeres y 160 hombres.

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	116	42	160	58	276

Sport Studio vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad. El objetivo es generar empleo de calidad, en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la Diversidad inherente a la naturaleza de una compañía como Sport Studio y la promoción constante de la Igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la Gestión del Capital Humano de la Compañía.

Sport Studio ha recogido en sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades en los siguientes términos: … Capital Humano Sport Studio fomentará la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el

rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes realizadas por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, extracción social, enfermedad o cualquier otra condición personal, física o social. … Asimismo, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación **se compromete**:

"A que la selección y promoción de empleados y empleadas de Sport Studio se desarrolle sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres".

"Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados y empleadas, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos, asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo (con los derechos personales de los mismos.) "

Y, en referencia a la conciliación, Sport Studio consciente de la importancia del desarrollo integral de la persona, promoverá las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas afectadas.

Sport Studio trabaja para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la compañía.

Sport Studio pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Denominación social:		SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS
Forma jurídica:		SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS S.L.
Dirección:		EGAÑA 17 7º IZQ BILBAO 48010
Teléfono:		677 407 488 / 94 643 08 33
E-mail:		oficina@sportstudio.es
Página Web:		www.sportstudioserviciosdeportivos.com
Recogida diagnóstico		Octubre 2022
Fecha de finalización del informe		5/10/2022
Fecha de entrega a Instituto de la Mujer		26/10/2022
Persona de contacto		Francisco Javier Pescador Pérez
Convenios utilizados		65 - INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS 77 - LOCALES Y CAMPOS DE DEPORTE DE BIZKAIA

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL dispone, desde hace años, de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora, constituida en Octubre de 2022, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

2.1. Composición

La composición actual de la Comisión Negociadora Igualdad CNI es la siguiente:

En representación de **SPORT STUDIO**:

- Francisco Javier Pescador Pérez.
- Nuria Manzarraga Martinez
- Maria Luisa Garcia Leandrez.

En representación de la **RLT**:

- Bernabé Oyarbide Novoa
- Aitor Santamaria De los Bueis
- Lydia Montes Garcia

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma, a través de una encuesta, para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad.

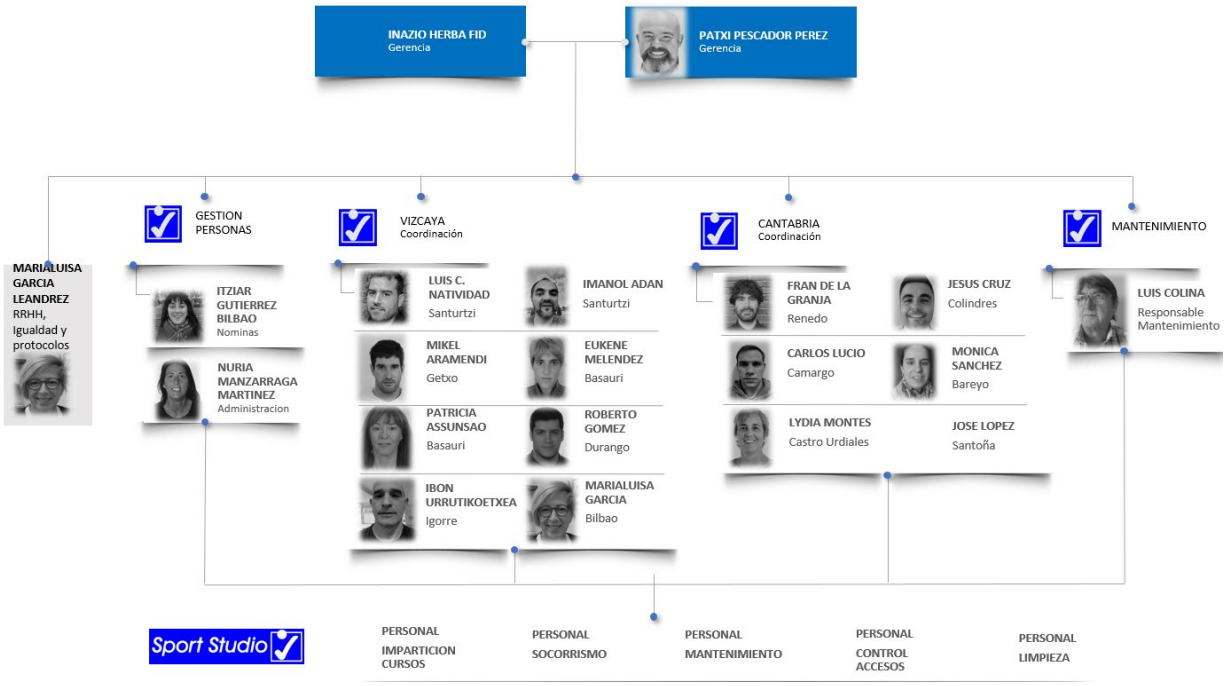
3. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

El Plan de Igualdad de SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL tendrá una vigencia de **4 años** desde **Octubre de 2022 a Octubre del año 2026.**

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

4. Organigrama



5. Informe diagnóstico

Del análisis de dichos datos, junto a los datos cualitativos han surgido las siguientes conclusiones:

5.1. Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación.

Nos encontramos con una entidad de 276 miembros en los que el 42.1% son mujeres, habiendo bajado la representación femenina en 7 puntos porcentuales, pensamos que es debido a la llegada mayoritaria de personal masculino a los TAFID, y la bajada de actividades coreografías tipo aerobic en los centros.

No se observan diferencias sustanciales respecto a la edad del Equipo Humano, representando las mujeres el porcentaje de menor edad, y a su vez las que mayores cargas familiares tienen, por lo que no se observa ningún problema en la entidad respecto al cumplimiento efectivo de las medidas de conciliación establecidas.

Se observa en cuanto a la antigüedad que el 32 por ciento de la plantilla lleva menos de un año con nosotros debido a la rotación de monitores de actividades, y que el 38 porciento de la misma lleva mas de 6 años con nosotros siendo el 25 % mas de 10 años.

Respecto a la distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo.

En cualquier proceso de selección, contratación y promoción, y a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, el SPORT STUDIO establece como prioridad las candidaturas de personas con discapacidad, siempre desde una perspectiva de género que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Perspectiva de género, junto a la accesibilidad universal, que se mantienen a la hora de difundir cualquier oferta de empleo. Difusión de ofertas de empleo, junto a procesos de selección, formación y promoción que, además, utilizan un lenguaje respetuoso con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista. Y todo ello apoyándose en empresas, organizaciones y Centros Especiales de Empleo especializados en contratación de personas con discapacidad a la hora de difundir las vacantes que surjan, así como en las bases de datos de búsqueda de empleo.

En los casos de puestos en promoción el SPORT STUDIO utiliza para comunicar sus vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Tanto los procesos, como los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad, siguiendo con la política de igualdad en cada uno de los procesos. Incluyendo sistemas objetivos de selección de personal y contratación.

Existen protocolos específicos en la organización para retener el talento, así como para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones con nuestro plan de acogida.

En el último año ha habido 18 cambios en la modalidad de contrato, pasando de contrato temporal a un contrato indefinido, siendo el 55,5 % mujeres.

Paralelamente tenemos previstas acciones positivas para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, así como la transformación de contratos temporales en indefinidos.

5.2. Clasificación profesional.

El SPORT STUDIO presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación equilibrada de ambos sexos, mayormente masculinizada en su conjunto, con un 42 % de representación femenina, siendo el total de la plantilla 160 hombres y 116 mujeres.

En cuanto a categorías profesionales el 80 % de la plantilla son monitores deportivos.

Al analizar las categorías profesionales observamos que hay 7 categorías: una Gerencia ocupada por 2 hombre; 8 puestos de dirección intermedia ocupados por 3 mujeres y 5 hombres; 7 puestos de personal administrativo, con 5 mujeres y 2 hombres, por lo que las mujeres representan el 71% del total; monitores deportivos 218, con 80 mujeres y 138, siendo esta categoría la mas masculinizada,; recepcionista 28, con 23 mujeres y 5 hombres; mantenimiento 9, con 1 mujer y 8 hombres y limpieza con 4 mujeres.

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso como en la promoción se siguen criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso en la aplicación de las actuaciones que integran la estrategia de recursos humanos.

Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias, demostrando el análisis del diagnóstico la ausencia de elementos discriminatorios hacia la contratación o promoción de mujeres.

Además, destaca la formación en igualdad que pueden acreditar las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción, tanto de la dirección como la persona responsable del área de recursos humanos.

En los casos de puestos en promoción el SPORT STUDIO utiliza para comunicar sus vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Todas las vacantes de promoción se realizan usando un lenguaje no sexista.

Se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres, de hecho, en el último año ha habido una única promoción, siendo la persona que ha ascendido una de las trabajadoras de la entidad.

5.3. Formación.

Respecto a la formación los datos muestran que han accedido a distintos cursos de formación el 27% las personas trabajadoras durante el último año.

El SPORT STUDIO cuenta con un Plan de formación y realiza formación destinada a las personas trabajadoras para mejorar sus competencias en las actividades que desarrollan, realizando evaluaciones de la eficacia y resultados de las mismas.

El Código Ético de la entidad establece la necesidad de contar con formación continuada y aprendizaje permanente en materia de discapacidad como presupuestos para la excelencia en su quehacer profesional y como derivado de su compromiso con las personas con discapacidad.

El SPORT STUDIO fomenta la formación permanente de todas las personas integrantes del equipo, para lo cual se atiende a cualquier petición de formación recibida de forma individual, al tiempo que se ofrece al equipo información periódica de cursos que puedan interesar para el mejor desempeño de sus competencias o las necesidades que van surgiendo en la entidad por causas internas o externas.

La entidad participa en el coste de la formación de las personas integrantes del equipo humano.

Anualmente se elabora un calendario con la formación prevista del que se informa a las personas trabajadoras.

Durante el pasado año se han registrado solicitudes individuales de formación y se ha becado a un trabajador.

La difusión de las ofertas de formación se realiza mediante los sistemas de comunicación internas, especialmente los correos electrónicos y las propias reuniones de equipo.

En el SPORT STUDIO se fomenta la formación de modo que se aceptan las peticiones de los y las trabajadoras, pero también se promueve la formación dirigida al conjunto del equipo que es obligatoria, especialmente la relacionada con género e igualdad de oportunidades.

Mucha de la formación se ofrece en formato digital ofreciéndose a las personas trabajadoras facilidades para la adaptación de los horarios y reducción de la jornada laboral para asistir a los mismos, si es necesario. Concediendo ayudas como permisos y ayudas económicas al personal que realiza formación externa como cursos, master, etc.

5.4. Promoción profesional.

En el último año se ha producido la promoción de 18 trabajadores con modalidad de contrato fijo a tiempo completo, tras dos años de contrato temporal, siendo el 55,5 % mujeres.

Se fomenta desde el SPORT STUDIO la promoción interna de los y las trabajadoras, así en los casos de puestos en promoción se utiliza para comunicar las vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Existen protocolos específicos en la organización para retener el talento, así como para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones.

Y todas las ofertas de promoción, igual que en el resto de política de comunicación son respetuosas con el lenguaje no sexista.

5.5. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.

En el análisis del promedio de las retribuciones tanto normalizadas como como por ampliación de convenio con pluses voluntarios no se ha obtenido brecha salarial significativa que supere el 25%. En la única persona que, si se supera ese 25%, es un caso puntual y ya se ha explicado el porqué.
No se han identificado factores desencadenantes de brecha salarial.
No se dispone de un plan de carrera o mecanismo formal y establecido que defina la progresión en la carrera profesional del personal, por lo que en la auditoría retributiva no se ha podido tener en cuenta el sistema de promoción de la empresa.
En el puesto más numeroso y representativo de la empresa Sport Studio y en general de las empresas de servicios deportivos como puede ser el del monitorado deportivo, se aprecian brechas de genero en número general de personas, pero no en número de personas que cobran un plus voluntario de la empresa, ni en salarios de dicho plus.

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

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutan las y los trabajadores.

Ha habido en el último año 11 excedencias de las cuales 4 han sido por cuidado de menor siendo al 50% hombres y mujeres.

EXCEDENCIAS 2021		
	HOMBRES	MUJERES
CUIDADO DE MENOR	2	2
VOLUNTARIA	6	1

Los canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad son los mismos que para la mayoría de las comunicaciones internas, Instrucciones que son enviadas mediante correos electrónicos a todas las personas trabajadoras, así como reuniones internas.

5.7. Infrarrepresentación femenina.

No se observa en el SPORT STUDIO infrarrepresentación femenina representando las mujeres el 42 % del total de la plantilla.

5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La plantilla no considera que exista discriminación en la entidad y cuentan con importante concienciación.

Existe en el Plan de Igualdad un protocolo de atención sobre Acoso sexual y acoso por razón de género (se adjunta).

Dicho protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano del SPORT STUDIO, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En los últimos años no se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo.

5.9. Comunicación.

La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista, y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género en la organización.

La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones semanales del equipo, correo electrónico, cuestionarios de información y las Instrucciones internas.

En cuanto a la comunicación externa desde la página web del SPORT STUDIO hay un enlace específico a la página de Igualdad de SPORT STUDIO.

Además, en el apartado destinado a la presentación de la entidad se recoge el Plan de Igualdad.

5.10. Riesgos laborales y salud laboral.

Se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y se realiza una auditoría externa anual para evaluar su aplicación y establecer posibilidades de mejora.

Además, dispone de un enfoque de gestión por procesos, que incluye herramientas destinadas a la gestión de incidencias, acciones correctivas y acciones para abordar riesgos y oportunidades.

Anualmente se revisa la situación y se activan mecanismos para su corrección en el momento de detectarse cualquier riesgo.

No se han recibido reclamaciones oficiales en los libros y hojas de reclamaciones del SPORT STUDIO, ni a través de organismos oficiales, clientes u otras partes interesadas del SPORT STUDIO.

Del resultado de las encuestas realizadas no se ha detectado ninguna reclamación.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el Plan de Igualdad permitirá reafirmar las medidas y acciones desarrolladas y adaptarse a las novedades normativas, así como a los cambios producidos en la organización en los últimos años. Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres, como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de la misma.

5.11. Violencia de Género

El SPORT STUDIO cuenta con un protocolo de prevención y denuncia de la violencia de género en el seno de la organización, que presentamos a parte.

6. Auditoria retributiva

La obligación de la auditoría retributiva se aplica a todas las empresas que tienen a su vez la obligación de tener un Plan de Igualdad como es el supuesto de SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL. La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del plan de igualdad del que forma parte y se incorporará al mismo con la finalidad de dar respuesta a sus obligaciones y requerimientos legales.

Razón Social	SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL
CIF	B95107272
Dirección	EGAÑA 17 7º IZQ BILBAO 48010
Año de Fundación	2000

PERSONA RESPONSABLE	
Nombre	FRANCISCO JAVIER PESCADOR PEREZ
Cargo	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
Email	patxi@sportstudio.es

PERSONA RESPONSABLE TEMAS DE IGUALDAD	
Nombre	MARIALUISA GARCIA LEANDREZ
Cargo	DIRECCION DE PROTOCOLOS
Teléfono	606 125 556
Email	mayores@sportstudio.es

ACTIVIDAD	
Sector	Instalaciones deportivas
CNAE principal (4 dígitos)	9201
Descripción de la actividad	Gestión de instalaciones deportivas municipales
Mercado	deportivo

DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	276
Facturación anual (€) / Presupuesto anual (€) para entidades sin ánimo de lucro	- 2019: 4.161.797,95 - 2020: 2.815.235,09 - 2021: 3.408.305,40

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS		
Convenios y acuerdos de aplicación		3
Nombre del convenio		Convenio : 77 - LOCALES Y CAMPOS DE DEPORTE DE BIZKAIA Convenio : 65 - INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS Acuerdo de centro para personal en Getxo Kirolak
Los procesos de gestión de personas están sistematizados		SI
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...)		ISO 9001-14001
Representación sindical		SI
	Sindicatos representados	ELA LAB CCOO UGT

6.1. Marco legal

De acuerdo con el artículo 8.2. d) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, los planes de igualdad deberán incorporar, dentro de su contenido mínimo, los "Resultados de la auditoría

retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres".

Esta auditoría, que tendrá la misma vigencia que el plan, y se realizará periódicamente cada vez que este se renueve, se desarrolla conforme con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28.2, y concretado por el artículo 8 del Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021, y en relación con el concepto desarrollado en el artículo 4 de este Real Decreto, que alude al término "trabajo de igual valor", definido por el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos: "Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".

6.2. Comisión de Igualdad

Con la finalidad de acordar la presente auditoría retributiva, en fecha 10 de Octubre de 2022 se reúne la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad acordando el presente diagnóstico de situación y su plan de actuación acorde al diagnóstico.

6.3. Ámbito personal, territorial y temporal

La presente auditoría retributiva se incorpora al Plan de Igualdad, extendiendo su aplicación y vinculación a la totalidad de los y las trabajadoras pertenecientes a la SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL, cuyo ámbito territorial se extiende a la Comunidad Autónoma del País vasco y Cantabria.

Su entrada en vigor se produce al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia de igual que el plan de igualdad.

6.4. Diagnóstico de la Auditoría Retributiva

6.4.1. Metodología

El objetivo de esta **AUDITORIA SALARIAL** es obtener información suficiente y veraz sobre esos factores desencadenantes de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres que nos permitan identificar posibles desigualdades para poder corregirlas, es decir, detectar los puntos de mejora a partir de las posibles desigualdades para promover e impulsar la igualdad retributiva, con relación al:

- Sistema retributivo.
- Sistema de promoción

Para la elaboración del diagnóstico se ha recogido información de la situación retributiva en la empresa, y para su realización el diagnóstico requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo, establecido en el art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción de la empresa.

6.4.2. Análisis del diagnóstico

Como parte del Plan de igualdad, se deben incorporar los datos necesarios para la comprobación de que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad retributiva, y que permita identificar las necesidades existentes con la finalidad de corregirlas tendentes a garantizar esta igualdad. Para ello procedemos al análisis de la valoración de puestos de trabajo y el sistema retributivo.

6.4.3. Sistema de valoración del puesto

PUESTOS DE TRABAJO					
Nº	Nombre Puesto	Clasificación profesional: Categoría/Grupo	Departamento	Puesto Superior Inmediato	Funciones principales
P1	Personal técnico deportivo: Monitor Actividades Deportivas / SOS	MONITOR / SOS	ACTIVIDADES	COORDINACION	IMPARTIR SESIONES DE ACT FISICA/ SALVAMENTO Y SOCORRISMO
P2	Recepción	CONSERJE, RECEPCIONISTA	ACTIVIDADES	COORDINACION	CONTROL DE ACCESOS EN POLIDEPORTIVO
P3	mantenimiento	OFICIAL MANTENIMIENTO	ACTIVIDADES	COORDINACION	MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS
P4	limpieza	LIMPIADOR	ACTIVIDADES	COORDINACION	LIMPIAR INSTALACIONES DEOPRTIVAS
P5	coordinación	COORDINADOR	SERVICIOS GENERALES	GERENCIA	ATENDER EL PERSONAL DE CADA CONTRATO
P6	Auxiliar Administración	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	SERVICIOS GENERALES	GERENCIA	FACTURACION, GASTOS Y NOMINAS, ALTAS Y BAJAS DE PERSONAL

Analizaremos salarios y complementos del Registro retributivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales según los diferentes convenios y acuerdos colectivos donde se muestran los valores medios normalizados de salarios y complementos salariales. No obstante, en esta auditoria se considera que de dicho registro retributivo no pueden extraerse conclusiones veraces por la complejidad de la plantilla de la empresa.

Es decir, en Sport Studio la diversidad de porcentajes de jornada es tanta como personas hay, el sector deportivo y la demanda hacen que en la empresa haya personas a jornada completa pero las menos, y el resto tienen diferentes porcentajes de jornada según su impartición de horas semanales, con lo que su cantidad de euros brutos anuales es difícilmente comparable entre si, además figuran en la plantilla tres acuerdos o convenios con diferentes tablas salariales.

Además, hay que tener en cuenta que las condiciones laborales de mucha parte de la plantilla de Sport Studio no son fijadas por Sport Studio sino que vienen producto de diversas procesos

de subrogación, con lo que la empresa se ve obligadas a respetar y así podemos encontrar diferentes categorías para realmente puesto similares (portero, conserje, taquillero..) y diferentes condiciones.

Por otra parte, bastante más de la mitad de la plantilla y según perfiles, algunos en su totalidad, cobran según el convenio, aunque haya diferentes (locales y campos deportivos de Bizkaia, propio de Getxo kirolak, y estatal de instalaciones deportivas) y en este caso lógicamente no hay brecha salarial, con lo cual se ha diseñado una tabla de análisis de las retribuciones según los perfiles anteriormente descritos y diferenciado el personal que cobra retribuciones normalizadas y personal que cobra pluses voluntarios por encima del convenio por parte de la empresa, todas ellas desagregadas por sexo, sabiendo que la brecha salarial de género es la diferencia entre las retribuciones de las mujeres y de los hombres causadas por factores diversos, más allá de una simple discriminación salarial.
La evolución de la política salarial ha sido la de ajustarse al convenio, teniendo en cuenta por un lado la fuerte subida de las tablas salariales para el 2022 del convenio de locales y campos deportivos de Bizkaia y por otro lado, las continuas subidas del SMI que ha ido afectando a los salarios en Cantabria.

6.4.4. Análisis según datos octubre 2022

Análisis por Centros/Contratos

BASAURI ACTIVIDADES	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
PI	Monitor Actividades Deportivas /sos	6	10	4	10	2	0	12		-12

BASAURI PISICINA	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
PI	Monitor Actividades Deportivas	12	5	12	5					

MANCOMUNIDAD	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
PI	Monitor Actividades Deportivas									
P2	Recepcion	2		2						

BE UP BARAKALDO	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios				
		M	H	M	H	M	H			

P I	Monitor Actividades Deportivas	1	4	1	4					

FADURA ACTIVIDADES	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	12	9	12	7		2		9	9
P5	coordinación	1								

FADURA RAQUETAS	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios				
		M	H	M	H	M	H			
P I	Monitor Actividades Deportivas	0	11	0	11					
P5	coordinación		1							

CLUB DEPORTIVO Y ASOCIACIONES	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	8	9	7	9	1		12		
P5	coordinación	1				1		10		

C21	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	1	1	0	0	1	1	62	62	

SANTURTZI ACTIVIDADDES	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	9	15	5	8	4	7	22	16	-6
P5	coordinación		2			1			4	4
P3	Mantenimiento		1							

SANTURTZI AGUA	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	5	18	5	18					

SANTURTZI RECEPCION	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P2	RECEPCION	8	1	8	1					
P5	coordinación									

SESTAO AGUA	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	1	5	1	5					

SESTAO ACT	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	3	8	0	0	3	8	25	35	10

IGORRE	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	5	5	4	4	1	1	17	16	-1
P3	MANT		1		1					
P2	RECEP	2	1	2	1					
P4	LIMPIEZA	2		2						
P5	CORDI		1				1			

COLINDRES	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	7	12	4	9	3	3	32	23	-9
P3	MANTE	2	4	1	3	1	1	18	5	-13
P5	CORDI		1				1		42	

CAMARGO	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P I	Monitor Actividades Deportivas	4	6	1	3	3	3	41	41	0
P3	MANTE	1	2	1	0	0	2			
P2	RECECP	3	0							
P5	CORDI		1				1		157	157

CASTRO	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P1	Monitor Actividades Deportivas	2	7	0	2	2	5	50	50	0
P3	MANTE	0	1	0	1	0	0			
P2	RECECP	0	0			0				
P5	CORDI	1				1		25		-25

RENEDO	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P1	Monitor Actividades Deportivas	4	5	4	5					
P3	MANTE		1				1		9	9
P2	RECECP	1	2	1	2					
P4	LIMPIEZA	1		1						
P5	CORDI		1		1					

BE UP SANTANDER	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P1	Monitor Actividades Deportivas	0	4	0	4					

OFICINA CENTRAL	Nombre Puesto	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P6	AUXILIAR ADMINITRATIVO	3		2		1		9		9

Análisis total

	NOMBRE PUESTO	PERSONAL TOTAL		Con Salario según convenio		Con complementos salariales voluntarios		retribucion media % encima del convenio		desviacion
		M	H	M	H	M	H	M	H	%
P1	Personal Tecnico; Monitor Actividades Deportivas y sos	81	139	62	108	19	31	26	32	5
P2	Recepcion	23	5	23	5					
P3	mantenimiento	2	11	1	7	1	4	18	7	-11
P4	limpieza	4	0	4						
P5	coordinacion	3	5	1	1	2	4	18	68	50
P6	Administración	3	0	2		1		9		
	TOTAL	116	160	95	119	23	39	13	36	-22,23

6.4.5. Análisis por Puestos:

PERSONAL TECNICO DEPORTIVO / Monitorado Y SOS: Aunque en el 2021 en el puesto más numeroso había igualdad tanto en volumen total de personas, como en volumen de personas que cobran por encima del convenio, como se ve en la tabla, este año 2022, hay más hombres que mujeres en volumen de personas, sin ninguna razón aparente, y también hay más hombres que cobran por encima de convenio en números totales, pero en porcentaje hay igualdad, el 30 % para las mujeres y el 28% para los hombres

Dentro de este último bloque, en el de personas que cobran por encima de convenio, cobran los hombres un 5 % por encima de las mujeres. Este bloque, como se puede apreciar en el análisis por centros, es fundamentalmente en Cantabria, ya que el convenio/SMI, es un sueldo demasiado bajo para las personas que realizan actividades y casi todas estas cobran un plus por encima del convenio.

RECEPCION: Sector casi totalmente feminizado con salarios ajustados a convenio porque normalmente son jornadas agrupadas en horario y amplias. La mayoría de ese personal de recepción ha venido subrogado y por lo tanto no ha sido decisión de la empresa sus condiciones ni su contratación.

MANTENIMIENTO: Sector casi masculino, pero la única mujer que cobra por encima del convenio está en rangos superiores a sus compañeros hombres.

LIMPIEZA: Sector feminizado con salarios ajustados a convenio porque normalmente son jornadas agrupadas y amplias en horario. La mayoría de ese personal de limpieza ha venido subrogado, sobre todo las personas que están por encima del convenio y por lo tanto no ha sido decisión de la empresa sus condiciones ni su contratación.

COORDINACION: Una desviación determinada por el puesto de coordinación de Cantabria (Coord. mantenimiento) donde la diferencia con el convenio estatal se hace muy grande al no estar el puesto de coordinación especialmente diferenciado salarialmente del monitorado.
No hay sistema de promoción dentro de la empresa para el puesto de coordinación, de hecho, últimamente cuesta encontrar personas que acepten el puesto por la responsabilidad que conlleva.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Sector feminizado, muy pequeño en número, no representativo.

*Nota: En general, no coincide el número de personas en los dos análisis en una pequeña desviacion, por centro y el global, hay personas que están en dos puestos o coordinadores que también hacen función de monitores.

6.5. Conclusiones

- En el análisis del promedio de las retribuciones tanto normalizadas como como por ampliación de convenio con pluses voluntarios no se ha obtenido brecha salarial significativa que supere el 25%. En la única persona que, si se supera ese 25%, es un caso puntual y ya se ha explicado el porqué.

- No se han identificado factores desencadenantes de brecha salarial.

- No se dispone de un plan de carrera o mecanismo formal y establecido que defina la progresión en la carrera profesional del personal, por lo que en la auditoría retributiva no se ha podido tener en cuenta el sistema de promoción de la empresa.

- En el puesto más numeroso y representativo de la empresa Sport Studio y en general de las empresas de servicios deportivos como puede ser el del monitorado deportivo, se aprecian brechas de genero en número general de personas, pero no en número de personas que cobran un plus voluntario de la empresa, ni en salarios de dicho plus.

6.6. Objetivos, medidas y acciones de la Auditoría Retributiva

EJES	LÍNEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO
Auditoría retributiva	Espacio de trabajo para la igualdad	Políticas de empleo, reconocimiento, promoción y retribución igualitarias	Revisión de la brecha salarial	Dirección / responsable Igualdad	Recursos propios	Índices de la brecha salarial	Anualmente	Enero 2023
		Garantizar el principio de igual retribución por trabajos iguales y/o de igual valor	Revisar periódicamente las tablas salariales para detectar, en caso de haberlos, errores que pudieran llevar a desigualdades en el salario entre hombres y mujeres. Se realizará un seguimiento de valores medios de los salarios por encima de convenio según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor	Dirección / Responsable Igualdad	Recursos propios	Revisión del Registro retributivo con los datos de valores medios	Semestralmente	Enero 2023

6.7. Calendario de actuaciones, implantación, seguimiento, revisión y evaluación

Siguiendo las líneas del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento hará una revisión anual al final/principio de cada año, así como al final de su vigencia.

El cuadro comprensivo de las medidas y acciones de la Auditoría Retributiva incluye para cada objetivo y cada acción concreta los responsables, los recursos previstos para dar cumplimiento a las acciones, los indicadores para el análisis de su implantación y las fechas de ejecución y seguimiento (cronograma).
Con la información obtenida, cada año, se realizará un informe con las propuestas de mejora para el año siguiente.

7. Objetivos del plan de igualdad

6.1 Objetivos generales

El objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del SPORT STUDIO, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

Teniendo en cuenta la evaluación del Plan de Igualdad y el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano del SPORT STUDIO, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la entidad.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras del SPORT STUDIO.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.
Estos objetivos han llevado a una serie de medidas encaminadas a seguir trabajando para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre los y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado en once áreas:

6.2 Objetivos específicos

Para cada una de estas áreas se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

El resumen de objetivos específicos en cada una de las áreas es el siguiente:

1.Área de procesos de selección y contratación.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.

2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los y las trabajadoras.

3. Área de Clasificación profesional.

- Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de la entidad, incluyendo los órganos colegiados. Potenciar la participación de mujeres en representación de la entidad en los distintos órganos internos y organismos externos.
- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

4. Área de Promoción y desarrollo de la carrera profesional

- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

5. Área de Formación continua.

- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

6. Área de Condiciones de trabajo, Auditoría salarial. Retribución.

- Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.
- Aumentar la conciencia sobre el género en todas las subvenciones y proyectos.

7. Área de Infrarrepresentación femenina.

- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

8. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

9. Área de Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo.

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación del SPORT STUDIO.
- Información al equipo humano del SPORT STUDIO del III Plan de Igualdad.

10. Área de Salud laboral.

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.

11. Área de Violencia de Género.

- Prevenir comportamientos de Violencia de Género.

8. Medidas de igualdad

Las fichas de medidas del Plan figuran en el Anexo.

9. Aplicación y seguimiento

La Comisión Negociadora del SPORT STUDIO, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación del SPORT STUDIO a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2026 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

10. Evaluación y revisión

Las funciones de la COMISICION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN (en adelante CSP) serán asumidas por la CNI estando por tanto integrado este órgano por:

En representación de **SPORT STUDIO**:

- Francisco Javier Pescador Pérez.
- Nuria Manzarraga Martinez
- Maria Luisa Garcia Leandrez.

En representación de la **RLT**:

- Bernabé Oyarbide Novoa
- Aitor Santamaria De los Bueis
- Lydia Montes Garcia

La CSP conocerá los resultados de los controles previstos en el Plan para su seguimiento y evaluación en los plazos y con la frecuencia establecida en el apartado Sistemática de control.

La CSP se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario, siempre que concurra causa suficiente y así sea solicitado por alguno de las personas integrantes. En todo caso, quien solicite la convocatoria deberá comunicar el orden del día al resto de componentes con al menos 48 horas de plazo salvo causa mayor.

Los cuerdos del pleno del CSP serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una nueva votación. Si persistiera el empate este lo dirimirá con su voto la presidencia.

La secretaria/o de la CSP extenderá acta de cada sesión, que contendrá necesariamente el orden del día, los asistentes, lugar y fecha de celebración, los puntos principales de deliberación y el contenido de los acuerdos adoptados y se firmará por los miembros del CSP.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación

10.1. Sistemática de control

Sistemática de control de medidas e indicadores

El control será semestral de cumplimiento de medidas y de indicadores de igualdad para observar evolución de los resultados.

Reunión semestral de seguimiento del CSP para la trasmisión de información y conclusiones de las medidas de control.

Revisión

Se establece una revisión anual de las medidas que se realizará en los primeros tres meses de cada año a partir del 1º año de vigencia del plan.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse 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 planteados.

11. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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 empresa.

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

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Se procede a la firma del presente documento por parte de:

FRANCISCO JAVIER PESCADOR PEREZ, DNI: 11911325Q
NURIA MANZARRAGA MARTINEZ, DNI: 16056079D
MARIALUISA GARCIA LEANDREZ, DNI: 28572995A
BERNABE OYARBIDE NOVOA, DNI: 44973197D
AITOR SANTAMARIA DE LOS BUEIS, DNI: 30624260J
LYDIA MONTES GARCIA, DNI: 2898565J