

Plan de Igualdad



PLAN DE IGUALDAD

Plan de Igualdad



1	Índice	
1	Índice.....	3
2	Contextualización	4
3	Ámbito de Aplicación.....	4
4	Objetivos Generales.....	5
5	Áreas de Intervención.....	6
6	Seguimiento y Evaluación	17
6.1	Seguimiento	18
6.2	Evaluación.....	19
7	Periodo de Vigencia del Plan de Igualdad	19

Plan de Igualdad



2 Contextualización

EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L. es una Empresa situada en Oviedo que se constituye en 1992 con el objeto de proporcionar servicios en las ramas de Actividades de Tiempo Libre, Hostelería, Educación Física y Deportes y Albergues, en el momento de la realización del Diagnóstico de Igualdad posee un tamaño medio de la plantilla de 142 trabajadores (83 hombres y 58 mujeres), ha puesto en marcha el primer Plan de Igualdad.

EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L. mediante este Plan de Igualdad, quiere explicitar su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

En su proceso de Mejora Continua a lo largo de los años **EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L.** ha ido implantando distintos Sistemas de Gestión para mejorar su gestión empresarial en los ámbitos de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales y fruto de una necesidad social se decidió a mediados de 2020 continuar ese proceso de Mejora Continua con la implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

En el mes de Agosto de 2020 se comenzó con la implantación del Plan de Igualdad que comenzó con la firma del compromiso con la Igualdad de la Dirección de la Empresa. Posteriormente a finales de Octubre se constituyó la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad, aprobando el Reglamento de Funcionamiento a mediados de Noviembre y comenzando a realizar el Diagnóstico de Igualdad a partir de ese momento, con el objeto de conocer la realidad de **EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L.** y que quedó definitivamente aprobado el pasado 16 de Febrero de 2021. Paralelamente a la realización del Diagnóstico de Igualdad, entre los meses de Noviembre y Diciembre, se realizó la Auditoría Salarial que también sirvió de base para el Diagnóstico de Igualdad.

Todo esto compaginado con la búsqueda y asistencia a formación en materia de igualdad como apoyo al personal para afianzar los conceptos.

3 Ámbito de Aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de **EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L.**

Plan de Igualdad



4 Objetivos Generales

El objetivo de este Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa.

EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L. pretende posicionarse como una Empresa pionera en materia de igualdad y corresponsabilidad. El objetivo de este Plan de Igualdad es crear un mejor día a día para la totalidad de las personas, convertirnos en un ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio. Desde **EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L.** queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

Los Objetivos que se persiguen son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la Empresa.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un Código de conducta que proteja a la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- Impulsar mediante acciones de comunicación y fomentando el plan de formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la Empresa que ayude a conseguir la igualdad.

EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L. dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad. En el ámbito interno, se realizará la presentación a toda la plantilla. En el ámbito externo se hará a través de la página web.

5 Áreas de Intervención

A partir de las conclusiones recogidas en el Diagnóstico de Igualdad, se han identificado las áreas en las que es necesario intervenir en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en función de aquellos desequilibrios o desigualdades detectados. También se intervendrá en ámbitos que inciden de manera transversal en la gestión de la Empresa y en la participación de mujeres y hombres en todos los aspectos de dicha gestión.

Una vez identificadas las áreas en las que se va a intervenir, se indican los Objetivos específicos de Igualdad que se quieren alcanzar en cada área de intervención, partiendo de los resultados y conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.

Para cada Objetivo de Igualdad planteado en cada ámbito se requiere el diseño de medidas para asegurar su consecución, en las que se detallan los siguientes contenidos mínimos:

- Descripción de la medida a desarrollar, detallando el contenido de forma que se facilite su puesta en marcha.
- Responsables que posibiliten el desarrollo de cada medida así como de realizar su seguimiento.
- Calendario de ejecución.
- Recursos en caso de que la puesta en marcha suponga algún coste.
- Indicadores de seguimiento que permitan conocer si se ha desarrollado la medida, y en que grado, así como qué resultados se han obtenido tras el desarrollo de la misma.

Las áreas de intervención así como los Objetivos que nos hemos propuesto para el periodo 2021-2024 son los siguientes:

- **Área 1: Lenguaje**

Objetivo:

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de actuación de la Empresa.

Medidas:

- Formar a la plantilla en utilización de lenguaje inclusivo.

Plan de Igualdad



Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y la RLT.

Plazos de Ejecución:

- De forma continua desde que se registra y se comunica al personal el Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se utiliza lenguaje inclusivo.
- Número de acciones.
- Verificar que se han impartido acciones formativas sobre uso de lenguaje inclusivo.
- Número de personas de plantilla que han realizado la formación de lenguaje inclusivo disgregado por sexos.

- **Área 2: Proceso de Selección y Contratación**

Objetivo:

- Conseguir un número equilibrado de hombres y mujeres.

Medidas:

1. Contratar mujeres hasta llegar a la paridad, Incluyendo como criterio de selección la preferencia de mujeres en igualdad de méritos y capacidades.
2. Utilizar un lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
3. Una vez conseguida la paridad, utilizar algún método codificado para identificar a las personas candidatas.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

Plazos de Ejecución:

- Medida1: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.
- Medida 2: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.

Plan de Igualdad



- Medida 3: En cuanto se alcance la paridad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se utiliza lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
- Número total de procesos de selección realizados.
- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.

- Área 3: Clasificación Profesional

Objetivo:

- Elevar el número de mujeres en las categorías de Producción, Socorristas, Recepcionista Conserje, Personal de Control Biosanitario, Montaje.

Medidas:

1. Promoción interna. En caso de vacantes en un grupo profesional superior y siempre y cuando se cumplan los requisitos para dicha plaza, se asignará al sexo menos representado en caso de igualdad de méritos.
2. Favorecer la formación a las mujeres para promocionar a puestos masculinizados y con mayores retribuciones.
3. Elaborar los Perfiles de las categorías con perspectiva de género.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y coordinación.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Simultáneamente al momento en que se vayan produciendo las jubilaciones y ceses.
- Medida 2: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.
- Medida 3: Cuatro meses a partir de que se registre el Plan de Igualdad.

Plan de Igualdad



Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se utiliza lenguaje inclusivo en todo el proceso de promoción.
- Número total de procesos de promoción realizados.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas.
- Número de cursos realizados para la promoción y número de mujeres que han participado.
- Número de mujeres formadas por la empresa que han logrado promocionar.

- **Área 4: Formación**

Objetivo:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione la Empresa.
- Favorecer la promoción de las mujeres a puestos masculinizados a través de la formación.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.

Medidas:

1. Cada año natural la Empresa valorará las acciones formativas propuestas por la RLT, se concretarán los cursos de formación a realizar y el periodo de realización de los mismos y entre los cursos que se diseñen, se incluirán los cursos para la promoción de las mujeres y los cursos o las acciones formativas para la utilización del lenguaje inclusivo y todos los recogidos en el pliego de contratación.
2. Dentro del Plan de Formación de la Empresa, se incluirá alguna acción formativa sobre la importancia de los cuidados y de la corresponsabilidad en los mismos, destinadas a los trabajadores y las trabajadoras.
3. Cuando se impartan cursos sobre salud laboral estos se harán teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Plan de Igualdad



4. Se hará un esfuerzo para que los cursos de formación se impartan dentro de la jornada laboral y en caso de no ser posible se actuará según determine la legislación laboral vigente.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y la RLT.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades y obligaciones derivadas de los Pliegos de Condiciones y de la legislación laboral vigente.
- Medida 2: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades y obligaciones derivadas de los Pliegos de Condiciones y de la legislación laboral vigente.
- Medida 3: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades y obligaciones derivadas de los Pliegos de Condiciones y de la legislación laboral vigente.
- Medida 4: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar en las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad que se ha realizado el diseño formativo y que se ha impartido la formación correspondiente a ese periodo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas y personas trabajadoras que han recibido la formación desagregadas por sexo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas durante la jornada y personas que las han recibido, desagregadas por sexo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas fuera de la jornada de trabajo y número de personas que las han realizado desagregadas por sexo.
- Estudio del número de personas desagregadas por sexo que realizan la formación dentro y fuera de la jornada laboral.

Plan de Igualdad



- Área 5: Condiciones de Trabajo

Objetivo:

- Trabajar en principios como la igualdad de oportunidades, la comunicación transparente, el lenguaje respetuoso.
- Implicar a toda la plantilla en el cumplimiento de las medias diseñadas en el Plan de Igualdad.
- Desarrollar políticas empresariales que mejoren la actividad empresarial, mejorando las condiciones de la plantilla.
- Promover y difundir entre la plantilla las campañas institucionales orientadas a la igualdad y violencia de género.
- Rejuvenecimiento de la plantilla a través de contratos relevo.

Medidas:

1. Difundir el Plan de Igualdad adecuadamente entre la plantilla y crear un buzón de quejas y sugerencias donde se comuniquen las deficiencias e incumplimientos y oportunidades de mejora que las personas trabajadoras detecten.
2. Diseñar Protocolos de Acogida para personal de nueva incorporación donde se expresen los principios de igualdad y respeto que rigen en la Empresa.
3. Colocación de cartelera que difunda tales principios en los medios digitales de la Empresa.
4. Favorecer la comunicación entre la plantilla, y la Comisión de Igualdad. Crear un registro de reuniones, peticiones etc.
5. Incluir dentro de la homologación de proveedores la valoración de criterios de aplicación de perspectiva de género.
6. Fomentar la aplicación de contratos relevo entre la plantilla supeditados a las ayudas a la contratación.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos humanos y Comisión de Igualdad.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: La difusión del Plan de Igualdad al registro del Plan de Igualdad. La creación del buzón a la finalización del año 2021 y revisable en las comisiones de seguimiento.
- Medida 2: Enero 2022.
- Medida 3: Enero 2023.

Plan de Igualdad



- Medida 4: Septiembre 2021.
- Medida 5: Enero 2023.
- Medida 6: Desde el registro del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Número de comunicaciones realizadas para la difusión del Plan de Igualdad. Comprobar cuando y por qué medios se ha difundido el Plan de Igualdad, asegurándose que haya llegado a toda la plantilla.
 - Analizar y valorar las denuncias, quejas, sugerencias y oportunidades de mejora en el buzón o medio habilitado para ello.
 - Verificar la existencia y difusión del Plan de Acogida.
 - Número de reuniones y peticiones registradas.
 - Número de personas de la plantilla desagregadas por sexo que han solicitado jubilación parcial o contrato relevo y número de personas a las que se les ha concedido.
 - Número de personas de la plantilla desagregadas por sexo que han accedido a un puesto de trabajo producido por el contrato relevo.
- **Área 6: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Objetivo:

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias en los puestos que lo permitan.
- Facilitar la conciliación y los cuidados en situaciones excepcionales a través de licencias no retribuidas.
- Introducir la modalidad de teletrabajo en el protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1. Facilidades reales en cambios de turnos y adaptación de horarios y flexibilización por conciliación.
2. Permiso sin sueldo por causas excepcionales justificables como la pandemia que estamos viviendo, dando el preaviso con la mayor antelación posible.
3. Elaborar un Protocolo de Desconexión Digital.

Plan de Igualdad



4. Aumentar a tres años el permiso de excedencia por cuidado de familiares.
5. Estudiar medidas de conciliación para las familias durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Incluyendo la participación de la plantilla en la propuesta de medidas.
6. Implantar medidas de apoyo a personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, tanto menores como mayores, negociaciones con instituciones publico privadas de conciliación y cuidados para ofrecer mejores condiciones al personal de la Empresa.
7. Publicación y difusión entre las plantillas de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y la RLT.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 2: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 3: Junio 2023.
- Medida 4: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 5: Marzo 2022.
- Medida 6: Marzo 2022.
- Medida 7: Diciembre 2022.

Indicadores de Evaluación:

- Número de personas de la plantilla desagregadas por sexo que han solicitado adaptación o reducción de jornada y número de personas a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexo que han solicitado medida especial de conciliación y número de ellas desagregadas por sexos a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexo que han solicitado medida especial de conciliación por motivos excepcionales y número de ellas desagregadas por sexos a las que se les ha concedido.

Plan de Igualdad



- Número de personas de plantilla desagregadas por sexos que han solicitado medidas de ayuda a la dependencia implantadas, número de personas que las han solicitado y de personas que las han utilizado desagregadas por sexos.
- Tipología de medidas solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo.
- Comprobar cuándo y por qué medio se han difundido los permisos de corresponsabilidad a los que puede acogerse la plantilla.

- Área 7: Retribuciones

Objetivo:

- Fomentar que las mujeres tengan acceso de forma igualitaria a los puestos con mayores pluses y complementos.
- Que todas las personas trabajadoras, independientemente del territorio, tengan los mismos conceptos retributivos, en la medida de lo posible, tomando como referencia preferencial los complementos y pluses establecidos en el Convenio.

Medidas:

1. Realizar una valoración de los Puestos de Trabajo con perspectiva de género.
2. Consolidar y armonizar, en la medida de lo posible, los conceptos salariales tal y como vienen fijados en el Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.
3. Evitar en la medida de lo posible la negociación individual.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Julio 2021.
- Medida 2: Un año.
- Medida 3: Un año.

Plan de Igualdad



Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se ha realizado evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género y valorar los resultados.

- **Área 8: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

Objetivo:

- Promover y difundir medidas y acciones orientadas a que ninguna persona en el ámbito de la Empresa reciba ningún tipo de acoso por razón de su sexo.

Medidas:

1. Llevar un registro actualizado de todas las personas trabajadoras que tengan obligación de aportar certificado negativo de delitos sexuales, al menos anualmente.
2. Realizar acciones formativas encaminadas a formar al personal sobre las definiciones de los conceptos acoso sexual y por razón de sexo, dejando claro que el acoso verbal, también es acoso.
3. Habilitar un canal de comunicación anónimo con el órgano establecido para estos casos.
4. Elaboración, negociación, aprobación y publicación y difusión entre la plantilla de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
5. Difundir entre la plantilla el proceso de elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Julio 2022.
- Medida 2: Siete meses desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 3: Siete meses desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 4: Siete meses desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 5: Siete meses desde el registro del Plan de Igualdad.

Plan de Igualdad



Indicadores de Evaluación:

- Número de incidencias por falta de certificados negativos.
- Verificar que se ha cumplido con la implantación y publicación del Protocolo de Acoso.
- Número de incidencias en el canal de comunicación.

- Área 9: Violencia de Género

Objetivo:

- Apoyar a las mujeres de plantilla de la Empresa que sufren violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.

Medidas:

1. Facilitar a estas mujeres víctimas de violencia de género los permisos para recibir la asistencia jurídica, médica y social que necesiten.
2. Sensibilización al personal sobre la violencia de género.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Ejecución permanente.
- Medida 2: Diciembre 2022.

Indicadores de Evaluación:

- Número de situaciones de violencia de género que se presentaron.

Plan de Igualdad



- Área 10: Salud Laboral

Objetivo:

- Favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras, adaptando las medidas en función de las diferencias específicas de cada caso.

Medidas:

- Tener en cuenta en los protocolos de salud laboral las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional...)

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.

Plazos de Ejecución:

- A lo largo de la vida del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Comprobar que en los Protocolos de Salud Laboral se han tenido en cuenta las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional...) cumplen con la perspectiva de género.

6 Seguimiento y Evaluación

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **EDUCACIÓN DEPORTIVA DEL PRINCIPADO S.L.** permitirá conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución y la adopción de nuevas medidas complementarias o correctoras. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito.

Plan de Igualdad



El Plan de Igualdad, ha establecido desde su planteamiento inicial, un sistema de evaluación y seguimiento mediante indicadores que permite conocer los resultados obtenidos con la puesta en marcha de mismo. Este sistema analizará la eficacia de las actuaciones específicas ejecutadas para dar cumplimiento a los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad.

Se hará un seguimiento semestral (Junio y Diciembre) de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad a través de los indicadores aprobados que medirán el grado de consecución de los Objetivos perseguidos con cada actividad, la predisposición de las personas implicadas y la suficiencia o insuficiencia de los recursos empleados, entre otros aspectos.

Una vez finalice el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará la evaluación final del mismo. Para ello, se dará respuesta a un grupo de indicadores. Las conclusiones obtenidas tras el análisis de la información que se desprende de los indicadores se reflejará en una Memoria. Esta Memoria incluirá información sobre los resultados obtenidos, errores cometidos, necesidades que quedan sin cubrir y posibles mejoras.

6.1 Seguimiento

La medición de los indicadores, así como el seguimiento de las medidas propuestas será llevada a cabo permanentemente por el personal Responsable del Sistema y semestralmente se celebrará reunión el comité de seguimiento del plan de Igualdad (constituido por las mismas personas que han aprobado el Plan de Igualdad, excepto las personas asesoras, que podrán participar en el mismo en el caso de que se necesite su ayuda), junto con el personal Responsable del Sistema los responsables de hacer seguimiento del grado de consecución del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo y de las acciones programadas así como conocer las dificultades que han surgido a la hora de la implantación o si se han detectado nuevas necesidades y por tanto si es necesario ajustar las acciones del Plan de Igualdad. El Comité de Igualdad deja registro en las propias Actas de Reunión de este seguimiento y emitirá el informe de seguimiento correspondiente.

Plan de Igualdad



6.2 Evaluación

La evaluación se realizará a la mitad y al final de la vigencia del Plan de Igualdad (Diciembre 2024), para conocer el grado de consecución de los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad y si las actuaciones han sido o no puestas en marcha.

Se dejará registro en una Memoria del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

7 Periodo de Vigencia del Plan de Igualdad

El periodo de vigencia de este Plan de Igualdad es de 4 años, hasta Diciembre de 2024.

Oviedo a 25 de Febrero de 2021

D^a Isabel Cortavirtarte Mediavilla

D^a Montserrat Díez Miral

D^a Laura Fernández González

D Jonás Díaz González

D José Ramón Artime Cuervo

D Antonio Carlos González Borrás

D^a María Josefa Valdés Tamargo

D^a Cristina Martínez González

JACINTA NAVAS AMEZ

D^a Jacinta Navas Amez