

PLAN DE IGUALDAD

Bilbao, 23 de enero de 2026



Realizado por:

COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD



Índice

1)		2
	ANTECEDENTES	2
2)		6
	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	6
3)		7
	AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
4)		8
	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
5)		14
	RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	14
6)		15
	OBJETIVOS DEL PLAN Y ACCIONES	15
	OBJETIVOS GENERALES	15
	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	16
7)		30
	MEDIOS Y RECURSOS A DISPOSICIÓN DEL PLAN	30
8)		31
	SEGUIMIENTO DEL PLAN	31
9)		34
	ANEXO 1. PAUTAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPECTO A LA DIVERSIDAD	34

1)

ANTECEDENTES

Guedan Servicios Deportivos S.A., acuerda en marzo de 2012 con la representación de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) un PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO.

En marzo de 2013 realiza su primer Diagnóstico de Igualdad que sirve de base para la elaboración del PLAN DE IGUALDAD I.

En el 2015 se designa formalmente una PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE IGUALDAD y se publicita esta figura para conocimiento general.

Desde 2015 Guedan es integrante de la Red Denbbora (espacio de colaboración público-privado para el impulso de una nueva cultura de las relaciones sociolaborales en términos de conciliación, corresponsabilidad y equidad de género promovida por el Ayto. de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia).

En marzo de 2016 se crea un BUZÓN DE IGUALDAD en la Web de la empresa para la gestión directa de las cuestiones del área por parte de la persona responsable y se publicita su existencia.

En noviembre de 2016 se revisa y acuerda con la RLPT modificaciones en el PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO de la empresa.

En febrero de 2017, **Guedan** pasa a ser integrante del Grupo Motor de la Red Denbbora colaborando desde entonces en la dinamización de la Red.

En enero 2018 se constituye la COMISIÓN DE IGUALDAD, integrada por una persona representante del colectivo de coordinación, una persona del colectivo de administración y la persona responsable de Igualdad, cuyo objetivo es la dinamización del área de igualdad en la empresa y que se encarga de la gestión de indicadores de la materia, difusión de información, elaboración de diagnósticos y planes.

En diciembre 2018 la empresa se integra en la Comunidad Kontzilia30 que se concibe como un espacio de conocimiento compartido en el que diferentes empresas trabajan para mejorar las condiciones de conciliación de su plantilla.

En agosto de 2019 se culmina e implanta el PLAN DE IGUALDAD II.

En diciembre de 2019 se revisa y se acuerda con la RLPT el PROTOCOLO DE ACOSO, incorporando un procedimiento de GESTION DE CONFLICTOS e incluyendo la gestión de la VIOLENCIA DE CUALQUIER TIPO.

En enero 2021 se registra en el Gobierno Vasco el PLAN DE IGUALDAD II.

En febrero de 2021 se constituye la COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (en adelante CNI) conforme a la legislación en vigor y se inicia el proceso negociador.

A lo largo de 2021 y en el seno de la CNI se procede a la elaboración del correspondiente registro retributivo, valoración de puestos, auditoria salarial, diagnóstico de situación y del presente PLAN DE IGUALDAD III.

En enero 2022 se registra en el Gobierno Vasco el PLAN DE IGUALDAD III.

En marzo de 2024 se elabora y divulga el primer PLAN LGTBI+ de la empresa.

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

En 2025 se realiza nueva evaluación de puestos (siguiendo metodología y herramientas del Ministerio de Igualdad), registro y auditoría retributiva y diagnóstico de igualdad.

En diciembre de 2025 se acuerda un nuevo PROTOCOLO DE ACOSO.

Por tanto, Guedan Servicios Deportivos S.A., cuenta en 2025 con un PLAN DE IGUALDAD y un PLAN LGTBI, ambos adaptados a los requisitos de la normativa en vigor, y un PROTOCOLO DE ACOSO, adaptado a las exigencias de la Ley 2-2023 de 20 de Febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía d ellos derechos de las personas LGTBI. Todos los documentos han sido difundidos y están a disposición permanente del personal.

Cuenta así mismo con una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (CSPI) que se reúne regularmente para tratar los asuntos del área y una DECLARACION DE PRINCIPIOS Y CODIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRACTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, acordada en la mencionada comisión y difundida entre la plantilla.

Dispone igualmente de un CANAL DE DENUNCIAS INTERNO conforme a la Ley 2/2023, de lucha contra la corrupción.

La política de la empresa recoge, entre otros apartados el compromiso con la excelencia en la gestión de las PERSONAS:

- *Proporcionando unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionadas con las actividades laborales, prohibiendo todo tipo de acoso, incluido el acoso sexual o por razón de sexo.*
- *Contribuyendo a la evolución profesional del personal mediante la planificación de acciones formativas integradas que posibiliten la consecución de su desarrollo y "polivalencia" laboral, asumiendo la consulta y participación de las personas trabajadoras y/o sus representantes en la mejora de los sistemas de gestión.*
- *Implementando el grado de conciliación entre la vida laboral y familiar del personal.*
- *Integrando la igualdad de trato real y efectiva entre todas las personas como principio informador: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, maternidad / paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil o cualquier otra circunstancia.*
- *Contribuyendo a la integración social de colectivos en riesgo de exclusión.*
- *Procurando la mejora continua del sistema de Gestión de la Empresa y su desempeño, tanto para prevenir los daños y deterioro del medio ambiente, como para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud Laboral de las personas de nuestra organización, con todos los recursos y medios al alcance de GUEDAN.*

2)

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El proceso negociador se ha desarrollado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante CNPI), integrada por las mismas personas que constituyen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Plan LGTBI +(en adelante CSPI), y que son:

POR PARTE DE LA RLPT: Carlota Vecino Ogueta y Juan Carlos Franco Viejo.

POR PARTE DE LA EMPRESA: Haizea Gomez López (hasta 30-09-2025)/ Natalia Lopez Revilla (desde 1-10-2025) y Susana Echebarria Prieto (Por parte de la empresa).

3)

AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente PLAN se aplica a todas las personas integrantes de la organización allí donde ésta desarrolle su actividad empresarial.

Así mismo, las medidas que se contengan en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

El plan se elabora para una duración de 4 años a contar desde el 23-01-2026 sin perjuicio de las modificaciones/adaptaciones que pudieran resultar de las revisiones programadas o de las revisiones que se realicen por concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas por la legislación de aplicación.

4)

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación ha sido confeccionado en base a datos 2024, previa realización del correspondiente registro retribución, valoración de puestos y auditoría retributiva utilizando herramientas del Ministerio de Igualdad.

Todos los documentos han sido presentados y analizados por la CNI de la empresa.

A tener en cuenta que aunque GUEDAN cuenta con una variación permanente de la plantilla, debido a las constantes entradas y salidas de personal sobrevenidas de las subrogaciones, campañas, servicios, sustituciones, etc. a lo largo del tiempo, esas fluctuaciones no han supuesto cambios significativos en el equilibrio de sus plantillas en cuanto a aspectos relacionados con igualdad y género.

Partiendo de la información disponible sobre las personas que han tenido relación contractual con la empresa en 2024, con el objetivo de detallar la situación en materia de igualdad y elaborar el presente PLAN DE IGUALDAD en la empresa, se ha elaborado Diagnóstico de Igualdad con el siguiente contenido:

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ANTECEDENTES DE HECHO	2
OBJETIVOS	3
METODOLOGÍA	4
✕ Metodología	4
✕ Herramientas utilizadas	5
✕ Periodo de referencia de los datos analizados	5
✕ Personas que han intervenido en su elaboración	5
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	6
ORGANIGRAMA	7
ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	8
➤ Número de personas por sexo que conforman la plantilla	8
➤ Nivel jerárquico, grupos y categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos	9
➤ Edad	11
➤ Antigüedad	15
➤ Análisis por tipo de contratación y jornada	17
➤ Análisis por Horario y Turnos	18
➤ Nivel de formación general	19
➤ Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años	22
ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	23
➤ Procesos de selección y contratación	23
➤ Formación	24
➤ Promoción profesional	24
➤ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	25
➤ Retribuciones: Registro Retributivo	25
➤ Infrarrepresentación femenina	27
➤ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	28
➤ Cuestionario de igualdad	30
Otras materias de análisis	43
➤ Comunicación: CIRCULARES, REDES SOCIALES y PÁGINA WEB	44
CONCLUSIONES	46
ANEXO I	49
ANEXO II	50

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

Las CONCLUSIONES del Diagnóstico de Igualdad 2025 son las siguientes:

*Principales problemas y dificultades detectadas

Subrogación

En el sector deportes opera la subrogación del personal. Esto quiere decir que el equilibrio alcanzado por la empresa con esfuerzo entre ambos sexos puede verse alterado de repente de dos formas:

- Por la pérdida de un contrato y con él, los centros de trabajo y el personal asociado. Esto puede suponer, como ya se ha dado el caso, la pérdida de mandos de sexo femenino u otras pérdidas que influyan negativamente en el equilibrio establecido.
- Por la ganancia de un nuevo contrato y la absorción de personal subrogado. Como ya ha sucedido en el pasado, los colectivos a absorber pueden estar especialmente masculinizados, o aportar personal con categorías o retribuciones por encima de lo que correspondería por convenio, situaciones que la empresa debe respetar y mantener.

Duración de los contratos administrativos

La duración de los contratos administrativos no es lo suficientemente larga (la mayoría no exceden de 2 años con posibilidad de 2 años más de prórroga) como para acometer acciones eficaces para el equilibrio de las plantillas desequilibradas por los procesos de subrogación.

Tendencia social

La tendencia social en lo que al deporte se refiere (tanto a la práctica deportiva como a la actividad profesional en el sector) no favorece el equilibrio entre sexos en las organizaciones del sector.

Hay más hombres que mujeres que opten por formarse en los ciclos de FP y certificados de profesionalidad de la familia del deporte, con lo que también hay más candidaturas masculinas que femeninas.

Cuando la empresa ha hecho alguna selección para cubrir puestos de coordinación, se han presentado escasas candidaturas femeninas y las que se han presentado no tenían las aptitudes y/o disponibilidades requeridas. No es de extrañar por cuanto que en el País Vasco la proporción de mujeres matriculadas en los últimos 10 años en los estudios de CAFYD no excede del 30% en el mejor de los años, de las cuales, no todas están interesadas en trabajar en el sector privado (ver publicación de Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF) ISSN: Edición impresa: 1579-1726. Edición Web: 1988-2041 (www.retos.org). – “¿Existe sesgo de género en los estudios de ciencias de la actividad física y el deporte?”(*Beatriz Garay Ibañez de Elejalde, **Eider Elcoroaristizabal, *María Teresa Vizcarra Morales, ***Maria Prat Grau, ****Pedrona/ Serra Payeras, ****Susanna Soler Prat/ *Universidad del País Vasco (España)/ ** Gobierno Vasco (España)/ ***Universidad de Barcelona (España)/**** INEFC de Barcelona (España)).

Áreas de actividad de mayor y menor dimensión

Un 69,4% del total de la plantilla analizada presta servicios deportivos (incluido sos) frente, por ejemplo, al personal de accesos que supone un 12,44%. Por tanto, la mayoría de las contrataciones que se hacen corresponden a uno de los dos grupos, y principalmente al primero.

A estos grupos les siguen de lejos el personal de administración que supone un 3,35%, el de coordinación con un 4,30%, el de limpieza con otro 4,30%; y el de mantenimiento con un 4,78%.

Entre estos últimos grupos existen dos áreas en las que el desequilibrio es más manifiesto: mantenimiento y coordinación de centro (masculinizadas) y administración (feminizada). Sin embargo, la posibilidad de alcanzar un mayor equilibrio en estas áreas

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

es muy limitada puesto que no se suelen efectuar contrataciones y tampoco suele haber candidaturas de los sexos subrepresentados.

RLPT

No hay paridad en alguna de las secciones del comité, siendo el desequilibrio a favor de los hombres.

Ámbitos prioritarios de actuación

Como consecuencia de lo argumentado en el apartado anterior y sin perder de vista que en términos generales nuestra organización es paritaria, entendemos que hay dos ámbitos prioritarios de actuación:

- La mejora de la divulgación de información del área: se impone la aplicación de nuevas formas de divulgación, nuevos formatos comunicativos, nuevos vehículos de información...
- Atendiendo al volumen de empleo, intentar una mayor participación femenina en el área de piscina, sin olvidar el mantenimiento de la paridad en los datos generales de plantilla.

No obstante lo anterior, se mantiene el compromiso de favorecer la incorporación de mujeres en las áreas/ secciones en las que estén subrepresentadas, siempre que las candidaturas presenten igualdad de condiciones frente a las exigencias de los puestos.

Objetivos generales

El objetivo es mantener la paridad general.

Más concretamente, intentar equilibrar los % de participación de cada sexo en las secciones/áreas con subrepresentación, siempre que las candidaturas lo permitan.

En cuanto a la RLPT, el equilibrio depende de la propia plantilla y los sindicatos, dado que los procesos de elecciones sindicales no competen a la empresa.

Propuestas de actuación

- Mantener el criterio de no discriminación por sexo en el acceso a la organización con carácter general.
- Mejora de sistemas, frecuencias, formas y contenidos de divulgación en materia de igualdad y no discriminación.
- En el acceso a puestos con subrepresentación de alguno de los dos géneros, aplicar discriminación positiva a favor del sexo subrepresentado, siempre que las candidaturas cuenten con igual capacitación y nivel de adaptación al puesto. A tener en cuenta que el convenio de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia en su art 18 establece el sistema para cobertura de vacantes.
- Proponer a la RLPT la actuación para el equilibrio de su composición y la de las delegaciones sindicales de los sindicatos correspondientes.

5)

RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva se elabora para la misma vigencia que el presente PLAN DE IGUALDAD.

NO se observan diferencias superiores a 25% en la comparativa de las medias aritméticas y medianas de las retribuciones totales de las personas de un sexo sobre el otro ni diferencia ninguna inferior a ese % que pueda imputarse a discriminación por sexo.

No se detectan por tanto factores de desigualdad retributiva por razón de sexo y se concluye que no hay que adoptar ninguna medida retributiva dado que el registro se manifiesta equilibrado.

6)

OBJETIVOS DEL PLAN Y ACCIONES

OBJETIVOS GENERALES

Incrementar la sensibilidad en la organización hacia cuestiones de género y mantener la vigilancia en esta materia, para permitir detectar y corregir cualquier posible situación de discriminación directa o indirecta por razón de género que pudiera llegar a darse en el futuro.

Mantener la paridad de género en la plantilla en cómputo general y mejorar el equilibrio en los diferentes grupos de actividad y niveles jerárquicos así como en la RLPT y delegación sindical.

Mejorar los sistemas, frecuencias, formas y contenidos de divulgación en materia de igualdad y no discriminación.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

Objetivo específico:

Incrementar la sensibilidad en materia de igualdad y conciliación en la plantilla.

Acciones y cronología:

- 1.1 Publicitar las medidas de conciliación de aplicación en la empresa- 2 veces al año.
- 1.2 Publicitar datos sobre disfrute de las diferentes medidas segregado por sexo- 2 veces al año.
- 1.3 Difundir información relativa a igualdad, conciliación...y otras materias relacionadas- sistemáticamente cuando se produzcan y al menos 2 veces al año.
- 1.4 Incluir ítems de Igualdad, conciliación y materias relacionadas en la encuesta bianual de clima laboral de la empresa- bianualmente.
- 1.5 Realizar encuestas específicas en materia de igualdad, conciliación y temas relacionados, con carácter previo a la elaboración del diagnóstico de igualdad preceptivo para confección de cada Plan de Igualdad – cuando corresponda.

2. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo específico:

Garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la empresa.

Velar por que en el proceso de selección no exista ninguna discriminación directa ni indirecta de forma que se facilite el acceso al empleo en igualdad de condiciones independientemente del género y de la orientación sexual.

Retratar el perfil profesional necesario para ocupar el puesto evitando toda alusión al perfil personal (hombre o mujer, joven o mayor, con o sin responsabilidades).

Acciones y cronología:

- 2.1 Utilización de imágenes y lenguaje no sexistas y no discriminatorias hacia ningún colectivo, en las convocatorias de empleo, divulgación de vacantes y campañas de captación. En la redacción de los anuncios se utilizará un lenguaje inclusivo, evitando nombrar los puestos con el masculino como genérico- sistemáticamente.
- 2.2 Presentar los requisitos de accesos de forma objetiva, evitando imágenes estereotipadas- sistemáticamente.
- 2.3 La descripción del puesto se hará detallando exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias como el estado civil o la situación familiar o la expresión de género.- sistemáticamente.
- 2.4 Las entrevistas de trabajo se harán acorde con los procedimientos de la empresa en materia de selección, siempre respetando el principio de igualdad y realizando preguntas relacionadas, exclusivamente, con el puesto de trabajo. No se realizarán preguntas de carácter personal. – sistemáticamente.
- 2.5 Se llevará a cabo un registro de las personas candidatas de manera desagregada por sexos. – sistemáticamente y balance el primer trimestre del año natural.

3. SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo:

Interiorizar unas pautas de selección respetuosas con la igualdad de género y la diversidad para el personal que intervenga en los procesos de selección.

Dar mayor entrada en el proceso al mayor número posible de personas del sexo menos representado en cada caso.

Disponer de datos específicos y cuantitativos de los procesos de selección en materia de igualdad.

A tener en cuenta que el convenio de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia en su art 18 establece el sistema para cobertura de vacantes.

Acciones:

- 3.1 Transmisión de instrucciones que sirvan de orientación para todas aquellas personas que en algún momento deban acometer la tarea de selección de personal (Ver anexo 1: Pautas para selección de personal en igualdad de oportunidades)- difusión en los primeros 3 meses de vigencia del plan y desde entonces al menos una vez al año.
- 3.2 En aquellas áreas o departamentos donde pudiera existir mayor desequilibrio en cuanto a su composición por sexo, siempre que las candidaturas cuenten con igual capacitación y grado de adaptación al puesto, aplicar discriminación positiva a favor del sexo subrepresentado. – sistemáticamente.
- 3.3 Calcular el porcentaje de currícula y de incorporaciones existentes por sexo. – sistemáticamente y balance el primer trimestre del año natural.
- 3.4 Seguimiento y control de currícula mediante datos específicos y cuantitativos de los procesos de selección. – sistemáticamente y balance el primer trimestre del año natural
- 3.5 Elaborar anualmente balance del seguimiento – primer trimestre del año natural.

3.6 Se comunicarán a las empresas de selección y resto organizaciones colaboradoras externas para la contratación, los principios de igualdad en esta materia imperantes en la empresa para su cumplimiento- al inicio de la relación profesional.

4. ENTREVISTAS Y EVALUACION DE LAS CANDIDATURAS

Objetivo:

Diseñar la fase de entrevistas de manera que se valore de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que opten al puesto evitando posibles sesgos discriminatorios de cualquier índole, incluido el género, la orientación y/o identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales o cualquier otra característica de la persona candidata.

Acciones:

- 4.1 Se preparará con anterioridad la entrevista para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. – sistemáticamente.
- 4.2 Se realizará una valoración de las capacidades de la persona atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto. – sistemáticamente.
- 4.3 No se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar, o con la orientación o identidad sexual o de género – sistemáticamente.
- 4.4 En la toma de la decisión final, se escogerá a la persona disponible más capacitada para ocupar el puesto – sistemáticamente.
- 4.5 En caso de que existan varias candidaturas con capacidades similares se tendrá en cuenta los desequilibrios que puedan existir en ese momento y en esa área. – sistemáticamente.

5. PROCESO DE ACOGIDA

Objetivo:

En los procesos de acogida de nuevas personas, se transmitirá información relacionada con igualdad de oportunidades, incluyendo información sobre la política de empresa en este ámbito, el plan de igualdad, responsable del área y el protocolo de acoso.

Acciones:

- 5.1 Informar al personal de nueva incorporación en la empresa, sobre la política de la organización en esta área y la manera de acceder al plan y al protocolo de acoso.- Sistemáticamente cada vez que se produzca una nueva incorporación.
- 5.2 Para incorporaciones a puestos de responsabilidad jerárquica, la persona responsable del área de igualdad (o a quién le corresponda realizar la acogida en caso de personas con responsabilidades) se encargará de transmitir estos mensajes, insistiendo en la necesidad de que la persona incorporada conozca el contenido del Plan y desarrolle su puesto de acuerdo con la política de Guedan en esta materia.- sistemáticamente.

6. PROMOCIÓN

Objetivo:

No generar desigualdades en los procesos de promoción interna, evitando elementos que generen cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta.

Acciones:

- 6.1 Elegir a las y los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de las personas candidatas- sistemáticamente.
- 6.2 Valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo- sistemáticamente.
- 6.3 Impulsar la promoción del sexo subrepresentado, en situaciones de igualdad de condiciones, capacidad y merito.- sistemáticamente.

- 6.4 Motivar a las mujeres o hombres (ver cada caso) a que participen en los procesos de promoción en aquellos puestos en los que hay constancia que están subrepresentadas/os.- sistemáticamente
- 6.5 Utilizar siempre un lenguaje e imágenes no sexistas y respetuosa con todos los colectivos en la publicitación de los puestos de promoción y vacantes existentes a través de los medios de comunicación de la empresa. – sistemáticamente.
- 6.6 Las personas con contrato suspendido por motivos de conciliación podrán participar en las convocatorias de ascensos igual que si estuvieran en activo- sistemáticamente.
- 6.7 Cuando en las ofertas de promoción o ascenso se tengan en cuenta los servicios efectivos prestados en la empresa, se computarán a tal fin los permisos, licencias, suspensiones de contrato o excedencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal- sistemáticamente.
- 6.8 En igualdad de condiciones de idoneidad tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo de que se trate- sistemáticamente.
- 6.9 Garantizar el conocimiento de estas medidas entre el personal encargado del proceso de promoción- difusión en los primeros 3 meses de vigencia del plan y desde entonces al menos una vez al año.

7. RETRIBUCIONES

No se han detectado factores de desigualdad retributiva por razón de sexo. No obstante, se establece un objetivo en materia de retribución para prever la existencia de desigualdades futuras.

Objetivo:

Tutelar y garantizar que la política retributiva de la empresa se regirá por principios de equidad entre sexos.

Acciones:

- 7.1 Establecer indicadores que relacionen los diferentes salarios por categorías y sexo.- registro retributivo anual.

8. FORMACIÓN / INFORMACIÓN

Objetivo:

Garantizar el acceso, en la misma medida, de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover su desarrollo y mejora de sus conocimientos.

Incrementar la sensibilidad en la organización hacia cuestiones de género y establecer pautas de actuación e instrucciones concretas dirigidas a las personas responsables en los procesos de la empresa.

Acciones:

- 8.1 Programar un curso (1 grupo) de formación interna sobre igualdad y diversidad, impartido por profesionales de la materia. Esta acción formativa será de asistencia voluntaria y retribuida y se realizará exclusivamente si se alcanza la asistencia de un mínimo de 15 personas y con el número máximo de asistentes que se considere idóneo para el mejor aprovechamiento y sólo para la plantilla fija - primer año de vigencia del plan.
- 8.2 Difundir información sobre acciones formativas en igualdad, conciliación, violencia de género... y materias relacionadas- cuando se produzca y al menos 1 vez al año.
- 8.3 Dentro de lo posible, y teniendo en cuenta la gran variedad de horarios del personal, cuando haya varios grupos, de forma prioritaria brindar la posibilidad de elegir grupo formativo a aquellas personas con cargas familiares.- sistemáticamente.
- 8.4 Procurar que los cursos de formación se realicen de tal manera que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral- sistemáticamente.
- 8.5 Facilitar el acceso a la formación a las personas que se encuentren en excedencia por cuidado de menores o personas dependientes, así como a aquellas personas que se encuentren en situación de licencia por maternidad, paternidad o lactancia- sistemáticamente.
- 8.6 Seguimiento y control desagregado por sexo del personal que ha accedido a la formación interna – anualmente.

8.7 Cuando la formación se imparta por otras empresas, exigir el cumplimiento de las políticas de igualdad aplicadas por la empresa y contenidas en el Plan de Igualdad- al inicio de la relación profesional.

8.8 Se informará a las trabajadoras y trabajadores excedentes por motivos familiares de los cursos de formación programados- cada vez que se convoquen.

9. CONCILIACIÓN

Objetivo:

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas de la organización, a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención de la vida personal, familiar y social junto al desarrollo profesional.

Sistematizar la comunicación de las medidas de conciliación disponibles en la empresa para el personal.

Mejorar la flexibilidad de horarios del personal en base a las solicitudes de los mismos.

Acciones:

9.1 Las y los trabajadores, no podrán ser objeto de trato discriminatorio, por ejercitar su derecho a acogerse a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.- sistemáticamente

9.2 Los derechos reconocidos y las medidas existentes en materia de igualdad, conciliación...podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los/las trabajadores/as de la empresa, sea cual sea su modalidad de contratación. – sistemáticamente y según regulación legal.

9.3 Realizar campañas de sensibilización en cuanto a la necesidad del reparto de las responsabilidades entre mujeres y hombres- anualmente.

9.4 Se llevará a cabo un registro, desagregado por sexos, sobre los permisos y licencias referentes a la conciliación con el fin de incrementar la corresponsabilidad.- sistemáticamente.

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

- 9.5 Elaborar un documento con todas las medidas de conciliación disponibles en la empresa, y en caso de las que superan la normativa, con los criterios utilizados para su concesión. – plazo de 3 meses desde la implantación del plan.
- 9.6 Implantar una fórmula para su difusión entre todas las personas de la organización y también para las futuras incorporaciones. – plazo de 3 meses desde la implantación del plan.
- 9.7 Analizar la posibilidad de incrementar la flexibilidad de horarios de la plantilla de servicios cuyo trabajo es presencial y a horas fijas. – sistemáticamente.
- 9.8 Participar en actividades de transferencia de conocimiento con entidades que tengan desarrolladas estas medidas.- cuando surja la oportunidad.
- 9.9 Identificar las necesidades de las y los trabajadores/as en materia de conciliación- sistemáticamente a través de solicitudes y buzón de igualdad.

10. GESTIÓN Y ESTRATEGIA. CALIDAD

Objetivo:

Establecer un sistema de seguimiento, que permita valorar el grado de desarrollo de las acciones previstas en este plan, así como los efectos de las acciones en la empresa, en su organización, clima, satisfacción del personal,...

Acciones:

- 10.1 Incluir preguntas relativas a igualdad y conciliación, en los cuestionarios de clima laboral, que se realicen de manera bianual, para conocer la percepción del personal acerca del funcionamiento de la empresa en materia de igualdad y no discriminación. – bianualmente.
- 10.2 Publicitar la existencia del BUZON DE IGUALDAD de la empresa como herramienta de aportaciones del personal en esta materia. -sistemáticamente.y al menos 1 vez al año.

11. COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo:

Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Acciones:

- 11.1 Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos de la empresa para asegurar respeto a la diversidad – sistemáticamente.
- 11.2 Utilización de los medios internos de Comunicación, como circulares, WhatsApp, tableros de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.- sistemáticamente.
- 11.3 Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.- sistemáticamente.
- 11.4 Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores/as en las que se dé a conocer la existencia del PLAN DE IGUALDAD y se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación, haciendo hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.- en los 3 primeros meses de implantación del plan.
- 11.5 Se impartirán instrucciones a todas las áreas o departamentos para la utilización de un lenguaje e imágenes respetuosas con los distintos géneros y la diversidad — difusión inicial en los primeros 3 meses de vigencia del plan y recordatorio con frecuencia mínima anual.

12. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo:

La persona responsable de igualdad dentro de la empresa velará por el cumplimiento del presente plan y llevará a cabo un seguimiento del mismo.

Acciones:

- 12.1 Publicitar el nombre de la persona Responsable en materia de igualdad- sistemáticamente.
- 12.2 Revisar el cumplimiento de las actuaciones propuestas en el presente plan de Igualdad.—según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.
- 12.3 Supervisar que las comunicaciones y mensajes utilizados, tanto a nivel interno como externo, empleen un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad. – sistemáticamente.
- 12.4 Supervisar que en los documentos de acogida e incorporación de trabajadoras y trabajadores se incluyen contenidos específicamente referidos a la igualdad de oportunidades y beligerancia de la dirección frente a comportamientos discriminatorios. – sistemáticamente.
- 12.5 Favorecer que desde la dirección de la organización se resalten y apoyen mensajes que refuercen las políticas de igualdad— sistemáticamente.
- 12.6 Instar las indagaciones oportunas con el fin de esclarecer, y en su caso sancionar, cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.—cuando se produzca.
- 12.7 Favorecer la formación y sensibilización del personal de Guedan en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.—según compromisos del plan.
- 12.8 Favorecer el establecimiento de canales de comunicación abiertos y en su caso, confidenciales, que permitan detectar situaciones o comportamientos reprobables.—según compromisos del plan.
- 12.9 Recibir y atender adecuadamente todas aquellas consultas y sugerencias que en materia de igualdad de oportunidad puedan hacer las y los trabajadores- cuando se produzca.

13. COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivo:

Recopilar información sobre el grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

Seguimiento sobre la aplicación de las medidas legales y las pactadas en el presente plan, promoviendo el principio de igualdad y no discriminación.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.

Acciones:

- 13.1 Reuniones periódicas para un adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan – según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.
- 13.2 Facilitar a la CSPI los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género y respeto a la diversidad.- según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.

14. ACOSO. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Objetivo:

Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y promover el respeto a la diversidad.

Acciones:

- 14.1 Establecimiento de medidas mediante las cuales **Guedan** pueda prevenir y evitar situaciones de acoso conforme a la normativa en vigor.- según medidas plan y protocolo en vigor.
- 14.2 Aplicación del procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

por acoso, por parte de alguna persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo de acoso (Protocolo de Acodo de la empresa) —cuando se produzca.

14.3 Realizar campañas de información sobre la existencia del protocolo de acoso de **Guedan**, la Declaración de Principios, el buzón de igualdad y el Canal de Denuncias Interno. 2 veces al año.

14.4 Promover un entorno de respeto en el trabajo, inculcando a todo el personal, los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad. – sistemáticamente.

14.5 Difundir la posición de rechazo de la empresa de cualquier práctica discriminatoria por cualquier motivo, con indicación del régimen sancionador a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.- al menos 2 veces al año.

14.6 Informar a la plantilla de los comportamientos más habituales que pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales- difusión protocolo acoso al menos 2 veces al año.

15. VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo:

Sensibilizar a la plantilla al respecto de la violencia de género a fin de contribuir a su erradicación de la sociedad.

Acciones:

15.1 Difundir información de interés relativa a violencia de género de instituciones de reconocido prestigio. – cuando se produzca.

15.2 Difundir los derechos de las personas víctimas de violencia de género dentro de la organización- anualmente.

16. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Objetivo:

Garantizar la participación igualitaria de ambos géneros en los órganos de representación de las y los trabajadores y en los puestos de delegados y delegadas sindicales. El cumplimiento de este objetivo depende exclusivamente de la actuación de la representación legal de las y los trabajadores.

Acciones:

- 16.1 Elaboración de listas cremallera en los procesos de elección para representación sindical de la plantilla.- cuando se produzca.
- 16.2 Adoptar las medidas necesarias garantizar igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de delegados-as sindicales a mujeres y hombres. – cuando se produzca.



MEDIOS Y RECURSOS A DISPOSICIÓN DEL PLAN

La empresa aportará los medios y recursos necesarios para la planificación, implantación, control y seguimiento del presente plan, lo que incluye las horas de trabajo necesarias por parte del personal designado por la empresa y el equipo de apoyo que precisen, para programar, formar, elaborar protocolos, controlar los indicadores, realizar reuniones, elaborar informes, crear y ejecutar campañas de difusión y sensibilización, y cubrir los costes de los cursos de formación y del resto de las medidas a aplicar.

8)

SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento del plan será llevado a cabo por la COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD (CSPI) que conocerá de 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 de medidas e indicadores”.

La CSPI 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 48h de plazo salvo causa mayor.

La función de Secretariado y Presidencia de la CSPI será llevada a cabo por cualquier de las personas integrantes de la misma que hayan sido designadas por la Dirección de la empresa para integrar la CNI. Corresponderá a esta figura realizar la convocatoria de las reuniones y la elaboración y reparto de las actas.

Los acuerdos del Pleno de la CSPI 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 éste lo dirimirá con su voto la Presidencia.

La o el secretario de la CSPI extenderá acta de cada sesión, que contendrá necesariamente el orden del día, los asistentes, lugar y la fecha de celebración, los puntos principales de deliberación y el contenido de los acuerdos adoptados. En el acta podrá figurar, a petición de parte interesada, el voto particular de quienes discrepen con la decisión mayoritaria, que se

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

adjuntará al acta. De todas las reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberá ser firmada por las personas miembros de la CSPI.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO-EVALUACION-CONTROL Y MODIFICACIÓN:

Sistemática de control de medidas e indicadores:

Control semestral de cumplimiento de medidas y de indicadores de Igualdad para observar evolución de los resultados.

Reunión semestral de seguimiento de la CSPI para transmisión de información y conclusiones de las medidas de control.

Revisión y modificación:

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.

Sin perjuicio de los plazos de revisión contemplados en el sistema de seguimiento del plan, también se efectuará revisión del mismo cuando concurren las circunstancias contempladas en el art 9.2 del RD901-2020 y que son:

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

El inicio del procedimiento de revisión y modificación del Plan de Igualdad se producirá en el momento que se detecte la necesidad

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión-modificación implicará la actualización del diagnóstico previo al plan de igualdad, así como el documento de medidas correctoras del Plan de Igualdad en aquellos aspectos en los que corresponda.

Los acuerdos para la modificación del plan 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 éste lo dirimirá con su voto la Presidencia.

En cuanto al mecanismos para resolver posibles discrepancias, se estará a lo que la legislación establezca en cada caso.



ANEXO 1. PAUTAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Antecedentes

Aunque en Guedan la identidad de género no es un factor determinante en la consecución del puesto, se considera conveniente fijar una serie de prácticas que eviten que se den situaciones de discriminación, incluso aquellas que se producen de forma inconsciente y sin intención evidente de ser discriminatorias.

- **Publicación para la captación:**

En la redacción de los anuncios de captación se utilizará un lenguaje inclusivo, evitando nombrar los puestos con el masculino como genérico. Esta indicación es aplicable también a las imágenes que pudieran aparecer en el anuncio.

Además de esto, se detallarán exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias como el estado civil o la situación familiar. El objetivo es retratar el perfil profesional necesario

para ocupar el puesto evitando toda alusión al perfil personal (hombre o mujer, joven o mayor, con o sin responsabilidades familiares).

Lo que se pretende es presentar la información de los requisitos de forma objetiva y evitando imágenes estereotipadas que pueden suponer un modo de discriminación indirecto para las personas sea cual sea su género o condición.

- **Filtrado de currícula:**

A la hora de valorar las candidaturas recibidas, éstas deberán clasificarse de acuerdo con los requisitos objetivos establecidos en cuanto a titulación, experiencia, etc. sin atender a otras cuestiones.

No obstante, en el caso de vacantes para aquellos departamentos donde pudiera existir mayor desequilibrio en cuanto a su composición por sexo, se hará una valoración más flexible de las candidaturas, con el objetivo de dar entrada en el proceso al mayor número posible de personas del sexo menos representado en cada caso.

- **Evaluación de candidaturas:**

En el diseño de la fase de entrevistas y pruebas se tendrá en cuenta que éstas sean capaces de valorar de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que optan al puesto, evitando posibles sesgos.

De realizar entrevista previa, la persona que va a llevarla a cabo la preparará con anterioridad, para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. Tal y como se menciona en las fases anteriores del proceso, se trata de realizar una valoración de las capacidades de la persona atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto. En este sentido no se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar, incluido la orientación sexual y la identidad de género.

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

- **Toma de decisiones:**

Como se mencionaba en el inicio de esta guía, no cabe duda de que a la hora de tomar la decisión final se escogerá a la persona más capacitada para ocupar el puesto, con independencia del sexo al que pertenezca. No obstante, y dado que en muchas ocasiones puede haber varias candidaturas que han mostrado un nivel de capacidad muy similar, se tendrán en cuenta los desequilibrios que puedan existir en ese momento en el área al que pertenezca la vacante para determinar quién es finalmente la persona seleccionada.