



Unió de Federacions
Esportives de Catalunya

Pla d'Igualtat 2024-2027

PLA IGUALTAT OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

1. INTRODUCCIÓ
2. DECLARACIÓ DEL COMPROMÍS DE LA UNIÓ DE FEDERACIONS ESPORTIVES DE CATALUNYA
3. DEFINICIONS
 - 3.1. Principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes
 - 3.2. Discriminació directa i indirecta
 - 3.3 Violència sexual
 - 3.4 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
 - 3.5 Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
 - 3.6 Indemnitat davant represàlies
 - 3.7 Accions positives
 - 3.8 Tutela judicial efectiva
 - 3.9 Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- 4 CONTEXT
- 5 ÀMBIT D'APLICACIÓ, PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL
- 6 OBJECTIUS GENERALS
- 7 DETERMINACIÓ DE LES PARTS. MARC METODOLÒGIC
- 8 RESULTAT DEL DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA
- 9 PLA D'ACCIÓ (MESURES POSITIVES)
- 10 PLANIFICACIÓ TEMPORAL DE LES ACCIONS
- 11 COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
- 12 REVISIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

Al llarg de les darreres dècades, el principi d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu per erradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

En l'àmbit internacional, la inclusió del principi d'igualtat de dones i homes a l'ordenament jurídic internacional està marcat per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 en què es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. És especialment rellevant la IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995. En aquesta conferència, es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és present a diferents tractats de la Unió Europea.

L'any 1961, el Consell d'Europa adopta la Carta Social Europea, que constitueix un instrument important en matèria de protecció de drets fonamentals de les dones, com ara el dret al treball. S'hi reconeixen els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i es fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas de malaltia i maternitat.

Així mateix, la Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, entre els quals destaca el Tractat d'Amsterdam de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el Tractat de Niça

que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones al mercat laboral.

Finalment, la versió consolidada del Tractat de la Unió Europea, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat dels homes i les dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de garantir. A l'article 3, s'estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i de dones.

La carta de drets fonamentals de la Unió Europea recull en un únic text, el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen. Aquest conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

D'altra banda, és de rellevància la Directiva 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones en relació amb les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

A l'Estat Espanyol, la Constitució espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol i a l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i assigna als poders públics l'obligació de promoure les condicions necessàries perquè la igualtat sigui efectiva.

D'acord amb:

- la **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació,
- el **Reial decret 901/2020** pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball que va entrar en vigor el 14 de gener del 2021 i, addicionalment, el **Reial decret 902/2020** sobre igualtat retributiva que estableix mesures específiques sobre la transparència retributiva i l'obligació d'igual retribució per treballs d'igual valor que han d'incloure els plans d'igualtat en matèria de gènere, que va entrar en vigor el 14 d'abril del 2021, i

- **el Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure (codi de conveni núm. 79001905012002)**

La Unió de Federacions Esportives de Catalunya desenvolupa el seu Pla respectant les màximes garanties legals.

La Unió de Federacions Esportives de Catalunya respon a les seves obligacions legals i, com a empresa compromesa amb la igualtat de gènere, continua avançant en el desenvolupament d'un marc favorable de relacions laborals basat en la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur i saludable, mitjançant la creació d'aquest Pla d'Igualtat.

2. DECLARACIÓ DEL COMPROMÍS DE LA UNIÓ DE FEDERACIONS ESPORTIVES DE CATALUNYA

La **Unió de Federacions Esportives de Catalunya** declara el seu compromís amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere, així com amb l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real a l'entitat, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

És per això que la **Unió de Federacions Esportives de Catalunya** també contempla el dret de totes les persones treballadores a que es respecti la seva intimitat, a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant de l'assetjament i la discriminació, en qualsevol de les seves modalitats, assetjament per raó d'origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, discapacitat o edat i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

La Direcció de l'Entitat, conscient de la necessitat de vetllar pel benestar i la igualtat de tracte de les persones integrants de la **Unió de Federacions Esportives de Catalunya** manifesta el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per a aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'entitat, sent la igualtat de gènere un dels principis estratègics de la política corporativa i de Recursos Humans.

Així mateix, els principis enunciats en el Pla d'Igualtat es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat i a través de la seva implantació, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes en l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

3. DEFINICIONS

Amb l'objectiu d'assegurar l'aplicació efectiva del principi d'igualtat i l'absència de discriminació entre dones i homes, s'assumeix com a pròpies les definicions a la Llei orgànica 3/2007, del RDL 6/2019 i d'altres de caràcter normatiu:

3.1 Principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes:

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, o qualsevol altra circumstància personal o social vinculada al sexe, i especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i estat civil o familiar i altres factors que puguin suposar una múltiple discriminació.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

3.2 Discriminació directa i indirecta:

La discriminació directa és la situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi sigut o pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Es considerarà discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposen una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

La discriminació indirecta es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Existeix **discriminació per associació** quan una persona o grup en què s'integra, és objecte d'un tracte discriminatori a causa de la seva relació amb una altra per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La **discriminació per error** és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

Es produeix **discriminació múltiple** quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes i es produeix **discriminació interseccional** quan concorren o interactuen diverses causes generant una forma específica de discriminació.

Constitueix **assetjament discriminatori**, qualsevol conducta realitzada per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Article 6 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral para la igualtat de tracte i la no discriminació).

3.3 Violència sexual:

Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital que comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics. Es considera inclòs la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i la tracta de persones amb finalitats d'explotació sexual i el feminicidi sexual (homicidi de dones vinculat a les violències sexuals).

Les violències sexuals vulneren el dret fonamental a la llibertat, a la integritat física i moral, a la igualtat i a la dignitat de la persona i, en el cas del feminicidi sexual, també el dret a la vida.

3.4 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei, constitueix **assetjament sexual** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei d'Igualtat Orgànica 3/2007).

Constitueix **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007).

En aquest cas, també s'engloba tot tracte desfavorable a les persones relacionades amb l'embaràs o maternitat o paternitat que també constitueixen una discriminació directa per raó de sexe. (Art. 8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

3.5 Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat física o psíquica o crear un entorn intimidatori, hostil,

degradant, humiliant, ofensiu o molest (Article 4 de la Llei 11/2004, de 10 d'octubre).

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. Article 3

Intersexualitat: La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe, bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

Identitat sexual: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

Expressió de gènere: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

Persona trans: Quan la identitat sexual de la persona no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

Família LGTBI: Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

LGTBIfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

3.6 Indemnitat davant represàlies

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixes, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

3.7 Accions positives:

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.
(Article 11 de la Llei Orgànica 3/2007)

3.8 Tutela judicial efectiva:

Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

La capacitat i legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. (Article 12 de la Llei Orgànica 3/2007)

3.9 Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un dret que facilita la consecució de la igualtat de tractament de dones i homes. Es pretén aconseguir un nou sistema organitzatiu on les dones i els homes puguin fer compatibles les diferents facetes o responsabilitats familiars i laborals, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Conciliació: Equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Cal parar especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills i d'altres persones dependents, ja que això entra en col·lisió amb el seu creixement professional.

Corresponsabilitat: Terme que va més enllà de la conciliació i que trenca l'estereotip pel qual les tasques domèstiques i de cura són tasques "de dones". Ser cor responsable implica compartir la responsabilitat d'atenció i cura familiar i tenir els mateixos drets i deures independentment del gènere.

4. CONTEXT

La Unió de Federacions Esportives de Catalunya (UFEC) és l'entitat esportiva privada representativa del conjunt de les federacions esportives legalment constituïdes a Catalunya i inscrites al Registre d'Entitats Esportives de la Generalitat de Catalunya. La UFEC és una entitat associativa esportiva sense finalitat lucrativa, d'interès públic i social, la qual es regeix pels presents Estatuts i pels reglaments d'ordre intern que puguin ser aprovats per l'Assemblea General, així com per les disposicions legals aplicables. La Unió de Federacions Esportives de Catalunya, gaudeix de personalitat i capacitat jurídica plena per al desenvolupament dels seus objectius i defensa dels seus interessos. La UFEC constitueix també:

- Un òrgan de recerca i proposta d'accions comunes per a la millora i desenvolupament de l'esport català.
- Un òrgan de solidaritat entre les federacions esportives de Catalunya i el conjunt de l'esport federat a Catalunya.
- Un òrgan de col·laboració amb les institucions catalanes i assessor de l'administració esportiva de la Generalitat de Catalunya
- Un òrgan de foment exterior i de promoció internacional de l'esport català i de les seleccions esportives catalanes.
- Un òrgan de foment del Moviment Olímpic a Catalunya.
- Un òrgan de debat i solució, si cal arbitral, dels problemes o qüestions interfeederatives que li plantegin o correspongui resoldre.
- Un òrgan de formació en ensenyaments esportius.

La UFEC, a fi de donar compliment als seus objectius generals desplega, entre d'altres, les funcions següents:

- La promoció i la representació de l'esport federat de Catalunya en el seu conjunt.
- La col·laboració i la participació amb organismes públics i entitats privades en el desenvolupament i la promoció i la millora de l'esport en general i de l'activitat física i esportiva en els tres nivells de l'ensenyament i en el lleure.
- La promoció i la divulgació de la cultura i els principis del moviment olímpic, mitjançant la creació d'un òrgan i l'establiment de relacions amb tota classe d'organismes i entitats esportives d'arreu que persegueixin els mateixos fins o tinguin una configuració semblant a la UFEC.

- El foment exterior i la promoció de l'activitat internacional de les seleccions esportives catalanes o dels clubs esportius federats i dels i les seves esportistes amb el suport de l'Administració esportiva de la Generalitat.
- Vetllar, promoure i cooperar, en la institucionalització de competicions i activitats esportives interautonòmiques o internacionals que permetin i col·laborin en la projecció exterior de Catalunya com a país esportiu.
- L'assessorament de l'administració esportiva de la Generalitat de Catalunya, en les matèries de la seva competència i la proposta d'iniciatives que s'estimin oportunes per a la millora de l'esport català.
- Promoure, de forma coordinada amb l'administració esportiva de la Generalitat de Catalunya, el desenvolupament de programes de formació, per garantir l'adequació del personal tècnic esportiu a les necessitats pròpies de l'esport català.
- Informar sobre el Pla director d'instal·lacions i equipaments esportius de Catalunya, així com les seves modificacions i assessorar en el seu desplegament.
- Assessorar i donar suport a les federacions esportives catalanes en la seva actuació i en la seva organització i gestió. Promoure la solidaritat i harmonia entre elles, establint-ne l'arbitratge necessari per mediar, conciliar i resoldre les qüestions litigioses o conflictives no disciplinàries de o entre les entitats d'àmbit federat.
- La divulgació de la pràctica de l'esport com a un mitjà de salut i per al desenvolupament cívic i cultural del poble de Catalunya.
- Qualsevol altra funció que el Decret Legislatiu 1/2000 i el Decret 58/2010 o altres disposicions li encomanin."

La Unió de Federacions Esportives de Catalunya queda representada per la seva missió, visió i valors de la següent manera:

MISSIÓ

Representar i vetllar pels interessos de l'esport català, així com promoure les condicions necessàries per a potenciar la pràctica esportiva, la seva imatge i la seva presència a nivell nacional, estatal i internacional en els àmbits de la promoció, competició i tecnificació, així com prestar assistència tècnica a clubs i federacions.

VISIÓ

Esdevenir el paraigües de l'esport català essent una entitat representativa del mateix, democràtica, que gestioni amb eficàcia els recursos públics i privats, que defensi els interessos del sector esportiu i que aconsegueixi drets per desenvolupar les activitats de les seves entitats.

VALORS

- Integritat i transparència
- Fair play i esportivitat
- Solidaritat
- Cooperació i treball en equip
- Implicació i orgull de pertinença
- Vocació de servei a federacions, clubs i societat

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ, PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació a la Unió de Federacions Esportives de Catalunya i, per tant, engloba a la totalitat del personal de la plantilla que presti els seus serveis per compte d'altri sense exclusions. Així com a tot el personal que a través d'Empreses de Treball Temporal pugués prestar serveis.

L'àmbit d'actuació d'aquest pla és autonòmic.

El pla té una vigència des de la seva provació i signatura, és a dir, des del **1 d'agost de 2024** fins al **31 de juliol de 2027**.

Dins aquesta vigència, cal tenir en compte que hi ha objectius que podran assolir-se de manera diferent i progressiva, en funció de la prioritat i els terminis expressament establerts per a cada acció.

6. OBJECTIUS GENERALS

Amb el present Pla d'Igualtat, la **Unió de Federacions Esportives de Catalunya** pretén aconseguir la igualtat real entre dones i homes dins de l'Entitat sense discriminació ni tractes diferents, sense perdre de vista que aquest ha estat sempre un objectiu essencial del club, promovent un tracte just cap al seu personal evitant i rebutjant tot tipus de discriminació.

Les línies mestres o els objectius sobre els quals es fonamenta el Pla d'Igualtat són:

1. Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'Entitat, en les polítiques, els procediments i accions de les diferents àrees/departaments de la **Unió de Federacions Esportives de Catalunya** i promoure el desenvolupament d'una cultura d'empresa en favor de la integració estratègica del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la gestió del seu capital humà.
2. Promoure i/o augmentar la presència de dones i homes en aquelles àrees i/o departaments on tinguin una baixa representació, respectivament, mitjançant processos de promoció interna o processos de selecció que tinguin en compte l'oferta i la demanda del mercat laboral.
3. Comptar amb un sistema retributiu basat en l'avaluació de l'exercici, en el respecte als principis d'objectivitat, equitat i no-discriminació.
4. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen a la **Unió de Federacions Esportives de Catalunya** i fomentar la corresponsabilitat entre homes i dones.
5. Garantir a l'empresa l'absència de discriminació, directa o indirecta, per qualsevol mena d'assetjament discriminatori, prestant especial atenció a assegurar un entorn laboral lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
6. Difondre una imatge de compromís amb la igualtat d'oportunitats en l'àmbit extern i intern i promoure entre la plantilla un ús inclusiu del llenguatge per no perpetuar estereotips de gènere.

7. Garantir un seguiment adequat del Pla d'Igualtat a fi d'assegurar que es donarà compliment a l'estipulat en el propi Pla. Per aquest motiu, l'entitat nomenarà una persona del departament de RR.HH.

Per tant, a cadascun d'aquests àmbits s'assigna una sèrie de polítiques, protocols i/o accions que es realitzaran per incidir en el compliment del Pla d'Igualtat.

7. DETERMINACIÓ DE LES PARTS. MARC METODOLÒGIC

Per a la creació d'aquest Pla d'igualtat, es va constituir, el 28 de setembre de 2023, una Comissió Negociadora amb la finalitat de posar en marxa la creació d'un Pla d'Igualtat. La composició de la Comissió Negociadora té caràcter de paritària entre l'empresa i la representació social i compta amb una persona per cada part.

Les persones subscriptores del Pla d'Igualtat, que conformen la Comissió Negociadora, que han negociat les accions d'aquest Pla, i que ho acrediten amb la seva signatura, són les següents:

Representant per l'empresa:

Mireia Albareda Domènech, Tècnica RRHH de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya.

Sònia Sánchez Gámez, Tècnica RRHH de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya.

Esteve Pujals i Lopez, Servei Jurídic de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya.

Carlos Martín Sebastián, Responsable RRHH de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya.

Representant per les persones treballadores:

Judit Mendoza Verdaguer, Representant legal de les persones treballadores centre Sant Celoni.

Olga Sanjuan Sanchez, Representant legal de les persones treballadores centre Arenys de Mar.

Carme Fortià Fita, Representant legal de les persones treballadores centre Salt.

Núria Beltrí Vázquez, en representació a CCOO, centre de Rambla Catalunya.

El diagnòstic ha estat elaborat a partir de onze àrees específiques relacionades amb la igualtat de tracte i les oportunitats entre dones i homes.

ÀMBIT D'ESTUDI
Procés de selecció, contractació
Classificació professional
Infrarepresentació femenina

Promoció
Formació
Retribució
Condicions de treball
Conciliació de la vida laboral i familiar
Llenguatge inclusiu
Prevenició Assetjament Sexual
Salut laboral

Per al desenvolupament del Diagnòstic s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa que resulten complementàries amb l'objectiu d'obtenir una imatge el més precisa possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en l'entitat, comptant amb la col·laboració de la plantilla i la representació legal de les persones treballadores.

Per a realitzar l'auditoria retributiva, l'empresa ha elaborat un sistema de Valoració de Llocs de treball on s'han agrupat els llocs de treball del mateix valor. La sistemàtica emprada per fer la valoració de llocs de treball ha estat l'eina de **"punts per factor"** que va posar a disposició el Ministeri de Treball, a través de **l'Institut de les dones**, de gener de 2016 i recomanada pel Conveni 100 de la OIT. El valor de cada lloc de treball respon a les característiques i els requisits objectius del càrrec, sense atendre la persona que l'ocupa ni el salari que percep. Així mateix, s'ha comptat amb el Registre Salarial, amb el que s'ha comprovat de manera transversal i completa que es compleix amb el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

L'auditoria retributiva té la mateixa vigència d'aquest pla d'igualtat.

Un cop diagnosticada la situació actual de l'empresa, les comeses de la Comissió Negociadora del pla d'Igualtat han estat:

- Identificar àmbits prioritaris d'actuació.
- Definir les accions per a cada àrea d'actuació.
- Acordar uns objectius i mètriques de seguiment d'aquests objectius.

Les accions positives s'han elaborat a partir de les conclusions del diagnòstic i les àrees de millora detectades establint-se una línia estratègica d'acció, uns objectius generals i específics, un calendari d'implantació, les persones o grups responsables de la seva realització i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.

Aprovat el Pla, es constitueix la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat que exerceix les competències de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat signat, tal com s'estableix en el punt 11.

El seu objectiu és realitzar el seguiment i l'avaluació del grau d'assoliment dels objectius i el desenvolupament del Pla, contribuint de manera decisiva a reforçar la imatge de l'organització compromesa amb l'avenç de la Igualtat d'Oportunitats en el seu àmbit d'actuació.

8. RESULTAT DEL DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Una vegada analitzada la situació actual de l'empresa, poden treure's diverses conclusions i propostes de millora, orientades a afavorir la integració de polítiques d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Accés a l'ocupació, selecció i contractació

D'acord amb la totalitat de les dades analitzades, la plantilla està formada, en el moment de recollida de la informació que serveix de base per al present diagnòstic, per 132 persones, de les quals 73 són dones (55,30%) i 59 homes (44,70%) pel que l'entitat presenta una composició equilibrada dintre dels marges 60/40 o 40/60.

En l'àmbit de política de selecció, la companyia opta per realitzar els processos de selecció de forma interna i externa, en funció de les necessitats.

El personal que gestiona els processos de selecció està format en matèria d'igualtat. Els processos de selecció es duen a terme per més d'un/a entrevistador/a ja que els responsables departamentals participen i decideixen conjuntament amb la Direcció de RR.HH. Tant dones com homes superen amb la mateixa facilitat o dificultat un procés de selecció.

Promoció o desenvolupament professional

Pel que fa a les promocions no es disposa d'una metodologia estàndard de promoció del personal, a través d'un procediment escrit. Tot i així, els criteris de valoració de la promoció es realitzen per compromís, rendiment i meritocràcia i no es tenen en compte variables relatives a responsabilitats familiars i/o personals en fer la valoració de la persona en el supòsit de possible promoció. Les vacants de promoció es publiquen a tot el personal però la formació no està lligada i vinculada a accions de promoció, aquestes són independents.

Formació

Es disposa d'un pla de formació anual. Les accions formatives que es realitzen sovint venen suggerides per normativa legal o en funció de la posició de la persona per la qual cosa, el factor del sexe no influeix en aquesta planificació.

Classificació professional

Existeix un sistema de classificació professional que no discrimina de manera directa o indirecta a la dona. Els diferents llocs s'adscriuen als grups professionals

que els correspon per conveni col·lectiu sense atendre el sexe de la persona treballadora.

Condicions de treball, inclosa l'auditoria retributiva

L'entitat garanteix que les treballadores i treballadors rebin un tracte igualitari en relació a les condicions laborals (tipus de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.). S'apliquen les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu d'aplicació, a totes les persones treballadores independentment del seu sexe, raça, religió, nacionalitat, etc.

La plantilla és especialment estable destacant que el 93,22% de la plantilla és indefinida. Pel que fa a les edats, el 55,30% de la plantilla té més de 35 anys. El gruix majoritari de la plantilla (55,30%) se situa en la franja de menys de 6 anys d'antiguitat.

Arran de l'anàlisi de l'auditoria retributiva s'ha pogut obtenir la informació necessària per a comprovar que el sistema retributiu, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Aquesta s'ha nodrit de dues eines, el sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere i el registre salarial de 2022.

Les ponderacions dels factors triats en la VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL han estat:

Nom del Factor	1000 Punts
A. CONEIXEMENTS I APTITUDS	
Formació acadèmica	45,00
Coneixements Específics	67,50
Coneixements Informàtics	67,50
Experiència	67,50
Habilitats socials	67,50
Creativitat	67,50
Polivalència	67,50
B. RESPONSABILITAT	
Supervisió - Lideratge	175,00
Autonomia	175,00
C. ESFORÇOS	
Esforç emocional	66,00
Esforç mental - concentració	66,00
Esforç Físic - fortalesa	66,00

Per a realitzar l'estudi de remuneracions per lloc de treball d'igual valor, s'han valorat 17 llocs de treball que s'han agrupat per trams de puntuació de 50 punts, obtenint 15 escales.

Tots dos sexes es presenten principalment en posicions dels nivells 1 i 2, amb un 83,70% de dones i un 82,73% d'homes del total. Tot i això, a l'escala 01 destaquen les dones en les posicions de "Personal de Neteja" i de "Recepció i Atenció al client" mentre que la posició de "Socorrista" està molt masculinitzada. Els homes se situarien lleugerament en posicions amb les puntuacions obtingudes més altes després de realitzar la valoració de llocs de treball però també és cert que una dona ocupa una posició de màxim nivell en l'actualitat, en qualitat de Secretaria General a l'escala 15, mentre que no hi ha homes a partir de l'escala 12.

Comparant la totalitat de retribucions salarials de les agrupacions on existeix convivència entre tots dos sexes i que permeten realitzar l'estudi dels motius que originen diferències salarials, s'observa que cap presenta bretxes superiors al 25% a excepció d'una que s'ha justificat.

El resultat de l'auditoria retributiva no detecta l'existència de segregació vertical, ni segregació horitzontal que es reflecteixi en el càlcul de la bretxa (de les 16 posicions, 7 estan categoritzades com a feminitzades, 4 masculinitzades i 5 equiparades). Ambdós sexes es distribueixen de forma similar entre totes les Agrupacions (15 escales per trams de 50 punts), potser les dones tenen major presència a l'escala 01 però també hi és present a l'escala 15 (que és la més alta i on l'home no té presència).

Després de la realització de l'auditoria salarial per llocs de treball d'igual valor, no es detecten diferències salarials per raó de gènere. Les mesures específiques que es prenen estan totes elles ja englobades i previstes en l'apartat 9 d'aquest pla d'igualtat.

Retribucions

La política salarial és igualitària concorde a les funcions i responsabilitats de la persona que ocupa el lloc independentment del seu sexe, raça, religió, nacionalitat etc. I se ceneix a l'estipulat en el conveni col·lectiu quant als salaris inicials es refereix. Els complements salarials són estrictament els que venen regulats en la política retributiva de l'entitat i s'apliquen tant a dones com a homes, indistintament.

L'empresa disposa d'un Registre salarial en el que s'ha reflectit una bretxa salarial efectiva del 6,89% mentre que la bretxa total equiparada s'ha situat en el 0,10%. La bretxa obtingué és nul·la.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Des d'un punt de vista quantitatiu, dues dones s'acullen a mesures de conciliació a través de reduccions de jornada (cap home). Es gaudeix de flexibilitat horària a les entrades i sortides de la jornada de treball i s'ofereix teletreball. S'apliquen les mesures adequades per a cobrir les necessitats de conciliació laboral i familiar quan el personal s'hi acull, sent aquestes les que s'estableixen i reconeixen en el conveni col·lectiu d'aplicació.

Infrarepresentació femenina

La major part del personal es concentra al nivell de personal tècnic amb 33 homes i 36 dones coincidint amb el que s'esdevé l'activitat pròpia de l'entitat i és paritària. També ho és la direcció i els comandaments Intermedis.

Comunicació, imatge, llenguatge no sexista

La comunicació externa de l'empresa té un enfocament de gènere i utilitza imatges i llenguatge no discriminatori. En relació amb l'ús d'imatges en la pàgina web, no es poden identificar diferències en l'ús que es fa de dones i homes ja que no s'utilitzen molt poques imatges de persones.

Prevenió de riscos laborals i salut

Es disposa d'un Servei de Prevenció Aliè format per professionals externs que desenvolupen aspectes d'avaluació de riscos laborals amb especialitats en seguretat en el treball, higiene industrial ergonomia i psicologia. En relació amb les dades quantitatives s'han registrat sol·licituds d'Adaptació de lloc de treball per motius de seguretat, tampoc mesures enfront del risc durant l'embaràs ni enfront del risc durant la lactància.

Prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Es disposa d'un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe. No hi ha imatges, ni cartells sexistes als comunicats interns ni externs.

L'empresa impulsarà el compliment efectiu dels drets a la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones treballadores LGTBI i especialment a les dones trans.

Les principals conclusions de l'informe diagnòstic ens indiquen que s'haurà de seguir treballant en afavorir una participació equilibrada de dones i homes en els diferents llocs i grups professionals i fomentar-lo en els departaments on hi hagi infrarepresentació, sigui d'homes o de dones. Aquest objectiu és transversal, perquè

s'aplica des de l'inici del procés de selecció i formació, fins al de promoció, per a intentar aconseguir una equiparació numèrica entre homes i dones en cada departament. D'aquesta manera, es podran anar corregint les diferències retributives que pogués correspondre a segregació vertical i horitzontal.

9. PLA D'ACCIÓ (MESURES POSITIVES)

A partir dels objectius específics, es concreten objectius que són quantificables i mesurables mitjançant indicadors verificables. D'acord amb l'anàlisi de les dades obtingudes en el diagnòstic de situació s'estableixen els objectius d'acció següents en igualtat:

OBJECTIUS GENERALS

Designar una persona responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de l'empresa, amb formació específica en matèria d'igualtat, que gestioni i coordini el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts, unifiqui criteris d'igualtat en els processos de selecció, promoció i altres continguts que s'acordin al Pla i informe a la Comissió de Seguiment.

ÀMBIT: PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ

Revisar els procediments i criteris que s'avaluen al reclutament i selecció per l'accés a l'empresa, per garantir la igualtat de tracte i oportunitats, evitant elements de discriminacions directes o indirectes.

Acció Positiva 1: Garantir, a través del trasllat d'informació i la recollida de propostes de millora, la participació de la representació dels treballadors i les treballadores en el disseny de les ofertes de feina i en totes les fases del procés d'admissió.

Persones destinatàries	Tot el personal.
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH, coordinadors/es de l'àrea i, si s'escau, Representació legal de les persones treballadores.
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre de documents dels procediments de contractació.
Calendari	Actualitzar anualment les dades del diagnòstic referent a l'accés a l'empresa.
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	6 propers mesos
Acta Comissió n ⁹	

Acció Positiva 2: Revisar i realitzar la descripció dels llocs de treball i desenvolupar una denominació neutre; traslladant informació i recollida de propostes de la RLPT.

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH i, si s'escau, a la Representació legal de les persones treballadores.

Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre de documents de descripcions de lloc de treball
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	6 propers mesos
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 3: En igualtat de condicions es donarà preferència per a la contractació a la persona del gènere menys representat a l'àrea a què pertanyi el lloc de treball.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de demandes de personal 2. Número de persones incorporades segregades per sexe 3. Registre de persones segregades per sexe i categoria o grup professional 4. Percentatges de cada grup amb les noves incorporacions.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	1 any
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 4: Garantir la utilització de el llenguatge no sexista i de imatges estereotipades en els processos de difusió de les ofertes d'ocupació incorporant la perspectiva de gènere.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH i, si s'escau, la RLPT
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número ofertes revisades

	2. Número ofertes publicades i editades
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	6 mesos.
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 5: Comunicar i informar el nou personal de l'empresa l'existència del Pla d'igualtat.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH i, si s'escau, la RLPT
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre informació entrega Pla Igualtat 2. Número de reunions amb la RLPT per a la informació del contingut del Pla d'Igualtat.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	Durant la seguiment del pla d'Igualtat
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 6: En la fase de reclutament intentar obtenir CV candidatures equilibrades; procurant no començar el procediment de selecció amb candidatures només masculines o només femenines i en el cas que no sigui possible informar la comissió

En la mesura de les possibilitats, garantir l'existència de paritat als equips que decideixin sobre l'admissió de candidatures.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de CV rebuts desagregats per sexe. 2. Número de CV seleccionats

	3. Persones incorporades segregades per sexe. 4. Fonts de reclutament utilitzades.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	4 mesos/ Anual
Acta Comissió n ^o	

ÀMBIT: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Revisar el sistema de classificació professional per garantir la igualtat d'oportunitats, aplicant una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere; amb l'objectiu d'aconseguir la presència equilibrada entre dones i homes a tots els nivells de l'empresa.

Acció Positiva 7: Realitzar una nova classificació professional per llocs de treball d'igual valor tenint en compte capacitats i habilitats necessàries per a l'acompliment amb perspectiva de gènere.

L'entitat donarà trasllat d'aquesta informació a la RLPT per tal que puguin fer les seves aportacions i propostes de millora.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH i, si s'escau, la RLPT
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Revisió del document de la valoració de llocs de treball
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	Anual
Acta Comissió n ^o	

Acció Positiva 8: A igualtat de mèrit i capacitats tindran preferència en l'accés llocs de treball el sexe menys representat.

Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la classificació professional, evitant la segregació de sexes, vertical o horitzontal.

L'entitat donarà trasllat d'aquesta informació a la RLPT per tal que puguin fer les seves aportacions i propostes de millora.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH.
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de contractes desagregats per sexe. 2. Nombre de contractes totals. 3. Nombre de persones segregada per sexe en cada grup o categoria professional.
Calendari	Segons cronograma acordat

Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ÀMBIT: INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Equilibrar les desigualtats que afavoreixen existència segregació horitzontal i vertical.

Acció Positiva 9: Augmentar les possibilitats de reclutament del sexe menys representat en llocs de treball ampliant fonts de reclutament a borses de treball d'escoles professionals, establir acords amb col·legis professionals, ajuntaments i/o altres organismes públics o privats.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de contractes nous desagregats per sexe. 2. Número d'organismes consultats.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 10: Comunicar als responsables l'objectiu de l'empresa d'augmentar el nombre les contractacions del sexe menys representat en cada lloc, categoria o grup professional convidant informant que siguin receptius en aquest aspecte.

Persones destinatàries	Persones implicades als processos de selecció i promoció
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de comunicats. 2. Processos realitzats 3. Nombre de persones informades 4. Càrrecs de les persones informades
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat

Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	6 mesos
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 11: Incloure explícitament en l'oferta d'ocupació missatges que convidin a les dones a presentar la seva candidatura a llocs i ocupacions masculinitzats (exemple: "Busquem tècnics i tècniques d'activitats esportives"- "Busquem homes i dones que compleixin els següents requisits").

L'entitat donarà trasllat d'aquesta informació a la RLPT per tal que puguin fer les seves aportacions i propostes de millora.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH i, si s'escau, la RLPT
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Exemples ofertes de treball. 2. Número ofertes explícites. 3. Grups professionals a qui van dirigir. 4. Disposar anualment de dades desagregades d'homes i dones per cada departament i lloc per a comprovar tendència a equilibri entre sexes.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	Anual
Acta Comissió nº	

ÀMBIT: PROMOCIÓ

Revisar els procediments i criteris de promoció, per garantir la igualtat de tracte i oportunitats, eliminant qualsevol criteri discriminatori.

Acció Positiva 12: En la mesura de les possibilitats, quan hi hagi vacants en llocs de treball es prioritzaran les persones ja contractades i es donarà prioritat per a la seva ocupació a personal amb contracte de treball a temps parcial o fixes discontinües. L'entitat donarà trasllat d'aquesta informació a la RLPT per tal que puguin fer les seves aportacions i propostes de millora.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH i, si s'escau, la RLPT
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de promocions realitzades desagregades per sexe i grup professional i categoria. 2. Recollir dades de promocions en l'empresa segregades per sexe anualment i presentar a la comissió d'igualtat estadística de promocions que es realitzen i motivacions per a l'elecció de la persona promocionada 3. Analitzar si a les promocions internes dutes a terme amb anterioritat s'ha mantingut la mateixa proporció de dones que d'homes.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	4 mesos
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 13: La plantilla disposarà d'un formulari on es podrà actualitzar la formació curricular perquè l'empresa en tingui coneixement.

Establir un formulari i procediment per manifestar la voluntat del treballador o la treballadora per augmentar jornada i crear una base de dades per registrar les persones que vulguin augmentar les hores de contractació, canviar el tipus de jornada o sol·licitin mobilitat geogràfica.

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de sol·licituds de promoció desagregades per sexe, grup professional i categoria. 2. Nombre segregat per sexe de personal que actualitza la seva formació 3. Nombres de persones segregat per sexe que sol·liciten l'augment de la jornada.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	6 mesos
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 14: Difusió de les ofertes dels llocs vacants entre tota la plantilla ampliant canals d'informació i especificant les condicions i requeriments del lloc. Informar amb transparència i puntualitat a tota la plantilla de les vacants per a la promoció, fent-les públiques i accessibles i incloent a la publicació els requisits i criteris de coneixements i competències per a l'exercici del lloc vacant, pels mitjans de comunicació habituals de la empresa o creant uns mitjans nous que ho facilitin.

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de vacants de promoció interna. 2. Número de vacants aprovisionades desagregades per sexe, grup professional i categoria. 3. Nombre de difusions de promocions realitzades
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	6 mesos
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ÀMBIT: FORMACIÓ

Facilitar la participació de dones i homes e accions formatives, evitant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Acció Positiva 15: Formació específica en matèria de política d'igualtat, assetjament sexual i per raó de sexe, corresponsabilitat, violència de gènere i seguiment del pla per als càrrecs responsables directes de personal, com a agents determinants en la implementació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Persones destinatàries	Direcció i comandaments intermedis amb persones a càrrec, persones que participen en processos de selecció, contractació, classificació professional, formació... i Comissió de seguiment.
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número d'accions formatives. 2. Número de persones que realitzen la formació. 3. Crèdit horari de la formació, en horari laboral o no
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Semestral durant la vigència
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

Acció Positiva 16: Incorporar accions de sensibilització i formació sobre corresponsabilitat, conciliació que contribueixin a augmentar el compromís amb la igualtat i fomenti el canvi cultural en aquestes matèries i facilitin les mesures contemplades en el pla per a totes les treballadores i els treballadors.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número d'accions formatives i número de persones que realitzen la formació segregades per sexe.

	2. Hores de formació, en temps efectiu de treball o compensat.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

Acció Positiva 17: Comunicar amb la suficient antelació el Pla de Formació anual així com les actualitzacions que es vagin realitzant a la RLPT per tal que puguin fer les propostes de millora que considerin necessàries.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager, RRHH i, si s'escau, la RLPT
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número d'enviaments/actualitzacions. 2. Documentació aportada 3. Dates d'entrega
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Semestral
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

Acció Positiva 18: En la mesura de les possibilitats, encaixar les formacions en horari compatible amb les jornades de les persones treballadores.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	4. Número d'accions formatives i número de persones que realitzen la formació. 5. Formacions i horaris 6. Grups professionals o categories que han realitzat la formació segregat per sexe 7. Número de formacions obligatòries
Calendari	Segons cronograma acordat

Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 19. Accions de formació i desenvolupament professional per impulsar la promoció de tot el personal de tot el personal de l'entitat, tant horitzontal com vertical.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número d'accions formatives revisades. 2. Grups Professionals o categories que han realitzat la formació segregada per sexe.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

Acció positiva 20: Dret a informació i participació de les accions formatives a les persones que tinguin suspès el contracte de treball o gaudeixin de permisos, llicències o excedències per motius vinculats a la conciliació o per contingències comuns o professionals.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH, si s'escau
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número d'accions formatives i número de persones que realitzen la formació. 2. Formacions i horaris 3. Persones que han accedit a la formació vs persones contracte suspès
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	

Data de Realització	
Acta Comissió nº	

Acció positiva 21: Impulsar formació dels grups professionals G4 i G5 de conveni d'aplicació i així contribuir a la seva promoció.

Persones destinatàries	G4 i G5
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número d'accions formatives i número de persones que realit- zen la formació. 2. Formacions i horaris
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ÀMBIT: RETRIBUCIÓ

Integrar el principi d'igualtat retributiva en la política salarial, evitant qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe i garantint un mateix salari per a un mateix lloc de treball o d'igual valor.

ACCIÓ POSITIVA 22: Revisar anualment la bretxa salarial entre dones i homes en la plantilla mitjançant un estudi de la diferència d'ingressos de les percepcions variables i totals entre homes i dones.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre salarial anual i revisió anual.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

ACCIÓ POSITIVA 23: Revisar amb perspectiva de gènere els complements salarials assignats a cada lloc de treball i especialment els d'igual valor, per a evitar diferències retributives no objectives

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Tipus de complements revisats. 2. Número de revisions 3. Mesures adoptades per erradicar les diferències retributives.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anuals
Resultats obtinguts	Els necessaris per la seva execució
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

ACCIÓ POSITIVA 24: En el cas que es detecti, durant la vigència del Pla d'Igualtat, Reduir la bretxa salarial de gènere, mitjançant promoció, augment de jornades, contractació i altres accions especificades en altres àmbits

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Bretxa anual revisada. 2. % reducció bretxa salarial.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 25: Compartir amb la Comissió de seguiment d'Igualtat les dades registrades a les VPT així com les valoracions realitzades i les descripcions dels llocs de treball per tal que es puguin traslladar totes aquelles iniciatives de millora i correcció a les realitzades.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Entrega de les DPT 2. Anàlisi de VPT
Calendari	Anualment
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Primers 6 mesos DPT
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ÀMBIT: CONDICIONS DE TREBALL

Realitzar un seguiment de la contractació des de la perspectiva de gènere per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats en les condicions laborals evitant discriminacions per raó de sexe.

Acció Positiva 26: Acordar el foment de la contractació indefinida, establint percentatges de conversió de temporals en fixos, donant preferència a les dones si són les que majoritàriament ostenten modalitats de contractació temporal fins a equiparar a dones i homes de l'empresa en l'estabilitat laboral. Per exemple: acordar una quota màxima de contractació temporal, aplicable per a cadascun dels sexes.

Persones destinatàries	Persones implicades en el procés de contractació
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de contractes indefinits desagregat per sexe. 2. Número de contractes eventuais desagregat per sexe. 3. Número de conversions de contracte temporal a indefinit desagregat per sexe.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

Acció Positiva 27: En la mesura de les possibilitats del servei i organitzatives, possibilitar a tota la plantilla amb sistema de treball a jornada continua i a torns, adaptar la seva jornada per guarda legal o per motius familiars, l'assignació de torn i la concreció horària; sempre que no suposi una reducció en els drets i condicions d'altres persones treballadores.

Persones destinatàries	Persones implicades en el procés de contractació
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre de treball a torns desagregat per sexe i centre de treball

	2. Número d'adaptacions de jornada per centre de treball. 3. Motius adaptació de jornada.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anuals
Resultats obtinguts	Els necessaris per la seva execució
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 28: Desconnexió digital, sensibilitzar als comandaments i al personal, sobre l'ús dels mitjans electrònics i dispositius digitals, amb vista al respecte del temps descans i/o vacances, així com de la vida personal, laboral i familiar dels empleats/des, procurant evitar gestionar e-mails o missatges un cop finalitzada la jornada laboral. Les persones treballadores tenen dret a la desconnexió digital fora del seu horari laboral i durant tots els períodes de suspensió dels seus contractes de treball, tot això d'acord amb la Legislació vigent.

Persones destinatàries	Total la plantilla
Persones responsables	Clubs Manager i RRHH
Recursos materials	
Indicadors	1. Número de canals existents a cada centre. 2. Canal oficial per cada centre
Calendari	Primer Semestre de 2025
Control i Seguiment	
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ÀMBIT: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Promoure i garantir la igualtat d'oportunitats en els drets de conciliació i corresponsabilitat.

Acció Positiva 29: Elaboració i difusió d'un document en què s'incloguin tots els drets i mesures previstes en la normativa laboral i les implantades per l'empresa per a afavorir l'equilibri de la vida personal i laboral.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre de model de sol·licitud. 2. Grau de recepció de les persones. 3. Actualitzacions o modificacions empresarials o legislatives 4. Difusió a través de taulells d'anuncis, intranet, correu... 5. Informar al personal masculí sobre els seus drets de conciliació per no identificar conciliació amb feminitat.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Semestral
Resultats obtinguts	Els necessaris per la seva execució
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

Acció Positiva 30: Fomentar l'ús de les noves tecnologies de la informació per exemple videoconferències, teletreball en remot ocasional, sempre que sigui possible per a evitar continus viatges o desplaçaments i sempre dins de la jornada laboral..

Garantir que els drets de conciliació es gaudeixin amb independència de qualsevol modalitat de contracte.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Persones acollides a treball en remot ocasional

Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

ACCIÓ POSITIVA 31: Assegurar que l'exercici dels drets de conciliació no suposi un detriment en les condicions laborals així com impedir que el seu exercici pugui suposar algun tipus de discriminació o perjudici en termes de promoció i ascensos, retribució, accés a la formació, així com una disminució a la resta de condicions laborals.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de propostes recollides segregades per sexes. 2. Dades anuals segregades per sexe de mesures de conciliació gaudides en homes i dones.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió n ^o	

ACCIÓ POSITIVA 32: En la mesura de les possibilitats del servei, possibilitar l'adaptació de la jornada sense fer reducció de la mateixa per als qui tinguin persones dependents al seu càrrec o per a atendre necessitats personals.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de propostes d'adaptació de jornades proposades segregades per sexes. 2. Número de jornades adaptades segregades per sexes. 3. Recull de treballadores i treballadors amb persones al seu càrrec
Calendari	Segons cronograma acordat

Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 33: Impulsar la jornada contínua enfront de la jornada partida, donant prioritat a les persones amb contracte de treball a temps parcial..

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número de propostes de jornades continuades proposades segregades per sexes. 2. Número de contractes classificats per jornada i sexe. 3. Número de jornades partides transformades en contínues. I grup professional al que pertanyen.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 34: Realitzar campanyes de sensibilització als comandaments amb personal al seu càrrec, de la importància de la conciliació i de repartiment de responsabilitats tant per a homes com per a dones.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número accions sensibilització. 2. Número de persones que reben sensibilització segregades per sexe.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	

Acta Comissió nº	
------------------	--

ACCIÓ POSITIVA 35: Regular excedència especial per estudis, amb una durada d'un any, amb reserva del lloc de treball.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Persones acollides en relació al número total de persones.
Calendari	Primer semestre de 2025
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 36: Regular bossa d'hores anual per a necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral que no estiguin regulades legalment.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Persones acollides en relació al número total de persones.
Calendari	Primer semestre de 2025
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 37: Regular un permís retribuït per assistència a les tutories del centre d'estudis de les i els menors.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH i Comissió seguiment Igualtat
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Persones acollides en relació al número total de persones.

Calendari	Segon semestre de 2025
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

**ÀMBIT: LLENGUATGE INCLUSIU- COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN
MATERIA D'IGUALTAT**

Garantir que la comunicació en l'empresa promogui una imatge igualitària de dones i homes.

ACCIÓ POSITIVA 38: Informar el nou personal contractat del pla d'igualtat, incorporant-lo en el manual d'acolliment o en un altre document que es lliuri en el moment de la contractació.

Persones destinatàries	Persones implicades en el procés de comunicació
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre manuals d'acollida i altres documents realitzats. 2. Nombre de persones que han gaudit del material i de la recepció.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Semestralment
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 39: Revisar i introduir el llenguatge inclusiu en la documentació de l'empresa en tots els àmbits (Accés, contractació, formació...) així com continguts i imatge web corporativa i productes de màrqueting.

Persones destinatàries	Persones implicades en el procés de comunicació
Persones responsables	RRHH i Màrqueting
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Tipus de documents revisats. 2. Número de documents revisats
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	

Acta Comissió n°	
------------------	--

ACCIÓ POSITIVA 40: Mantenir puntualment informada a la plantilla sobre el grau de compliment dels objectius del pla d'Igualtat.

Persones destinatàries	Persones implicades en el procés de comunicació
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Número d'accions realitzades. 2. Registre de continguts realitzats.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió n°	

ÀMBIT: PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL

Promoure actuacions i condicions que evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe, garantint l'aplicació del "Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya" el respecte a la intimitat i la dignitat humana.

ACCIÓ POSITIVA 41: Declaració manifest de l'empresa rebutjant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i qualsevol altre violència el 25 de novembre de cada any, amb motiu del Dia Internacional per l'eliminació de la violència contra la dona.

Persones destinatàries	Direcció de l'empresa
Persones responsables	Comissió Igualtat
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Manifest enviat.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comissió seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 42: Revisió del procediment i protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe, en el qual ha de quedar explícit, a qui i com s'ha de presentar la denúncia; les conductes punibles, la tramitació, mesures cautelars i règim disciplinari i sancionador.

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	Comissió de seguiment del pla d'Igualtat
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Aprovació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comitè seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 43: Difondre el protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe, i l'assetjament laboral entre tota la plantilla.

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	Comissió de seguiment del pla d'Igualtat
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre difusió realitzada.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comitè seguiment Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 44: Formar al personal de referència i a tot el comitè especialment en matèria relacionada amb l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Persones destinatàries	Comissió negociadora del pla d'igualtat i personal de referència de l'empresa, RLPT
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre formació realitzada.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comitè Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 45: Recollir el número de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe presentats i la resolució. Es realitzarà assegurant la confidencialitat de les dades de totes les persones implicades.

Persones destinatàries	Comitè igualtat i personal de referència de l'empresa
Persones responsables	Comissió Igualtat

Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Registre denúncies realitzades. 2. Canal de presentació de denúncies
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comitè Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 46: Informar detalladament la plantilla dels comportaments més habituals que poden ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Canals d'informació 2. Documents que s'elaboren
Calendari	Cada any
Control i Seguiment	Comissió de seguiment
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ÀMBIT: SALUT LABORAL

Incorporar la perspectiva de gènere en la política de prevenció, en la vigilància de la salut així com en qualsevol altra obligació documental referent a la prevenció de riscos laborals.

ACCIÓ POSITIVA 47: Impulsar polítiques en matèria de Prevenció de Riscos Laborals i Salut i Seguretat Laboral des d'una perspectiva de gènere, incidint en l'actuació enfront dels riscos laborals específics que afecten la plantilla, en funció del seu gènere (psicosocials, trastorns múscul-esquelètics, estrès, assetjament sexual i per raó de sexe, maternitat i lactància, malalties relacionades amb la menopausa...).

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	RRHH i Comitès de seguretat i salut
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Documents amb la nova política de PRL. 2. Modificacions que afectin a la salut de les dones treballadores.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comitè Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 48: Risc durant l'embaràs o lactància: El comitè de seguretat i salut previ informe del Servei mèdic i del tècnic de prevenció, analitzarà els riscos específics de les treballadores embarassades i en període de lactància amb la finalitat d'adoptar les mesures oportunes tendents a la seva eliminació

Persones destinatàries	Comitè igualtat i personal de referència de l'empresa
Persones responsables	Comissió Igualtat
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Anàlisi PRL. 2. Mesures adoptades. 3. Informar a la Comissió de Seguiment de les vegades que s'ha adaptat el lloc a embarassades o en període de lactància natural, les condicions (equips, instruccions o

	procediments) i el temps de treball (horaris, pauses...), així com el nombre de canvis de lloc i suspensions de contracte per risc.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comitè Igualtat
Avaluació i Seguiment	
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 49: Dur a terme enquestes sobre riscos psicosocials a l'empresa, introduint preguntes específiques relatives a la igualtat i la conciliació.

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	RRHH
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Resultat enquestes. 2. Implantació mesures igualtat i conciliació.
Calendari	Segons cronograma acordat
Control i Seguiment	Comitè Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

ACCIÓ POSITIVA 50: Regular el protocol d'assetjament laboral contemplant els elements necessaris per garantir les possibles investigacions des de la neutralitat i donar a conèixer el protocol d'assetjament moral a tota la plantilla.

Persones destinatàries	Tot el personal
Persones responsables	RRHH i RLPT
Recursos materials	Els necessaris per la seva execució
Indicadors	1. Aprovació protocol assetjament laboral.
Calendari	Primer semestre 2025
Control i Seguiment	Comitè Igualtat
Avaluació i Seguiment	Anual
Resultats obtinguts	
Data de Realització	
Acta Comissió nº	

10. PLANIFICACIÓ TEMPORAL DE LES ACCIONS

Bloc	Me- sura	Acció	2024			2025				2026				2027		
			2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Procés de selecció, contractació	1	Garantir, a través del trasllat d'informació i la recollida de propostes de millora, la participació de la representació dels treballadors i les treballadores en el disseny de les ofertes de feina i en totes les fases del procés d'admissió.				X				X				X		
	2	Revisar i realitzar la descripció dels llocs de treball i desenvolupar una denominació neutre; traslladant informació i recollida de propostes de la RLPT.				X				X				X		
	3	En igualtat de condicions es donarà preferència per a la contractació a la persona del gènere menys representat a l'àrea a què pertanyi el lloc de treball.						X	X	X	X	X	X	X	X	X
	4	Garantir la utilització de el llenguatge no sexista i de imatges estereotipades en els processos de difusió de les ofertes d'ocupació incorporant la perspectiva de gènere.				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	5	Comunicar i informar el nou personal de l'empresa l'existència del Pla d'igualtat.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	6	En la fase de reclutament intentar obtenir CV candidatures equilibrades; procurant no començar el procediment de selecció amb candidatures només masculines o només femenines i en el cas que no sigui possible informar la comissió En la mesura de les possibilitats, garantir l'existència de paritat als equips que decideixin sobre l'admissió de candidatures.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Classificació Professional	7	Realitzar una nova classificació professional per llocs de treball d'igual valor tenint en compte capacitats i habilitats necessàries per a l'acompliment amb perspectiva de gènere.						X				X				X

[illegible]

[illegible]

	30	Fomentar l'ús de les noves tecnologies de la informació per exemple videoconferències, treball en remot ocasional, sempre que sigui possible per a evitar continus viatges o desplaçaments i sempre dins de la jornada laboral,		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	31	Assegurar que l'exercici dels drets de conciliació no suposi un detriment en les condicions laborals així com impedir que el seu exercici pugui suposar algun tipus de discriminació o perjudici en termes de promoció i ascensos, retribució, accés a la formació, així com una disminució a la resta de condicions laborals		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	32	En la mesura de les possibilitats del servei, possibilitar l'adaptació de la jornada sense fer reducció de la mateixa per als qui tinguin persones dependents al seu càrrec o per a atendre necessitats personals		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	33	Impulsar la jornada contínua enfront de la jornada partida, donant prioritat a les persones amb contracte de treball a temps parcial		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	34	Realitzar campanyes de sensibilització als comandaments amb personal al seu càrrec, de la importància de la conciliació i de repartiment de responsabilitats tant per a homes com per a dones				X				X				X		
	35	Regular excedència especial per estudis, amb una durada d'un any, amb reserva del lloc de treball				X	X									
	36	Regular bossa d'hores anual per a necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral que no estiguin regulades legalment				X	X									
	37	Regular un permís retribuït per assistència a les tutories del centre d'estudis de les i els menors						X	X							
Llenguatge inclusiu	38	Informar el nou personal contractat del pla d'igualtat, incorporant-lo en el manual d'acolliment o en un altre document que es lliuri en el moment de la contractació.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	39	Revisar i introduir el llenguatge inclusiu en la documentació de l'empresa en tots els àmbits (Accés, contractació, formació...) així com continguts i imatge web corporativa i productes de màrqueting			X					X				X		
	40	Mantenir puntualment informada a la plantilla sobre el grau de compliment dels objectius del pla d'Igualtat			X					X				X		
Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe	41	Declaració manifest de l'empresa rebutjant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i qualsevol altre violència el 25 de novembre de cada any, amb motiu del Dia Internacional per l'eliminació de la violència contra la dona			X			X				X				

11. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat és un document viu que cal anar ajustant a la realitat canviant de l'Empresa. En aquest sentit, el seguiment i l'avaluació del Pla ens permetran mesurar-ne el grau de funcionament, fer-ne flexibles els continguts, adaptant-los a les necessitats que vagin sorgint en cada moment.

El coneixement, seguiment i avaluació periòdic de cadascuna de les accions es realitza a través de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat sent les i els integrants de la mateixa part de les persones ja detallades en l'apartat 7 del present pla d'Igualtat que estarà integrada per 4 membres (dues persones per cadascuna de les parts).

En la seva composició es vetllarà perquè hi hagi representants dels dos sexes així com que disposin de formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

Els membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat són les següents:

Representants per part de l'empresa:

Mireia Albareda Domènech, en qualitat de Tècnica de Recursos Humans de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya

Esteve Pujals i López, en qualitat de Tècnic Àrea Jurídica Unió de Federacions Esportives de Catalunya

Carlos Martín Sebastián, en qualitat de Responsable de Recursos Humans de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya

Representants per part de les persones treballadores:

Judit Mendoza Verdager, en qualitat de Representant legal de les persones treballadores centre Sant Celoni

Olga Sanjuan Sanchez, en qualitat de Representant legal de les persones treballadores centre Arenys de Mar

Carme Fortià Fita, en qualitat de Representant legal de les persones treballadores centre Salt

Les persones que integren la Comissió de seguiment de pla d'Igualtat podran ésser substituïdes en cas d'absència, dimissió, incapacitat temporal, que li sigui retirada la representació per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada com l'adaptació per incorporació de nova RLPT.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de seguiment del pla d'Igualtat i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla serà substituïdes per les persones que designi el sindicat o la RLPT corresponent de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta de la Comissió de seguiment on s'actualitzin els canvis.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat serà l'encarregada de dur a terme la supervisió de l'evolució del Pla d'igualtat amb el suport dels departaments i persones necessàries per desenvolupar cada acció.

Per això, les funcions concretes de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, en relació amb el seguiment i l'avaluació, seran les següents:

- ✓ Realitzar un seguiment del grau de compliment dels objectius del Pla i elaborar un informe per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades:
 - % d'accions realitzades amb relació al total d'accions previstes
 - % de compliment del cronograma previst per a la implementació del pla.
 - Impacte del pla d'igualtat:
 - Nombre de persones beneficiàries de les accions executades.
 - Canvi d'actitud de la plantilla respecte de la perspectiva de gènere.
- ✓ Avaluar les mesures fetes per el compliment dels objectius marcats.
- ✓ Participar i assessorar en la concreció i execució de les accions.
- ✓ Reflexionar sobre la necessitat de donar continuïtat a les accions.
- ✓ Identificar possibles noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat de tracte i oportunitats a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit.
- ✓ Proposar a la Direcció de l'empresa l'aplicació de mesures i campanyes informatives i de sensibilització en matèria d'igualtat.
- ✓ Recollir i canalitzar les iniciatives i els suggeriments proposats per la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

- ✓ Proposar, quan calgui, mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- ✓ S'aixecarà acta de cada una de les reunions.
- ✓ Realitzar el seguiment anual del compliment de les mesures acordades en el pla d'igualtat, tant en el contingut com en el temps previst
- ✓ Elaborar l'informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat on es concretarà el nivell d'assoliment anual dels propòsits i les indicacions sobre la conveniència de la continuïtat de cadascuna de les accions i conclusions sobre les quals ja han complert amb la seva finalitat del tot. L'informe donarà pas a una nova fase de diagnòstic.

Quan es reuneixi la comissió de Seguiment podrà comptar amb l'assessorament de persones alienes a l'Entitat especialitzades en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els qui podran intervenir amb veu, però sense vot. La consecució de qualsevol acord requerirà l'aprovació per la majoria dels seus membres, de cada part.

Les persones que integren la Comissió Seguiment, així com les persones externes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi sigut expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap mena de documentació entregada per l'Entitat a aquesta Comissió podrà ser utilitzada fora del seu estricte àmbit ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, una vegada signat el Pla d'Igualtat, es reunirà amb una **periodicitat anual** amb caràcter ordinari per al seguiment i avaluació de l'actual Pla d'Igualtat amb el següent Calendari de reunions de Seguiment i Avaluació.

2024											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
											S+A
2025											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
		S			S			S			S+A
2026											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
		S			S			S			S+A



Per això, el seguiment periòdic permetrà identificar problemes que puguin aparèixer aportant-ne solucions, revisar constantment el pla d'igualtat i efectuar les correccions i modificacions oportunes. Les avaluacions determinaran l'eficàcia del pla, si la situació de partida ha millorat, si s'han complert els objectius proposats i si els resultats obtinguts han sigut els previstos.

Independentment de les reunions ordinàries, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat podrà celebrar les reunions extraordinàries que considerin oportunes, per iniciativa quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís de **deu dies hàbils** d'antelació, amb comunicació prèvia per escrita i indicant-ne els punts que es tractaran a l'ordre del dia.

L'avaluació final del Pla d'Igualtat es realitzarà en finalitzar la vigència 31 de juliol de 2027, mitjançant el càlcul de l'evolució dels indicadors i el grau d'execució de les mesures del Pla, realitzant-se un Informe d'Avaluació del Pla d'Igualtat en què es detallaran les conclusions principals i les recomanacions de millora tenint en compte l'avaluació sobre els resultats, els processos i l'impacte en i per a l'empresa i la plantilla que la compon.

12. REVISIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat serà objecte de revisió i/o modificació en els casos següents:

- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per elaborar-lo.
- En cas que una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades, calgui actualitzar el diagnòstic i conseqüentment del Pla d'Igualtat.
- En qualsevol moment durant la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciant amb relació a la consecució dels seus objectius.

Respecte al procediment de modificació i revisió del Pla d'Igualtat es durà a terme quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís de **deu dies hàbils** d'antelació, amb comunicació prèvia per escrit i indicant els punts que es tractaran en l'ordre del dia i amb les justificacions pertinents.

En casos de discrepàncies, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Tot acord requerirà la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la

comissió. En cas de desacord es podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda.

Manifestant haver-se realitzat un procediment de negociació, reflexió i participació en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat, de conformitat amb el marc de la llei establerta, i havent arribat a un acord dels temps i de les accions positives a implementar, es valida i accepta el I Pla d'igualtat de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya per al registre.

Aprovació del pla d'igualtat a 30 de juliol de 2024.

Signen a tots els fulls del document:

Per l'empresa:

Mireia Albareda Domènech

Sònia Sánchez Gámez

Esteve Pujals i Lopez

Carlos Martín Sebastián

Per les persones treballadores:

Judit Mendoza Verdaguer

Olga Sanjuan Sanchez

Carme Fortià Fita

Núria Beltrí Vázquez