ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA

PLA D' IGUALTAT

ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA

2026/2029

ÍNDEX

REGISTRE DE VERSIONS I INFORMACIÓ GENERAL DELS CENTRES DE TREBALL

1. INTRODUCCIÓ

2. PARTS QUE INTEGREN EL PLA D'IGUALTAT

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

4. RESULTAT DEL DIAGNÒSTIC PREVI

5. RESULTATS AUDITÒRIA RETRIBUTIVA

6. OBJECTIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ

6.1 OBJECTIUS ESTRATÈGICS

6.2 OBJECTIUS I MESURES TRANSVERSALS

6.3 OBJECTIUS I MESURES ESPECÍFIQUES

6.4 MITJANS I RECURSOS MATERIALS PREVISTOS

7. SEGUIMENTS, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

7.1 SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

7.2 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

7.3 REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

7.4 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

7.5 RENOVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

7.6. PREVISIÓ 2026 – 2029 I LÍNIES DE FUTUR

7.7 CALENDARI D' ACTUACIONS

8. REGISTRE DEL PLA D'IGUALTAT

8.1 DELEGACIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA AL SIGNANT DE LA SOL·LICITUD D'INSCRIPCIÓ AL REGISTRE

REGISTRE DE VERSIONS I INFORMACIÓ GENERAL DELS CENTRES DE TREBALL

Raó Social	NIF	Versió
ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA	G08941494	2.0
Acrònim	**Data de renovació**	
PIGD_ASOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA	Aprovació:23/03/2023 Renovació: 01/12/2025	
Preparació	Grup Professional Conversia S.L.U	
Revisió	ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA	
Aprovació	ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA	
Renovació	ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA	
Descripció		
El present document descriu un conjunt ordenat de mesures després d' haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l' organització la igualtat de tracte i d' oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en **ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA.**		

A continuació es detallen els centres de treball d'**ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA:**	
Centre de Treball	**Província**
CARRER DE MARIA CASAS MIRA 38-42 BARCELONA 08001 (BARCELONA)	BARCELONA
PASSEIG MARÍTIM DE LA BARCELONETA 5 BARCELONA 08003 (BARCELONA)	BARCELONA

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull, en el seu article 46, el concepte i contingut dels Plans d'Igualtat de les organitzacions, i els defineix com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa i en les organitzacions, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe", garantint la participació de les organitzacions sindicals amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Així mateix, en el seu article 45 s' estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d' oportunitats en l' àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d' adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb la representació legal de les i els treballadors en la forma en què es determini en la legislació laboral. La desigualtat entre dones i homes sorgeix de supòsits culturals que estructuren els estereotips sobre els homes i les dones i els seus rols i requisits en la societat i en el treball.

La incorporació de polítiques d' igualtat entre dones i homes en les organitzacions, permet orientar la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, més integradores, respectuoses amb la diversitat, contribuint a erradicar situacions de discriminació i violència, en suma, a promoure la igualtat real entre homes i dones, amb remoció d' obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la. La incorporació de la igualtat no requereix necessàriament de l' habilitació de nous procediments, sinó del compromís per impulsar, des dels màxims òrgans directius, les polítiques i pràctiques que assegurin la igualtat d' oportunitats entre dones i homes en tota l' organització. És una realitat que les polítiques d' igualtat en una organització han demostrat els seus efectes positius en el seu si, donant lloc a una millora del clima laboral, la productivitat, l' absentisme i optimitzant el talent de les persones.

En aquest sentit, el present document s'emmarca en el procés de renovació i actualització del Pla d'Igualtat vigent, i no en l'elaboració d'un pla de nova creació. Aquesta renovació respon a la necessitat de revisar i adequar les mesures existents a l'evolució de l'organització, als canvis produïts en la seva estructura, plantilla i context social, així com a les actualitzacions normatives que han tingut lloc des de l'aprovació del pla anterior. El procés de renovació permet consolidar les accions ja implementades, avaluar-ne l'impacte i eficàcia, i definir noves mesures o ajustos que reforcin el compromís de l'organització amb la igualtat efectiva entre dones i homes, garantint la continuïtat, la coherència i la millora contínua de les polítiques d'igualtat.

2. PARTS QUE INTEGREN EL PLA D' IGUALTAT

A continuació, es determinen les parts que integren el Pla d'Igualtat d'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA:

Representació de l' Organització	Representació legal de les persones treballadores
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:

3. ÀMBIT D' APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA.**

Per assolir aquest objectiu general es plantegen 12 àmbits d' intervenció, cadascun dels quals té associat un objectiu i un o diversos resultats estratègics. Per assolir els resultats estratègics es concreten una sèrie d' objectius específics i les mesures adequades per assolir aquests objectius en els centres de treball: CARRER DE MARIA CASAS MIRA 38-42, PASSEIG MARÍTIM DE LA BARCELONETA 5.

Per concretar amb més detall el que es vol assolir, s' han establert objectius estratègics per a cadascun dels 12 àmbits d' intervenció prioritzats.

Aquest Pla d' Igualtat s' aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l' entorn laboral d' ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA.

És d' aplicació a totes les persones treballadores d'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA i també s' aplica a qualsevol persona que, encara que sota la dependència d' un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis en ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA.

El contingut del present Pla d' Igualtat, com a conjunt ordenat de mesures, té una vigència de 4 anys des de la signatura d' aprovació del mateix sense perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir arran dels procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.

Aquest Pla d'Igualtat s'aprova en el marc del procés de renovació del Pla d'Igualtat anterior, donant continuïtat a les mesures implantades i incorporant les actualitzacions necessàries derivades del diagnòstic de situació i de l'evolució de l'organització.

4. RESULTAT DIAGNÒSTIC PREVI

El present apartat descriu i analitza els resultats obtinguts del Diagnòstic Previ realitzat a **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA**, a partir de l'estudi i l'anàlisi dels diferents àmbits que conformen el Pla d'Igualtat. L'anàlisi efectuada ha donat lloc al present informe de diagnòstic de situació de l'organització.

El diagnòstic, de caràcter qualitatiu i quantitatiu, s'ha dut a terme mitjançant l'estudi i la identificació de les polítiques internes, els processos de treball i el sistema de gestió de les persones de l'entitat. En aquest procés d'anàlisi s'ha pres com a referència l'estructura i els àmbits d'anàlisi del diagnòstic anterior, garantint així la continuïtat metodològica i la comparabilitat dels resultats.

Al mateix temps, s'han revisat, actualitzat i analitzat de manera específica aquells aspectes que han experimentat canvis o evolucions, així com els nous elements que han resultat rellevants en relació amb la situació actual de l'organització. Aquest enfocament permet identificar tant els elements que es mantenen com aquells que presenten diferències significatives, oferint una visió ajustada i actualitzada de la situació de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'entitat.

L' estudi qualitatiu i quantitatiu ha abordat els aspectes següents:

- **Accés i selecció a l' organització**: cal establir els mecanismes corresponents per eliminar les barreres que puguin generar desigualtats en l' accés als processos de selecció de les persones treballadores.

  Atenent-nos als processos de selecció de personal, observem que hi participen persones d'ambdós sexes sense cap distinció. No obstant això, les persones que realitzen els processos de selecció en l' organització no compten amb la formació necessària en igualtat de gènere.

  Pel que fa a les ofertes de treball, aquestes són comunicades a través de diferents mètodes perquè siguin fàcilment accessibles tant per homes com per a dones. A més, cal destacar que el llenguatge utilitzat és inclusiu i no sexista.

  Referint-nos al contingut de les proves i entrevistes, aquestes es refereixen exclusivament a conèixer la persona candidata en l' àmbit profesional.

- **Classificació professional**: cal afavorir la presència de dones i homes en els nivells i llocs en els quals actualment estan menys representats/des així com potenciar la igualtat d'oportunitats.

  En relació a la classificació professional, podem determinar que s' estableix a través de paràmetres objectius tals com el nivell d' estudis, l' experiència professional i els continguts tècnics entre d' altres.

  Destaquem la importància del fet que en els grups professionals més masculinitzats o feminitzats no es trobin diferències en relació a les condicions de treball. Tanmateix, és necessària l'aplicació de mesures en l'organització per corregir situacions de subrepresentació d'homes i/o dones en els diferents grups professionals.

- **Modalitats de contractació i jornada laboral:** cal establir les mesures corresponents per equilibrar la presència d' homes i dones en tots els tipus de contractes, així com les diferents jornades laborals de l' organització.

  L' entitat hauria d' establir polítiques per fomentar la conversió d' aquests tipus de contracte a jornada completa. Tot i així, les persones treballadores refereixen no preferir una situació de canvi contractual.

En relació amb la temporalitat contractual, l' entitat no disposa en el seu conveni polítiques internes de compromisos per al foment de l' estabilitat en l' ocupació, així mateix, s' estableixen preceptes que regulin la temporalitat per evitar que es faci un abús o ús indegut d' aquest tipus de contractes.

Respecte els beneficis laborals, aquests són els mateixos per a les persones amb contracte a temps complet que per a les persones amb contracte a temps parcial.

- **Antiguitat**: cal establir mesures per afavorir l' estabilitat de les persones treballadores en l' organització.

  Centrant-nos en l' antiguitat de què disposa la plantilla, observem que l' entitat disposa d' un pla de formació per a les persones treballadores, encara que no s' incentiva la presència de beneficis laborals per a aquelles persones amb més antiguitat en l' organització.

- **Promoció professional:** cal establir procediments de regulació de Relacions Laborals assegurant una informació transparent dels procediments i criteris per a la promoció del personal.

  D' altra banda, calen accions específiques i sistemàtiques per potenciar l' accés, el desenvolupament i la promoció de la dona a llocs de responsabilitat.

  En els processos de promoció, l' entitat els realitza de manera tancada. Destaca el fet que es realitzin independentment del gènere, existint una participació equitativa d'ambdós col·lectius. Per la qual cosa, des del punt de vista teòric, no s'observen impediments per a qualsevol dels col·lectius en l'accés a les promocions internes de l'entitat, considerant per tant que existeixen les mateixes possibilitats per a homes i dones, encara que cal afegir que es presenten més dones que homes en els processos de selecció. Cal valorar el criteri d' igualtat de gènere dins l' equip.

  Centrant-nos en les pujades salarials en les promocions realitzades, s'observa una pujada salarial general.

- **Formació professional:** cal potenciar la sensibilització en igualtat d' oportunitats al conjunt de l' organització, facilitant, dins de les possibilitats, l' accés a recursos de formació, per al reciclatge o promoció, als qui així ho requereixin, per fomentar la igualtat d' oportunitats en l' organització, independentment del seu sexe.

  En l' actualitat l' entitat no compta amb polítiques ni plans de formació per a la plantilla.

- **Condicions de treball:** cal establir els procediments i mecanismes corresponents per eliminar totes aquelles condicions de treball que puguin suposar un tracte desigual entre dones i homes.

  Respecte a les condicions de treball, és possible observar que la classificació professional se centra en paràmetres objectius tals com el nivell d' estudis, l' experiència professional i els continguts tècnics, entre d' altres. Un altre aspecte a ressaltar és el relatiu al fet que en els grups professionals més masculinitzats o feminitzats no es troben diferències en relació amb les condicions de treball. En situacions de subrepresentació d'homes i dones haurien de mesures i realitzar accions per corregir-les.

  Una altra situació a revertir és la no existència d'una política salarial per raó de gènere dins de l'organització.

En allò concernent a la salut laboral, l' organització disposa d' un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere, tot i que, les persones treballadores no coneixen els riscos específics als quals estan exposats pel fet de ser home o dona. Així mateix, el responsable de salut en matèria laboral no té formació en matèria d' igualtat.

- **Conciliació de la vida familiar, laboral i personal:** cal tenir sempre informació actualitzada sobre les necessitats de conciliació de la plantilla per mitjà d' enquestes periòdiques per tal d' incorporar totes les necessitats i que siguin considerades.

  L'entitat compta en l'actualitat amb polítiques, protocols o procediments que desenvolupin mesures que permeten la conciliació. Així mateix, es duu a terme un procediment de respecte a l' horari laboral pactat i a la conciliació laboral sense excepcions i les reunions de treball es desenvolupen en horari laboral sense estendre' s més enllà d' aquest.

- **Infrarepresentació femenina**: cal establir procediments i mecanismes per assegurar la presència de dones en l' organització, així com que assegurar que tenen les mateixes oportunitats d' accés als diferents grups professionals i a les promocions en l' organització.

  Com hem vist anteriorment, a classificació professional s' estableix a través de paràmetres objectius i, a més, en els grups professionals més masculinitzats o feminitzats no es troben diferències en relació amb les condicions de treball i es prenen mesures i es realitzen accions per corregir les situacions de subrepresentació d' homes i dones.

  Tanmateix, cal fer mesures per corregir les situacions de subrepresentació d'homes i dones en els diferents grups professionals si n' hi hagués.També s'haurien d' aplicar processos de promoció de caràcter obert i valorar el criteri d' igualtat de gènere dins de l' equip.

  Cal recalcar que la proporció quant a les pujades salarials en les promocions internes és equitativa entre dones i homes, així com que la promoció dels empleats i empleats comporta sempre una pujada salarial, tant en homes com en dones. Per la qual cosa es pot concloure que, en línies generals, existeix equitat a l' hora de postular-se en els processos de promoció interna.

- **Retribució i política salarial (per salari, bandes salarials):** cal establir una política salarial per raó de gènere. Així mateix, és important usar criteris objectius en els sistemes de revisió, valoració o avaluació de llocs de treball, de manera que s' eliminin qualsevol obstacle que pugui dificultar la carrera de les dones.

- **Salut laboral des de perspectiva de gènere:** cal establir les mesures preventives dirigides a reduir l' exposició als diferents tipus de factors de risc, tant psicosocials com ergonòmics i higiènics, i no centrar-se exclusivament en els accidents de treball.

  Cal incorporar un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere i realitzar formacions a les persones treballadores sobre els riscos específics als quals estan exposats pel fet de ser home o dona.

  Així mateix, cal formar en matèria d' igualtat el responsable de la salut laboral de l' empresa.

En línies generals, es conclou que l' entitat disposa d' una bona salut laboral en l' organització.

- **Prevenció de l' assetjament sexual i moral per raó de sexe en l' àmbit laboral:** Finalment, atenent la prevenció de l' assetjament sexual, no s' aprecien casos d' assetjament a l' entitat. A més, s' ha d' elaborar un Protocol per a la prevenció de l' assetjament laboral i sexual amb canals de comunicació habilitats per denunciar aquest tipus de casos, el qual serà conegut per les persones treballadores, així com un règim disciplinari en l' àmbit laboral.

5. RESULTATS AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIHM), així com el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, estableixen l'obligació per a les empreses que disposen d'un Pla d'Igualtat de realitzar una auditoria retributiva.

L'auditoria retributiva té com a finalitat verificar que el sistema retributiu de l'entitat compleix, de manera transversal i completa, amb el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, d'acord amb la normativa vigent. Així mateix, permet analitzar si existeixen possibles obstacles o dificultats que puguin generar diferències retributives, així com establir mecanismes de control, prevenció i millora orientats a garantir la transparència i l'equitat retributiva.

L'auditoria retributiva realitzada s'ha elaborat d'acord amb els criteris establerts pel Reial decret 902/2020 i forma part integrant del present Pla d'Igualtat. La seva vigència s'estén al llarg del període d'aplicació del Pla d'Igualtat, sense perjudici de les actualitzacions o revisions que, si escau, es puguin realitzar en funció de futures obligacions legals o de les necessitats detectades en el procés de seguiment i avaluació.

DIAGNÒSTIC DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

Per a l'elaboració de l'auditoria retributiva de **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA** s'han analitzat els principals elements que incideixen en la configuració del sistema retributiu de l'entitat, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre.

L'anàlisi s'ha realitzat sobre el conjunt de la plantilla que ha percebut retribucions durant el període de referència, considerant les remuneracions efectivament percebudes i anualitzades a jornada completa, amb l'objectiu de garantir una comparació homogènia i amb perspectiva de gènere. En aquest sentit, l'auditoria ha tingut en compte, entre d'altres, els factors següents:

- La distribució de la plantilla per sexe segons grups professionals i llocs de treball.
- La classificació professional i les funcions associades a cada lloc.
- L'antiguitat i la situació contractual de les persones treballadores.
- El tipus de contracte, la durada de la jornada i les hores efectivament treballades en el període de referència.
- Els conceptes retributius, incloent el salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials.
- Les retribucions totals, analitzades mitjançant mitjanes i medianes desagregades per sexe.
- Les situacions de reducció de jornada, temporalitat o altres circumstàncies que poden incidir en el nivell retributiu. Plans de pensions.

Aquest diagnòstic ha permès identificar la inexistència de diferències retributives significatives per raó de sexe superiors al llindar establert legalment, així com constatar que les diferències observades responen a causes objectives i no discriminatòries, principalment vinculades a la jornada de treball i a la tipologia de contracte.

A partir de les dades analitzades en el marc de l'auditoria retributiva de **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA**, es constata que no s'identifiquen desigualtats per raó de

sexe en relació amb les condicions de treball vinculades als horaris, la distribució de la jornada ni la tipologia contractual de la plantilla.

L'anàlisi posa de manifest l'existència de diferents situacions contractuals —contractes a temps complet, a temps parcial, temporals o indefinits— que responen a les necessitats organitzatives dels diferents serveis i llocs de treball, sense que aquestes diferències suposin un tracte desigual entre dones i homes. Les possibles variacions retributives observades es troben justificades per causes objectives, principalment relacionades amb la durada de la jornada, la temporalitat i les hores efectivament treballades durant el període de referència.

Així mateix, no s'aprecien desigualtats en les tasques desenvolupades per les persones treballadores, ja que les funcions i responsabilitats associades a cada lloc de treball es corresponen amb la seva classificació professional. Les diferències d'acompliment i de retribució detectades s'expliquen, per tant, per la diversitat de llocs i funcions existents dins l'organització, i no per raó de sexe.

En conjunt, els resultats de l'auditoria retributiva permeten concloure que el sistema retributiu de l'entitat compleix amb el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020, sense que s'hagin detectat diferències salarials significatives de caràcter discriminatori.

GRUP PROFESSIONAL	Homes	Dones	TOTAL
Grup 1	1	1	2
Grup 2	8	5	13
Grup 3	52	68	120

L'anàlisi de la classificació professional de la plantilla de l'Associació Esportiva Ciutat Vella posa de manifest una distribució diferenciada de dones i homes en funció dels grups professionals existents a l'entitat. En el moment de realització del present diagnòstic, la plantilla està formada per un total de 135 persones, de les quals 74 són dones (54,8 %) i 61 són homes (45,2 %), fet que evidencia una presència global lleugerament majoritària de dones.

Pel que fa al Grup 1, integrat per 2 persones, s'observa una distribució equilibrada entre dones i homes, amb una presència del 50 % per a cada sexe. Tot i això, cal tenir en compte que es tracta d'un grup amb un nombre molt reduït de professionals, fet que limita l'extracció de conclusions significatives en termes quantitatius.

En relació amb el Grup 2, format per 13 persones, es constata una major presència d'homes (61,5 %) enfront de les dones (38,5 %). Aquesta diferència posa de manifest una menor representació femenina en aquest grup professional, aspecte que serà objecte d'anàlisi en el marc del Pla d'Igualtat per valorar si respon a factors estructurals, a la naturalesa dels llocs de treball o a dinàmiques internes de promoció i accés.

Finalment, el Grup 3, que concentra la major part de la plantilla amb 120 persones, presenta una presència majoritària de dones, que representen el 56,7 % del total del grup, mentre que els homes suposen el 43,3 %. Aquesta distribució fa que el pes global

de la plantilla tingui una major representació femenina, especialment en els llocs que integren aquest grup professional.

En conjunt, l'anàlisi de la classificació professional mostra una distribució relativament equilibrada entre dones i homes a nivell global, si bé es detecten diferències en funció dels grups professionals. Aquestes dades permeten identificar possibles àmbits d'atenció en relació amb la representació femenina i masculina en determinats nivells professionals, constituint una base rellevant per a la definició de mesures orientades a garantir la igualtat d'oportunitats en matèria d'accés, promoció i desenvolupament professional.

La totalitat de la plantilla de **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA** realitza la seva jornada dins dels horaris establerts per l'organització, d'acord amb el conveni col·lectiu d'aplicació. Algunes persones treballadores s'acullen voluntàriament a mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, com ara la flexibilitat en l'hora d'entrada i sortida o l'adaptació de la jornada, sense que aquestes mesures presentin diferències d'accés o ús per raó de sexe.

L'auditoria retributiva s'ha centrat principalment en l'anàlisi de la possible bretxa salarial per grups i categories professionals, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020. A aquest efecte, s'han tingut en compte les diferents categories professionals existents a l'entitat, associades als diversos nivells de responsabilitat, funcions i requisits formatius dels llocs de treball.

Els resultats obtinguts no evidencien l'existència de diferències retributives significatives per raó de sexe. Les possibles variacions salarials detectades entre persones treballadores responen a factors objectius, com ara el nivell de responsabilitat del lloc, la jornada de treball o la tipologia contractual, i no a criteris discriminatoris.

Pel que fa a la valoració dels llocs de treball, aquesta s'ajusta al que disposen el conveni col·lectiu i la normativa sectorial aplicable, que estableixen els requisits mínims de formació, experiència i competències necessaris per accedir a cada lloc. Aquest marc garanteix que la classificació professional i les condicions associades a cada lloc es defineixin sota criteris objectius i transparents.

Així mateix, l'anàlisi posa de manifest que els llocs amb un major nivell de responsabilitat comporten unes funcions i exigències específiques que justifiquen diferències retributives, sense que aquestes suposin una desigualtat salarial entre dones i homes. Aquest fet s'emmarca dins la diversitat de llocs i funcions existents a l'organització i no deriva d'un sistema retributiu discriminatori.

CONEIXEMENT I APTITUDS

Nivell de formació requerit pel lloc

Coneixements tècnics i informàtics necessaris

Habilitats pràctiques i de precisió,

Capacitats socials i comunicatives vinculades a les funcions del lloc.

RESPONSABILITATS

grau de responsabilitat associat al lloc

impacte de les decisions preses

gestió de recursos materials, econòmics o humans

tractament d'informació sensible o confidencial.

CONDICIONS DE TREBALL

condicions inherents al desenvolupament del lloc

necessitat de mobilitat o desplaçaments

disponibilitat horària exigida

riscos associats al lloc de treball.

ESFORÇ

intensitat física requerida pel lloc

càrrega mental o psicológica

pressió, l'atenció continuada o la responsabilitat emocional associada a les funcions.

PLA D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA RETRIBUTIVA

A partir dels resultats obtinguts en l'auditoria retributiva, **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA** estableix un Pla d'Actuació orientat a mantenir, garantir i reforçar el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, així com a prevenir possibles desigualtats que es poguessin produir en el futur.

L'auditoria realitzada no identifica l'existència de diferències retributives significatives per raó de sexe, d'acord amb els criteris establerts pel Reial decret 902/2020. No obstant això, l'entitat assumeix el compromís d'integrar la perspectiva de gènere de manera transversal en les polítiques de gestió de persones, especialment en aquells àmbits que poden incidir indirectament en la retribució, com ara la classificació professional, l'accés a llocs amb major nivell de responsabilitat, la promoció interna i l'organització del temps de treball.

En aquest sentit, al llarg del Pla d'Igualtat s'estableixen objectius i mesures dirigides a garantir un sistema retributiu basat en criteris d'objectivitat, transparència, equitat i no discriminació. Entre aquests objectius destaquen els següents:

En l'àrea de classificació professional, es fixa l'objectiu d'avançar cap a una presència equilibrada de dones i homes en l'estructura de l'entitat, especialment en aquells llocs i nivells de responsabilitat on existeixi una menor representació, així com de garantir que la valoració dels llocs de treball es realitzi d'acord amb criteris no discriminatoris i homogenis.

En l'àmbit retributiu, es consolida el compromís de disposar d'un sistema de retribució clar i transparent, que permeti identificar i justificar els diferents conceptes salarials salari base, complements i percepcions extrasalarials en funció de factors objectius com el nivell de responsabilitat, les funcions assignades o la jornada de treball, sense que es produeixin diferències per raó de sexe.

En l'àrea d'accés a l'ocupació i promoció professional, es manté com a objectiu prioritari garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció interna, assegurant que aquests es desenvolupin sota els principis de mèrit, capacitat i transparència.

Pel que fa a l'organització del temps de treball, la conciliació i la corresponsabilitat, l'objectiu és facilitar que totes les persones de la plantilla puguin compatibilitzar el seu desenvolupament professional amb la vida personal i familiar, afavorint l'accés equitatiu a les mesures existents, sense impactes negatius en la trajectòria professional o retributiva.

L'entitat es compromet a vetllar perquè aquests objectius es compleixin de manera efectiva, mitjançant el seguiment periòdic de les mesures adoptades i la revisió del sistema retributiu en el marc de les futures auditories i del seguiment del Pla d'Igualtat.

SISTEMA DE SEGUIMENT I CONTROL RETRIBUTIU

L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA disposa d'un sistema de seguiment i control del sistema retributiu que permet garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020.

En aquest marc, l'entitat manté actualitzat el registre retributiu, que inclou els valors mitjans i medians de les retribucions, així com els diferents conceptes salarials i extrasalarials, desagregats per sexe i distribuïts per llocs de treball d'igual valor. Aquest instrument permet identificar possibles diferències retributives i analitzar-ne les causes de manera objectiva i transparent.

El seguiment del sistema retributiu es farà de manera periòdica en el si de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que vetllarà perquè les polítiques salarials es mantinguin alineades amb els principis d'equitat, transparència i no discriminació, així com amb les conclusions de l'auditoria retributiva vigent.

VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL I NIVELL DE RESPONSABILITAT

La valoració dels llocs de treball de **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA** es realitza d'acord amb els criteris establerts pel conveni col·lectiu i la normativa sectorial aplicable, tenint en compte factors objectius com les funcions assignades, el nivell de responsabilitat, la qualificació requerida, l'experiència i les competències necessàries per al desenvolupament del lloc.

L'auditoria retributiva posa de manifest que les diferències retributives existents entre llocs de treball responen principalment al nivell de responsabilitat i a les exigències associades a cada posició, sense que s'observin discriminacions per raó de sexe. En aquest sentit, els llocs amb major responsabilitat comporten unes condicions retributives diferenciades que es justifiquen de manera objectiva.

El Pla d'Igualtat incorpora la perspectiva de gènere en la valoració i classificació dels llocs de treball, amb l'objectiu de garantir que l'accés a llocs de major responsabilitat i la seva valoració econòmica es realitzin sota criteris no discriminatoris, prevenint possibles desigualtats futures i afavorint una representació progressivament més equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització.

MARC DE TRANSPARÈNCIA I COMPLIMENT NORMATIU

L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA manifesta el seu compromís amb el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat retributiva i transparència salarial, d'acord amb el que disposen la Llei Orgànica 3/2007, el Reial decret 901/2020 i el Reial decret 902/2020.

El sistema retributiu de l'entitat es fonamenta en criteris objectius, transparents i verificables, vinculats a la classificació professional, les funcions del lloc, el nivell de responsabilitat, la jornada de treball i les condicions contractuals, evitant qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

L'auditoria retributiva i el registre salarial constitueixen instruments fonamentals per garantir aquesta transparència i permeten a l'entitat disposar d'informació clara i actualitzada sobre la seva política retributiva, facilitant el seguiment del principi d'igualtat retributiva i la detecció preventiva de possibles desviacions futures.

Aquest marc de transparència reforça la coherència entre el Pla d'Igualtat, l'auditoria retributiva i la resta de polítiques de gestió de persones de l'entitat.

CONSIDERACIONS FINALS SOBRE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva integrada en el present Pla d'Igualtat s'ha realitzat d'acord amb el marc normatiu vigent en matèria d'igualtat retributiva, i permet disposar d'una anàlisi objectiva del sistema retributiu de **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA**.

Els resultats obtinguts reflecteixen que el sistema retributiu de l'entitat compleix amb el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes, sense que s'hagin detectat diferències salarials de caràcter discriminatori. Les diferències existents responen a factors objectius vinculats als llocs de treball, la jornada i el nivell de responsabilitat.

La incorporació de l'auditoria retributiva al Pla d'Igualtat reforça el compromís de l'entitat amb la transparència, l'equitat i la millora contínua, i constitueix la base per al seguiment i l'avaluació del sistema retributiu durant la vigència del Pla.

6. OBJECTIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ

El Pla d'Igualtat es defineix com un conjunt ordenat, coherent i sistemàtic de mesures d'igualtat i accions positives que tenen com a finalitat promoure i garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes dins de l'organització. Aquest conjunt de mesures persegueix integrar de manera transversal el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en totes les àrees d'actuació, polítiques internes, procediments de gestió i presa de decisions de l'organització, amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere, tant directa com indirecta. Les mesures que conformen el Pla s'estableixen un cop realitzat el diagnòstic de situació i analitzats els resultats obtinguts, ja que és a partir d'aquesta anàlisi prèvia que es poden detectar desigualtats, desequilibris o mancances i definir accions ajustades a la realitat de l'entitat.

El diagnòstic de situació constitueix una anàlisi exhaustiva i detallada de la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquesta anàlisi es realitza mitjançant la utilització d'indicadors quantitatius i qualitatius que permeten obtenir una visió objectiva i global de la realitat interna, així com identificar possibles diferències de tracte o resultats desiguals en funció del sexe. Per dur a terme aquest estudi és imprescindible la recopilació d'informació relativa tant a aspectes interns com externs de l'organització, incloent dades sobre l'estructura del personal, les condicions laborals, els processos de selecció, promoció i formació, la política retributiva, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la salut laboral i la cultura organitzativa, així com el marc normatiu i social en què es desenvolupa l'activitat de l'entitat.

L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix les àrees mínimes que han de ser objecte d'anàlisi en el diagnòstic previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat, amb la finalitat de garantir una avaluació completa i rigorosa de la situació de l'organització en relació amb la igualtat de gènere. D'acord amb aquest marc normatiu, l'Associació Esportiva Ciutat Vella, per a l'elaboració del seu diagnòstic de situació, ha dut a terme un procés de recollida d'informació quantitativa i qualitativa, degudament desagregada per sexe, relativa als àmbits d'accés i selecció a l'organització, classificació professional, modalitats de contractació i jornada laboral, antiguitat, promoció i desenvolupament professional, formació, conciliació de la vida familiar, laboral i personal, retribució i política salarial, salut laboral des d'una perspectiva de gènere, així com la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Un cop analitzada i valorada tota la informació recopilada, s'ha elaborat un informe de resultats del diagnòstic que permet identificar les principals conclusions obtingudes i detectar aquelles àrees o àmbits que requereixen una intervenció específica. Aquest informe constitueix la base per a la definició dels objectius del Pla d'Igualtat, així com per a l'establiment de mesures i accions concretes orientades a corregir les desigualtats detectades, prevenir possibles discriminacions futures i avançar cap a la consecució de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització, tot promovent una cultura organitzativa més justa, inclusiva i compromesa amb la igualtat de gènere.

A partir de les conclusions del diagnòstic de situació, el Pla d'Igualtat estableix un conjunt d'objectius generals i específics vinculats als diferents àmbits d'intervenció identificats, així com les mesures i accions necessàries per assolir-los. Aquestes mesures es defineixen de manera coherent amb les necessitats detectades i amb la realitat organitzativa de l'entitat, amb indicació dels mecanismes d'implantació, els agents responsables i els instruments de seguiment i avaluació. D'aquesta manera, el Pla d'Igualtat es configura com una eina operativa i dinàmica, orientada no només a la correcció de les desigualtats existents, sinó també a la prevenció de futures situacions

de discriminació i a la consolidació d'una cultura organitzativa basada en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

En aquest sentit, el present Pla d'Igualtat dona continuïtat als plans d'actuació definits en el Pla d'Igualtat anterior, atès que els àmbits prioritzats i les línies d'intervenció es mantenen vigents i alineats amb les necessitats identificades mitjançant el diagnòstic actual. Les mesures incloses responen, per tant, a una lògica de continuïtat i consolidació, incorporant, si escau, ajustos o actualitzacions derivades de l'avaluació del Pla anterior, de l'evolució de l'organització i del context normatiu i social, amb l'objectiu de reforçar l'eficàcia de les actuacions en matèria d'igualtat.

6.1 OBJECTIUS ESTRATÈGICS

A continuació es presenten els objectius estratègics del Pla d'Igualtat, definits a partir dels resultats obtinguts en el diagnòstic de situació, que orienten i estructuren la implantació del Pla en els diferents àmbits d'intervenció de l'organització. Aquests objectius tenen com a finalitat principal avançar cap a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes, mitjançant la correcció de les desigualtats detectades, la prevenció de possibles situacions de discriminació per raó de gènere i la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats en tots els processos, pràctiques i polítiques internes de l'organització. Així mateix, els objectius constitueixen un marc de referència essencial per al disseny, la planificació i la implantació de mesures i accions concretes en cadascun dels àmbits i àrees d'actuació corresponents, assegurant que aquestes responguin a les necessitats identificades, siguin coherents amb la realitat i les característiques de l'organització, siguin mesurables i avaluables, i contribueixin de manera efectiva a la integració transversal del principi d'igualtat de gènere i a la millora contínua de la cultura organitzativa.

En el marc del procés de renovació del Pla d'Igualtat, els objectius estratègics definits donen continuïtat, en gran mesura, als establerts en el Pla d'Igualtat anterior, atès que els àmbits d'intervenció i les línies d'actuació continuen sent pertinents i alineats amb les necessitats de l'organització. Tanmateix, aquests objectius han estat revisats i, si escau, ajustats d'acord amb els resultats del diagnòstic actual i amb l'evolució de la realitat organitzativa, amb la finalitat de reforçar-ne l'eficàcia i adequació.

En aquest sentit, els objectius estratègics es plantegen com a instruments operatius que permeten traduir les conclusions del diagnòstic en línies d'actuació concretes, facilitant una implantació ordenada i coherent del Pla d'Igualtat. A través d'aquests objectius, es defineixen les prioritats d'intervenció i s'estableix un marc comú d'actuació que orienta el desenvolupament de les mesures i accions previstes al llarg del període de vigència del Pla.

ÀREES D' ACTUACIÓ	
ACCÉS I SELECCIÓ A L'ORGANITZACIÓ	
Objectius estratègics	Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés i la contractació, assegurant un entorn laboral lliure de qualsevol forma de discriminació.
Implantació de mesures	Eliminar les barreres que dificulten l'accés en igualtat de condicions a l'organització entre dones i homes
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació en la classificació professional.
Implantació de mesures	Afavorir l'equilibri entre dones i homes en els diferents grups professionals de l'organització.
MODALITATS DE CONTRACTACIÓ	
Objectius estratègics	Garantir la igualtat de tracte i l'absència de discriminació en les modalitats de contractació aplicables a dones i homes.
Implantació de mesures	Equilibri de dones i homes en les diferents modalitats contractuals.
ANTIGUITAT	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral que fomenti l' estabilitat professional en l' organització.
Implantació de mesures	Millorar les condicions laborals per fomentar l'estabilitat professional de dones i homes a l'organització.
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	
Objectius estratègics	Garantir la igualtat de tracte i l'absència de discriminació entre dones i homes en les promocions professionals dins l'organització.
Implantació de mesures	Establir criteris i estratègies no discriminatòries per garantir l'accés igualitari als plans de promoció professional.
FORMACIÓ PROFESSIONAL	
Objectius estratègics	Garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació entre dones i homes en l'accés als plans de formació professional de l'organització.
Implantació de mesures	Establir criteris i estratègies no discriminatòries per garantir l'accés igualitari als plans de formació.
CONDICIONS DE TREBALL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol forma de discriminació, assegurant la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en les condicions de treball.
Implantació de mesures	Identificar i eliminar les condicions de treball que generen desigualtats entre dones i homes a l'organització.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn lliure de qualsevol forma de discriminació entre dones i homes en l'accés, ús i gaudi de les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal.
Implantació de mesures	Establir accions i mesures que garanteixin la conciliació efectiva de la vida familiar, laboral i personal, afavorint la corresponsabilitat entre dones i homes.
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral amb una distribució equitativa entre dones i homes en els diferents departaments i àrees de l'organització, així com en els llocs de responsabilitat intermedis i superiors.
Implantació de mesures	Reduir la diferència en la representació de dones i homes en els diferents grups professionals de l'organització.
RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de bretxa salarial entre dones i homes, assegurant la igualtat retributiva per treballs d'igual valor.
Implantació de mesures	Disposar d'un sistema retributiu equitatiu i no discriminatori, basat en criteris objectius i transparents.
SALUT LABORAL DES DE PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral saludable i lliure de riscos per a dones i homes, mitjançant la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere.
Implantació de mesures	Reduir els riscos laborals als quals poden estar exposades dones i homes, tenint en compte les seves condicions específiques de salut i les característiques dels diferents llocs de treball.
PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, mitjançant la promoció d'una cultura de respecte, igualtat i tolerància zero, i la implantació dels instruments necessaris per a la seva prevenció i actuació.
Implantació de mesures	Neutralitzar les situacions que puguin configurar-se com a assetjament mitjançant el reforç de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol d'actuació com a eina institucional i l'aplicació efectiva de les mesures disciplinàries davant conductes d'assetjament.

6.2 OBJECTIUS I MESURES TRANSVERSALS

Un cop definits els objectius estratègics del Pla d'Igualtat i els objectius específics establerts per a cadascuna de les àrees d'intervenció, es procedeix a la definició dels objectius i les mesures de caràcter transversal que afecten el conjunt de les àrees d'actuació de l'organització. Aquestes mesures transversals tenen com a finalitat garantir una integració real, efectiva i continuada del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques, procediments, pràctiques internes i dinàmiques organitzatives. D'aquesta manera, la perspectiva de gènere s'incorpora de forma sistemàtica i no puntual, evitant que les actuacions en matèria d'igualtat quedin limitades a àmbits concrets o accions aïllades.

Les mesures transversals actuen com a eix vertebrador del Pla d'Igualtat, assegurant la coherència i coordinació entre les diferents àrees d'intervenció i promovent una responsabilitat compartida de tota l'organització en l'assoliment dels objectius d'igualtat. Així mateix, permeten reforçar la cultura organitzativa basada en la igualtat, la no-discriminació, el respecte i corresponsabilitat, afavorint la implicació de totes les persones que formen part de l'entitat, amb independència del seu lloc, funció o nivell de responsabilitat.

Mitjançant l'aplicació d'aquest enfocament transversal, el Pla d'Igualtat es consolida com una eina estratègica i dinàmica que facilita la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de presa de decisions, en la gestió de persones i en l'avaluació de l'impacte de les actuacions desenvolupades. Alhora, aquest enfocament permet identificar possibles desigualtats no visibles inicialment, anticipar-se a situacions de risc i garantir una resposta coherent i coordinada davant les necessitats detectades, contribuint així a la millora contínua i a l'efectivitat global del Pla d'Igualtat.

Així mateix, els objectius i les mesures transversals contribueixen a garantir l'aplicació homogènia dels principis del Pla d'Igualtat en el conjunt de l'organització, facilitant-ne el seguiment i l'avaluació continuada. Aquestes mesures permeten assegurar que les actuacions desenvolupades en els diferents àmbits mantinguin una coherència global, reforçant l'impacte del Pla i afavorint la seva adaptació progressiva a l'evolució de l'organització i a les necessitats que es puguin detectar al llarg de la seva vigència.

ÀREA D' ACTUACIÓ	TOTALITAT DE L' ORGANITZACIÓ	
Objectiu principal	Renovació i actualització del Pla d'Igualtat a l'organització.	
Mesures transversals	**Responsable**	**Data d' execució**
Compromís de la direcció amb el Pla d'Igualtat	Òrgan de Govern	2025/2026
Creació de la Comissió d'Igualtat	Òrgan de Govern Representants dels treballadors/treballadores	2025/2026
Aprovació del Pla d'Igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat	2025/2026
Realització del diagnòstic de situació d'igualtat	Comissió d'Igualtat	2025/2026
Establiment dels objectius i mesures concretes en matèria d' igualtat	Comissió d Igualtat	2025/2026
Creació d' un canal de comunicació en matèria d' igualtat	Òrgan de Govern Comissió d Igualtat	2025/2026
Registre del Pla d'Igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Persona habilitada	2026
Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat	Comissió d'Igualtat Assessoria Externa	Anual

6.3 OBJECTIUS I MESURES ESPECÍFIQUES

Finalment, s'estableixen els objectius concrets de cadascuna de les àrees d'actuació del Pla d'Igualtat, així com les mesures específiques a implementar per assolir-los. Per a cada mesura es detallen les accions concretes que la integren, la persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment, el termini o data d'entrada en vigor, així com els indicadors de compliment i avaluació, amb l'objectiu de garantir una aplicació efectiva, mesurable i coherent amb els principis del Pla i facilitar-ne el seguiment i l'avaluació periòdica.

ÀREA D' ACTUACIÓ	ACCÉS I SELECCIÓ A L' ORGANITZACIÓ
Objectius	1. Garantir la igualtat efectiva entre dones i homes i la no-discriminació en tots els processos d'accés, selecció i contractació, assegurant el compliment del marc normatiu vigent i dels principis d'equitat i transparència. 2. Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, promovent una oferta d'ocupació inclusiva i una organització equilibrada que no generi desigualtats directes ni indirectes per raó de sexe o altres factors de discriminació. 3. Detectar, prevenir i eliminar possibles barreres, biaixos o factors de desigualtat que puguin produir-se en els processos de selecció i contractació, mitjançant mecanismes d'anàlisi, revisió i millora contínua. 4. Garantir processos de selecció objectius i transparents, basats exclusivament en criteris de mèrit, capacitat i adequació al lloc de treball, evitant qualsevol element subjectiu que pugui generar discriminacions. 5. Fomentar una composició equilibrada de la plantilla entre dones i homes, especialment en aquells àmbits, categories professionals o nivells on es detecti infrarrepresentació, mitjançant mesures correctores i de promoció de la igualtat.

Mesura 1	IDENTIFICAR, PREVENIR I ELIMINAR BARRERES O DISCRIMINACIONS EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ
Accions	
- Prioritzar la contractació del sexe menys representat en cada grup professional, en aquells casos en què les persones candidates acreditin una idoneïtat, mèrit i capacitat equivalents per al lloc de treball, d'acord amb la normativa vigent en matèria d'igualtat. - **Afavorir, en cas de vacant, la cobertura del lloc mitjançant persones de la plantilla que sol·licitin l'ampliació de la seva jornada**, sempre que compleixin els requisits del lloc i en condicions d'igualtat, garantint la transparència del procés. - **Analitzar les causes de les baixes voluntàries i definitives de la plantilla**, desagregant la informació per sexe i grup professional, amb l'objectiu de detectar possibles desigualtats o factors de gènere i implementar, si escau, mesures correctores.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d'Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'aprovació i entrada en vigor del Pla d'Igualtat renovat.
Indicadors de compliment	• Nombre de persones contractades, desagregades per sexe i lloc de treball. • Nombre de conversions de jornada parcial a complet per sexe. • Nombre de vacants cobertes amb personal intern. • Nombre de baixes, les seves causes i distribució per sexe.

Mesura 2	REVISAR I GARANTIR PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ OBJECTIUS, IGUALITARIS
Accions	
Revisar periòdicament els procediments i criteris de selecció i contractació per garantir que siguin objectius, transparents i lliures de biaixos de gènere, assegurant la igualtat d'oportunitats en totes les fases del procés. **Utilitzar criteris de selecció basats exclusivament en el mèrit, la capacitat i l'adequació al lloc de treball**, evitant requisits o condicions que puguin generar discriminacions directes o indirectes per raó de sexe. **Revisar les ofertes de treball i comunicacions internes i externes** per garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista, així com la neutralitat en la descripció dels perfils professionals.	

Garantir la traçabilitat dels processos de selecció, documentant les fases, els criteris aplicats i les decisions adoptades, amb l'objectiu de facilitar-ne l'anàlisi posterior des d'una perspectiva de gènere. **Analitzar periòdicament els processos de selecció realitzats**, desagregant les dades per sexe i grup professional, per detectar possibles desequilibris i aplicar mesures correctores si escau.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'aprovació i entrada en vigor del Pla d'Igualtat renovat.
Indicadors de compliment	• Nombre de documents revisats des de la perspectiva de gènere. • Nombre de sol·licituds d'ocupació rebudes i contractacions realitzades per sexe. • Tramesa del compromís amb la igualtat a les empreses de selecció contractades/subcontractades. • Valoracions de les persones candidates sobre el respecte del principi d' igualtat en el procés de selecció.

ÀREA D'ACTUACIÓ	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
Objectius	1. Eliminar les possibles barreres i desigualtats que puguin produir-se en la classificació professional, garantint criteris equitatius i no discriminatoris en l'assignació de grups professionals i categories laborals. 2. Assegurar una classificació professional objectiva i transparent, basada en les funcions, responsabilitats i competències dels llocs de treball, evitant qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe 3. Aprofitar i desenvolupar el potencial humà de l'organització, promovent una estructura professional equilibrada que permeti una adequada valoració de les capacitats, coneixements i experiència de la plantilla.

Mesura 1	CORREGIR LES SITUACIONS DE SUBREPRESENTACIÓ D' HOMES I DONES EN ELS DIFERENTS GRUPS PROFESSIONALS.
Accions	
- Prioritzar la contractació del sexe menys representat en el grup professional corresponent, en condicions equivalents d'idoneïtat i competències. - **Prioritzar les candidatures internes del sexe menys representat**, en processos de promoció o cobertura de vacants, en condicions equivalents per al lloc de treball. - **Garantir la publicació i difusió de totes les vacants**, assegurant que siguin conegudes per tota la plantilla. - **Diversificar i ampliar els canals de reclutament** per afavorir una major diversitat de candidatures. - **Assegurar que els processos de promoció es realitzin amb criteris objectius i transparents**, basats en mèrits i capacitats. - **Establir un pla de formació accessible a totes les persones treballadores**, que afavoreixi el desenvolupament professional i la igualtat d'oportunitats.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'aprovació i entrada en vigor del Pla d'Igualtat renovat.
Indicadors de compliment	• Nombre de llocs on la subrepresentació s' hagi corregit. • Nombre de promocions desagregades per sexe i grup professional. • Nombre d' incorporacions desagregades per sexe i grup professional • Llistat dels canals de reclutament. • Llistat dels canals de comunicació d' ofertes.

ÀREA D' ACTUACIÓ	MODALITATS DE CONTRACTACIÓ
Objectius	1. Eliminar les desigualtats entre dones i homes en les diferents modalitats de contractació. 2. Garantir un ús equitatiu i no discriminatori de les modalitats contractuals, especialment en la contractació temporal, parcial i indefinida. 3. Detectar i corregir possibles desequilibris de gènere en l'assignació de jornades, durada dels contractes i tipologies contractuals.

Mesura 1	PROMOURE LA CONVERSIÓ DELS CONTRACTES FIXOS DISCONTINUS EN CONTRACTES INDEFINITS ORDINARIS.
Accions	
- Informar les persones de la plantilla amb contracte temporal de les vacants que es generin amb contracte indefinit, amb l'objectiu d'afavorir la seva estabilització laboral . - **Difondre aquesta informació mitjançant tots els canals habituals de comunicació de l'organització**, garantint que sigui accessible a tota la plantilla. - **Prioritzar, en condicions equivalents, la conversió dels contractes temporals en indefinits del sexe menys representat**, amb la finalitat de reduir desigualtats de gènere en l'ocupació indefinida.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'aprovació i entrada en vigor del Pla d'Igualtat renovat.
Indicadors de compliment	• Nombre de conversions a indefinits ordinaris segons sexe. • Nombre de vacants de contracte indefinit.

Mesura 2	PROMOURE LA CONVERSIÓ DELS CONTRACTES A TEMPS PARCIAL EN CONTRACTES A TEMPS COMPLET.
Accions	
- Informar la plantilla amb contracte a temps parcial de les vacants que es generin a temps complet. - **Difondre aquesta informació mitjançant tots els canals habituals de comunicació de l'organització**, garantint que sigui accessible a tota la plantilla. - **Prioritzar, en condicions equivalents, la conversió dels contractes a temps parcial en contractes a temps complet del sexe menys representat**, amb l'objectiu de reduir desigualtats en l'ocupació a jornada completa. - **Aplicar mesures de flexibilitat interna que afavoreixin l'increment de la contractació a jornada completa**, respectant la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. - **Elaborar un formulari per sol·licitar l'increment de jornada**, garantint un procediment clar i accessible. - **Revisar periòdicament el grau de voluntarietat de la contractació a temps parcial**, desagregant les dades per sexe	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'aprovació i entrada en vigor del Pla d'Igualtat renovat.
Indicadors de compliment	• Nombre de vacants a temps complet • Nombre de conversions a temps complet segons sexe.

	• Nombre de sol·licituds d'increment de jornada. • Nombre de persones a temps parcial que preferirien treballar a temps complet.

ÀREA D' ACTUACIÓ	ANTIGUITAT
Objectius	1. Afavorir l'estabilitat professional de les persones treballadores a l'organització, amb independència del seu sexe. 2. Garantir la igualtat entre dones i homes en el manteniment de l'antiguitat i la continuïtat laboral. 3. Evitar possibles desigualtats de gènere derivades de les interrupcions de la trajectòria laboral.

Mesura 1	GARANTIR L'ESTABILITAT PROFESSIONAL DE LES PERSONES TREBALLADORES A L'ORGANITZACIÓ.
Accions	
- Establir itineraris o plans professionals per a totes les persones treballadores de l'organització, amb l'objectiu d'afavorir la seva permanència i desenvolupament professional. - Realitzar entrevistes periòdiques amb la plantilla per conèixer les seves inquietuds i expectatives en relació amb la seva estabilitat professional a l'organització. - **Aplicar mesures de flexibilitat interna que facilitin la conciliació de la vida professional, personal i familiar**, contribuint a la continuïtat laboral de la plantilla. - **Revisar periòdicament els complements salarials vinculats a l'antiguitat**, garantint un tracte equitatiu a tota la plantilla. - **Definir i aplicar beneficis laborals associats a l'antiguitat**, reconeixent l'experiència i la permanència de les persones treballadores a l'organització.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'aprovació i entrada en vigor del Pla d'Igualtat renovat.
Indicadors de compliment	• Nombre d' entrevistes realitzades a les persones treballadores • Nombre de mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral aplicades desagregades per sexe. • Nombre de beneficis laborals relacionats amb l' antiguitat. • Nombre de documents revisats. • Elaboració i implantació d' un Pla de Formació per a totes les persones treballadores de l' organització.

ÀREA D' ACTUACIÓ	PROMOCIÓ PROFESSIONAL
Objectius	1. Garantir l'accés igualitari de dones i homes als processos de promoció interna, mitjançant mecanismes objectius, transparents i basats en el mèrit i la capacitat. 2. Eliminar estereotips de gènere associats a la promoció professional, assegurant la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament i la progressió laboral.

Mesura 1	GARANTIR L' OBJECTIVITAT I NO DISCRIMINACIÓ EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ.
Accions	
- Aplicar criteris de valoració objectius i no discriminatoris en tots els processos de promoció interna, basats en el mèrit, la capacitat i l'adequació al lloc de treball. - **Garantir la transparència en la publicació de les vacants i en la comunicació dels resultats dels processos de promoció**, assegurant l'accés a la informació de tota la plantilla.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de promocions internes dutes a terme. Nombre de promocions internes enfocades a dones. Nombre de promocions internes enfocades a homes. Nombre de polítiques i procediments interns enfocats a la promoció interna de persones treballadores de l' organització revisades. Revisió dels criteris per a la promoció interna de les polítiques de promoció interna. Revisió de la implantació i actualització de canals enfocats a la participació en promocions internes de l' organització.

Mesura 2	ESTABLIR PROCEDIMENTS I MECANISMES D'ACCÉS A LA PROMOCIÓ INTERNA BASATS EN CRITERIS OBJECTIUS I NO DISCRIMINATORIS.
Accions	
- Aplicar procediments específics i sistemàtics que afavoreixin l'accés, el desenvolupament i la promoció professional de dones i homes a llocs de responsabilitat, basats en criteris objectius i no discriminatoris.	

Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	• Nombre de promocions internes dutes a terme. • Nombre de promocions internes enfocades a dones. • Nombre de promocions internes enfocades a homes. • Revisió de polítiques i procediments interns enfocats a la promoció interna de persones treballadores de l' organització. • Revisió de criteris per a la promoció interna de les polítiques de promoció interna. • Revisió de la implantació i actualització de canals enfocats a la participació en promocions internes de l' organització

Mesura 3	**SENSIBILITZAR I FORMAR EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE LES PERSONES RESPONSABLES DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I DE LA GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS DE L'ORGANITZACIÓ.**
Accions	
- Impulsar accions positives adreçades a la plantilla per garantir la participació equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organigrama, amb especial atenció als llocs directius i de presa de decisions. - Organitzar accions de formació específica en igualtat de gènere, biaixos inconscients i no-discriminació, adreçades a les persones responsables de selecció, promoció i gestió d'equips. - Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de presa de decisions relacionats amb la promoció professional, especialment en l'accés a llocs de responsabilitat. - Realitzar accions de sensibilització periòdiques sobre igualtat d'oportunitats i lideratge inclusiu, dirigides a comandaments i personal amb responsabilitats de gestió.	
Responsable	Direcció de Recursos Humans. Comissió d' Igualtat. Òrgan de Govern.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	• Nombre de promocions internes dutes a terme. • Nombre de promocions internes enfocades a dones. • Nombre de promocions internes enfocades a homes.

	• Revisió de polítiques i procediments interns enfocats a la promoció interna de persones treballadores de l' organització. • Revisió de criteris per a la promoció interna de les polítiques de promoció interna. • Revisió de la implantació i actualització de canals enfocats a la participació en promocions internes de l' organització

ÀREA D' ACTUACIÓ	**FORMACIÓ PROFESSIONAL**
Objectius	1. Garantir l'accés igualitari de totes les persones treballadores a la formació professional, amb independència del seu sexe.

Mesura 1	**ASSEGURAR LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ELABORACIÓ DELS PLANS DE FORMACIÓ.**
Accions	
- Revisar periòdicament els plans de formació de l'organització per garantir que no siguin discriminatoris i que incorporin la perspectiva de gènere. - Analitzar la participació en les accions formatives desagregant les dades per sexe, per detectar possibles desigualtats en l'accés o l'aprofitament de la formació. - Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació professional, evitant criteris d'exclusió relacionats amb el tipus de jornada, la categoria professional o la situació contractual. - Adaptar, quan sigui necessari, els horaris i les modalitats de formació per facilitar la participació de tota la plantilla i afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans. Departament/persona responsable de Formació.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de documents relacionats amb la formació revisats.

Mesura 2	AJUSTAR L'OFERTA FORMATIVA ALS INTERESSOS I NECESSITATS DE DONES I HOMES, TENINT EN COMPTE LES TEMÀTIQUES, ELS REQUISITS D'ACCÉS, ELS HORARIS, LES COMPENSACIONS I ALTRES CONDICIONANTS.
Accions	
- **Desenvolupar programes formatius adaptats als diferents perfils professionals de l'organització**, tenint en compte les necessitats i interessos de dones i homes. - **Recollir periòdicament les necessitats i interessos formatius de la plantilla**, desagregant la informació per sexe, per adaptar l'oferta formativa. - **Revisar els requisits d'accés a la formació** per garantir que no generin exclusions indirectes per raó de sexe, tipus de jornada o situació contractual. - **Adequar els horaris i les modalitats de formació** (presencial, en línia o mixta) per facilitar la participació equilibrada de dones i homes.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans. Departament/persona responsable de Formació.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	• Programa Formatiu anual de l' organització. • Nombre de revisions a les polítiques i plans formatius. • Llistat de revisions i actualitzacions de les polítiques • Formatives i/o Plans formatius anuals.

Mesura 3	ESTABLIR PROCEDIMENTS D'ACCÉS A LA FORMACIÓ PROFESSIONAL BASATS EN CRITERIS OBJECTIUS I NO DISCRIMINATORIS.
Accions	
- **Implantar canals de comunicació interna eficaços** per informar i mantenir actualitzada la plantilla sobre les accions formatives disponibles. - **Definir criteris clars i objectius d'accés a la formació professional**, garantint la igualtat d'oportunitats per a totes les persones treballadores. - **Assegurar que tota l'oferta formativa sigui accessible a la plantilla**, amb independència del tipus de contracte, jornada o grup professional. - **Fer seguiment de la participació en les accions formatives**, desagregant les dades per sexe, per detectar possibles desigualtats i adoptar mesures correctores.**Informar la plantilla dels procediments d'accés a la formació**, garantint-ne el coneixement i la transparència.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans. Departament/persona responsable de Formació.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	• Nombre de formacions realitzades o en previsió de realitzar-se per sexe. • Nombre de procediments de formació revisats. • Llistat de formacions actives i realitzes per les persones treballadores per sexe.

ÀREA D' ACTUACIÓ	CONDICIONS DE TREBALL
Objectius	**1. Ordenar el temps de treball de manera que faciliti la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, en condicions d'igualtat entre dones i homes.** **2. Garantir unes condicions de treball equitatives i no discriminatòries, evitant desigualtats derivades de l'organització del temps de treball.** **3. Promoure models d'organització del treball flexibles i sostenibles, que afavoreixin el benestar de la plantilla i la corresponsabilitat.**

Mesura 1	**Millorar l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar**.
Accions	
- Implantar mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar**, adaptades a les necessitats de la plantilla.** - Valorar la implantació de la jornada intensiva o continuada**, quan l'organització del treball i l'activitat ho permetin.** - Aplicar sistemes de remuneració que prioritzin la productivitat i el compliment d'objectius**, evitant criteris discriminatoris vinculats a la presència.** - Fomentar el teletreball**, d'acord amb les possibilitats del lloc de treball i la normativa vigent.** - Facilitar horaris flexibles amb sistemes de compensació setmanal o mensual**, respectant l'equilibri entre necessitats organitzatives i conciliació.**	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre i llistat de mesures de conciliació gaudides per sexe. Nombre de mesures implementades per millorar l' ordenació del temps de treball. Nombre de mesures de flexibilitat horària gaudides per la plantilla.

Mesura 2	**Fomentar la corresponsabilitat i la igualtat en l'ús de les mesures de conciliació.**
Accions	
• Sensibilitzar la plantilla sobre la importància de la corresponsabilitat en la conciliació de la vida laboral, personal i familiar**, fomentant l'ús equilibrat de les mesures de conciliació per part de dones i homes.** • Promoure l'ús de les mesures de conciliació entre els homes**, especialment aquelles relacionades amb permisos, reduccions de jornada, flexibilitat horària o teletreball.** • Garantir que l'ús de les mesures de conciliació no tingui impacte negatiu en la carrera professional**, ni en l'accés a promoció, formació o responsabilitats.** • Fer seguiment periòdic de l'ús de les mesures de conciliació**, analitzant-ne l'aplicació desagregada per sexe per detectar possibles desequilibris.** • Informar de manera clara i accessible sobre totes les mesures de conciliació disponibles**, assegurant que la plantilla conegui els seus drets i procediments d'accés**	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre i llistat de mesures de conciliació gaudides per sexe. Nombre de mesures implementades per millorar l' ordenació del temps de treball. Nombre de mesures de flexibilitat horària gaudides per la plantilla.

ÀREA D'ACTUACIÓ	CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL
Objectius	1. Implantar mesures concretes que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de la plantilla. 2. Garantir que les mesures de conciliació tinguin un impacte positiu en la corresponsabilitat, afavorint un ús equilibrat per part de dones i homes.

Mesura 1	Actualitzar, implementar i fer el seguiment de les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, garantint que contribueixin a fomentar la corresponsabilitat i el trencament dels rols tradicionals de dones i homes.

Accions	
- **Informar específicament el col·lectiu d'homes sobre els seus drets vinculats a la paternitat**, amb l'objectiu de fomentar l'ús dels permisos parentals i afavorir la corresponsabilitat. - **Revisar els protocols d'accés a les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal implantades a l'organització**, per garantir-ne la claredat, l'equitat i l'accessibilitat. - **Analitzar i actualitzar, si escau, les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal**, assegurant-ne una aplicació efectiva i alineada amb els objectius de corresponsabilitat.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de persones treballadores que s'han acollit a alguna mesura de conciliació de la vida familiar, laboral i/o personal desagregades per sexe. Nombre i llistat de polítiques i procediments relacionats amb la conciliació de la vida familiar, laboral i/o personal.

ÀREA D' ACTUACIÓ	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA
Objectius	1. Integrar la perspectiva de gènere en tots els grups professionals**, amb l'objectiu de corregir situacions d'infrarepresentació femenina.** 2. **Assolir una presència equilibrada de dones i homes** en els diferents departaments o àrees de l'organització. 3. **Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes** en els processos d'accés, selecció i contractació. 4. Impulsar la formació i la promoció professional de les dones **fins a assolir una presència equilibrada en els llocs de coordinació, comandament i responsabilitat.**

Mesura 1	**REVISAR ELS PROCEDIMENTS DE RECLUTAMENT, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ PER GARANTIR L'EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN ELS DIFERENTS DEPARTAMENTS O ÀREES DE L'ORGANITZACIÓ..**
Accions	
- Prioritzar, en condicions equivalents d'idoneïtat, competències i mèrits, la selecció de la persona del sexe menys representat **en cada àrea o departament de l'organització, d'acord amb la normativa d'igualtat vigent.** - Elaborar i difondre convocatòries d'ocupació amb llenguatge inclusiu i no sexista**, sense criteris discriminatoris, que fomentin explícitament la presentació de candidatures del sexe infrarepresentat en aquells llocs o ocupacions tradicionalment associats a l'altre sexe.** - Garantir processos de selecció objectius i no discriminatoris**, basats en preguntes i criteris directament relacionats amb les funcions del lloc de treball, les competències professionals, els coneixements i l'experiència.**	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de contractacions desagregat per sexe i àrea o departament. Nombre de baixes desagregat per sexe i àrea o departament. Nombre de dones en els departaments i àrees on estan infrarepresentades. Nombre de candidatures de dones i homes rebudes per a les diferents ofertes.

Mesura 2	**GARANTIR LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ I ASCENS,BASATS EN CRITERIS OBJECTIUS, QUANTIFICABLES I TRANSPARENTS.**
Accions	
- Potenciar la participació de dones en els processos de promoció interna **en aquells llocs, àrees o grups professionals on estiguin subrepresentades.**	

- Implantar accions positives que incentivin la mobilitat interna i l'ascens professional de les dones **cap a grups professionals de major responsabilitat.** - Afavorir la promoció professional fins a assolir una presència equilibrada de dones i homes **en els llocs de coordinació, comandament i responsabilitat.** - Garantir la difusió interna i transparent dels processos de promoció i dels seus resultats**, especialment en els diferents nivells de comandament.** - Organitzar accions formatives orientades a facilitar l'accés a la promoció interna**, especialment en matèria de competències directives, lideratge i gestió.** - Implantar sistemes d'avaluació del desenvolupament professional **que permetin definir objectius de millora, detectar necessitats formatives i identificar possibles promocions, amb criteris objectius i transparents.**	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de promocions a la plantilla desagregats per sexe i àrea o departament. Nombre de formacions en la plantilla desagregats per sexe i àrea o departament.

ÀREA D'ACTUACIÓ	**RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL**
Objectius	1. **Garantir una política retributiva equitativa i no discriminatòria entre dones i homes**, basada en criteris objectius, transparents i mesurables. 2. **Eliminar qualsevol bretxa salarial de gènere existent o potencial**, assegurant la igualtat de retribució per treballs d'igual valor.

Mesura 1	**ESTABLIR UN SISTEMA RETRIBUTIU BASAT EN CRITERIS OBJECTIUS I TRANSPARENTS QUE GARANTEIXI LA NO-DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE GÈNERE.**
Accions	
- **Dissenyar una política salarial basada en la descripció i valoració objectiva dels llocs de treball**, atenent criteris de responsabilitat, competències, funcions i condicions del lloc. - **Revisar periòdicament l'estructura salarial de la plantilla**, desagregant les dades per sexe, per detectar possibles desigualtats retributives. - **Analitzar i corregir possibles bretxes salarials de gènere**, tant en salari base com en complements salarials. - **Definir criteris clars i transparents per a l'assignació de complements salarials**, evitant qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere. - **Informar la plantilla sobre els criteris generals de la política retributiva**, garantint la transparència i la igualtat de tracte.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.

Indicadors de compliment	Nombre de persones treballadores que estan en les diferents franges salarials desagregades per sexe (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). Elaboració d' un Registre Salarial. Realització d' un estudi sobre les retribucions en l' organització. Inclusió de la igualtat salarial en la política retributiva.

Mesura 2	**REVISAR LES CONDICIONS SALARIALS DE TOTS ELS GRUPS PROFESSIONALS PER GARANTIR L'EQUITAT SALARIAL ENTRE DONES I HOMES.**
Accions	
- Implantar un sistema de compensació equitatiu, basat en criteris objectius i transparents, que garanteixi la igualtat retributiva entre dones i homes. - **Analitzar periòdicament les compensacions salarials (salari base i complements)** desagregant les dades per sexe i grup professional. - **Corregir les possibles diferències retributives detectades**, aplicant mesures correctores quan no estiguin justificades per criteris objectius. - **Revisar els criteris d'assignació de complements salarials i incentius**, assegurant que no generin discriminacions directes o indirectes per raó de gènere. - **Fer seguiment de l'evolució de la bretxa salarial de gènere**, amb l'objectiu de reduir-la progressivament.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de persones treballadores que estan en les diferents franges salarials desagregades per sexe (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). Elaboració d' un Registre Salarial. Realització d' un estudi sobre les retribucions en l' organització. Inclusió de la igualtat salarial en la política retributiva.

ÀREA D' ACTUACIÓ	SALUT LABORAL DES DE LA PERPECTIVA DE GÉNERO
Objectius	1. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, tenint en compte les diferències i necessitats específiques de dones i homes en matèria de salut laboral.

Mesura 1	**CONTROLAR I REGISTRAR LA TIPOLOGIA DE LES BAIXES LABORALS A L'ORGANITZACIÓ, DESAGREGANT LA INFORMACIÓ PER SEXE, AMB L'OBJECTIU D'IDENTIFICAR POSSIBLES DIFERÈNCIES DE GÈNERE EN MATÈRIA DE SALUT LABORAL.**
Accions	
- Registrar les baixes laborals de l'organització per tipologia i sexe, amb la finalitat d'analitzar-les des d'una perspectiva de gènere	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans. Entitat encarregada de la prevenció de riscos laborals.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de baixes laborals i tipologia per sexe. Nombre d' accidents laborals per sexe. Nombre de malalties comunes per sexe. Nombre de malalties professionals per sexe. Nombre de baixes per maternitat i paternitat.

Mesura 2	**FORMAR EL PERSONAL RESPONSABLE DE LA SALUT LABORAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE, ESPECIALMENT AQUELL QUE NO DISPOSI DE FORMACIÓ ESPECÍFICA EN AQUEST ÀMBIT.**
Accions	
- Planificar i impartir formació específica en perspectiva de gènere adreçada al personal responsable de la salut laboral. - Actualitzar periòdicament els continguts formatius en salut laboral incorporant la perspectiva de gènere, tenint en compte l'evolució normativa, les dades internes de salut i les necessitats detectades a l'organització.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans. Entitat encarregada de la Prevenció de Riscos Laborals
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de formacions en matèria d' igualtat de gènere per departament. Revisió dels continguts dels cursos en matèria d' igualtat.

Mesura 3	**INFORMAR LA PLANTILLA DELS RISCOS LABORALS ESPECÍFICS ASSOCIATS AL LLOC DE TREBALL TENINT EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE, AIXÍ COM LES DIFERÈNCIES QUE PODEN AFECTAR LA SALUT DE DONES I HOMES.**
Accions	
- **Elaborar un pla de comunicació per informar la plantilla sobre els riscos laborals des d'una perspectiva de gènere**, tenint en compte les possibles diferències que poden afectar la salut de dones i homes en funció del lloc de treball. - **Dissenyar i difondre materials informatius específics** (guies, infografies, cartelleria, comunicats interns) que incorporin la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.**Organitzar sessions informatives i de sensibilització en salut laboral amb perspectiva de gènere**, adreçades a la plantilla i adaptades als diferents llocs de treball. - **Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals**, tenint en compte possibles diferències en exposició, ergonomia o condicions de treball. - **Garantir l'accés a equips de protecció individual (EPI) adaptats a les característiques físiques de dones i homes**, quan sigui necessari. - **Fer seguiment de les incidències de salut laboral desagregant les dades per sexe**, per detectar possibles diferències i adoptar mesures preventives específiques.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans. Entitat encarregada de la prevenció de riscos laborals.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de comunicacions en matèria de riscos laborals des de perspectiva de gènere.

Mesura 4	**INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ESTUDI I L'AVALUACIÓ DELS RISCOS LABORALS DE L'ORGANITZACIÓ.**
Accions	
- **Revisar l'avaluació dels riscos laborals de l'organització per incorporar-hi la perspectiva de gènere**, tenint en compte possibles diferències en exposició, ergonomia, condicions de treball i salut de dones i homes.**Adaptar les mesures preventives derivades de l'avaluació de riscos** incorporant la perspectiva de gènere quan es detectin necessitats específiques. - **Revisar l'adequació dels equips de protecció individual (EPI)** per garantir que s'ajustin a les característiques físiques de dones i homes. - **Incorporar la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut**, analitzant els resultats desagregats per sexe. - **Actualitzar periòdicament les avaluacions de riscos amb perspectiva de gènere**, especialment davant canvis organitzatius o de llocs de treball.	

Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans. Entitat encarregada de la prevenció de riscos laborals.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Revisió de l' avaluació de riscos laborals.

ÀREA D' ACTUACIÓ	**PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L' ÀMBIT LABORAL**
Objectius	1. **Garantir un entorn laboral segur i respectuós**, lliure de qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de sexe, mitjançant la promoció d'una cultura d'igualtat, respecte i tolerància zero envers aquestes conductes. 2. **Establir i aplicar els mecanismes necessaris per prevenir, detectar, comunicar i eliminar** qualsevol conducta que pugui donar lloc a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització

Mesura 1	**ELABORAR I IMPLANTAR UN PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL.**
Accions	
- **Definir de manera clara els conceptes i les tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe**, incloent-hi exemples il·lustratius de conductes prohibides, amb l'objectiu de facilitar-ne la identificació i prevenció. - **Establir un procediment d'actuació per a la denúncia i gestió de conductes d'assetjament**, garantint en tot moment: - La celeritat en la tramitació i resolució, la confidencialitat de les persones implicades,i la prohibició expressa de qualsevol tipus de represàlia. - **Preveure un règim disciplinari específic aplicable a les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe**, d'acord amb la normativa laboral vigent i el règim sancionador intern de l'organitzac	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Existència d' un Protocol d' assetjament laboral i sexual per raó de gènere.

	Habilitació d' un canal de comunicació de conductes d' assetjament. Establiment d' un règim disciplinari per sancionar l' assetjament. Nombre d' incidents o denúncia per motius d' assetjament laboral o sexual.

Mesura 2	**DIFONDRE EL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A TOTA LA PLANTILLA.**
Accions	
- **Comunicar de manera clara i efectiva a tota la plantilla el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**, incidint en la responsabilitat de totes les parts per garantir un entorn laboral lliure d'assetjament. - **Difondre el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant els diferents canals de comunicació interna de l'organització**, assegurant que arribi a la totalitat de les persones treballadores. - **Informar la plantilla de la creació i disponibilitat d'un canal específic de comunicació i denúncia** per a possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, garantint-ne l'accessibilitat, la confidencialitat i la seguretat.	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la signatura del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre d' accions d' informació sobre el Protocol d' assetjament laboral i sexual als membres de la plantilla.

6.4 MITJANS I RECURSOS MATERIALS PREVISTOS

Per a l'elaboració, renovació i desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com per garantir la seva correcta implantació, aplicació de mesures i accions, i el compliment dels objectius establerts, la direcció de l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA manifesta el seu compromís ferm amb la dotació dels recursos humans, materials i econòmics necessaris. En aquest sentit, s'ha optat per una combinació de mitjans interns i externs que garanteixin un abordatge rigorós, realista i adaptat a la realitat de l'organització.

A la participació imprescindible de la gerència al màxim nivell, del departament de persones i dels representants legals de les persones treballadores, s'hi afegeix la col·laboració amb professionals i entitats externes especialitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats, prevenció de les violències masclistes i incorporació de la perspectiva de gènere, principalment mitjançant accions formatives, assessorament puntual i suport tècnic específic. Aquesta combinació de coneixement intern i expertesa externa permet avançar cap a un model d'igualtat que, respectant el marc normatiu vigent i els principis legals, sigui adequat, proporcionat i realista per a l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA.

En el marc d'aquest període del Pla, l'organització aposta per reforçar la capacitació interna mitjançant accions formatives en matèria d'igualtat de gènere, diversitat, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i abordatge de les violències masclistes, així com per la revisió, actualització i millora dels protocols interns existents. En aquest sentit, s'ha treballat específicament en la millora del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament, amb l'objectiu d'enfortir els mecanismes de prevenció, detecció i actuació davant possibles situacions de discriminació o violència, i es preveu la consolidació de l'entitat com a Punt Lila, reforçant el compromís amb la seguretat, el respecte i la tolerància zero davant qualsevol forma de violència masclista o discriminació per raó de gènere.

Per garantir la viabilitat i sostenibilitat del Pla d'Igualtat, s'ha creat una partida econòmica específica dins els pressupostos de l'organització, adequada a la magnitud dels treballs a desenvolupar i en consonància amb els recursos disponibles. Aquesta dotació pressupostària permetrà assegurar el desplegament efectiu de les mesures previstes, el seu seguiment, avaluació i actualització, així com la incorporació progressiva de noves accions en funció de les necessitats detectades.

En aquest marc, l'organització preveu destinar partides econòmiques específiques a la realització d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere, diversitat, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i abordatge de les violències masclistes. Aquestes formacions aniran adreçades tant a la plantilla en general com, de manera específica, a les persones amb responsabilitats de coordinació, gestió i presa de decisions, així com a les persones integrants de la Comissió d'Igualtat. L'objectiu és reforçar el coneixement, la sensibilització i les competències internes necessàries per garantir una correcta aplicació del Pla d'Igualtat, afavorir el canvi cultural dins l'organització i assegurar la continuïtat i eficàcia de les mesures implantades.

A continuació, es defineixen els aspectes bàsics que han de complir-se per garantir l'èxit en la implementació, execució i posterior avaluació del Pla d'Igualtat. El sistema de seguiment i avaluació es regirà per les premisses establertes per l'entitat i per les guies i eines de referència en matèria d'implementació de plans d'igualtat, basant-se en criteris d'eficàcia, coherència, participació i millora contínua.

Els tres aspectes fonamentals perquè el Pla d'Igualtat es desenvolupi amb èxit són disposar d'un programa de treball estructurat amb un pressupost específic, comptar amb persones responsables que impulsin el seu desplegament i garantir la participació activa

de la resta del personal de l'organització. En aquest sentit, es creen diversos equips i espais de treball que asseguraran l'execució, coordinació i seguiment del Pla d'Igualtat de Dones i Homes a **l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA**.

La Comissió d'Igualtat creada serà l'òrgan encarregat de vetllar pel desenvolupament del Pla d'Igualtat. Entre les seves funcions s'inclouen la posada en marxa, la coordinació, el seguiment i l'avaluació dels objectius, mesures i accions establertes per a cada període anual del Pla, d'acord amb les línies estratègiques de l'entitat. Així mateix, es podran constituir grups de treball específics sempre que es consideri necessari per a l'assoliment dels objectius proposats. La Comissió podrà comptar, quan es consideri convenient, amb assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat.

Per a l'execució del present Pla d'Igualtat es destinaran recursos econòmics propis, que es pressupostaran anualment, així com, si escau, recursos provinents de les diferents fonts de finançament de l'entitat, amb la finalitat de garantir la seva correcta implementació, seguiment i avaluació.

7. SEGUIMENTS, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Pel que fa al seguiment del Pla d'Igualtat, està prevista la utilització d'eines específiques dissenyades i contrastades per a la implementació, el seguiment i l'avaluació de Plans d'Igualtat en les organitzacions. Paral·lelament, es procedirà a l'adaptació amb perspectiva de gènere de les eines i sistemes de gestió que ja utilitza l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA, amb la finalitat d'integrar de manera transversal el principi d'igualtat en els processos interns de l'entitat. Així mateix, es realitzarà un informe anual de seguiment que permetrà valorar el grau de compliment dels objectius i mesures establerts al Pla d'Igualtat, així com analitzar-ne l'impacte real, identificar possibles desviacions i proposar, si escau, accions de millora que garanteixin la seva eficàcia i actualització contínua.

7.1 SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat constitueixen un procés fonamental destinat a obtenir un coneixement precís i sistemàtic sobre les intervencions realitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els diferents àmbits d'actuació de l'organització. Aquest procés permet analitzar tant el grau d'implantació de les mesures com la seva eficàcia real, contribuint a la millora contínua de les polítiques internes d'igualtat.

El seguiment es configura com un sistema d'observació continuada del Pla d'Igualtat aprovat a l'organització, basat en la recollida sistemàtica i periòdica d'informació rellevant. La seva finalitat principal és conèixer l'estat de desenvolupament de les mesures i accions previstes, detectar possibles dificultats o desviacions que puguin obstaculitzar-ne la correcta execució i, si escau, adoptar les mesures correctores necessàries. En aquest sentit, el seguiment implica l'anàlisi continuada dels resultats obtinguts, així com de la inversió econòmica, material i humana destinada a la implementació del Pla d'Igualtat.

Per la seva banda, l'avaluació és el sistema que permet valorar el nivell global de compliment del Pla d'Igualtat, analitzar-ne l'impacte real en l'organització i determinar la necessitat de mantenir, reforçar o redefinir les mesures d'igualtat de gènere implantades. L'avaluació facilita una visió global dels avenços assolits i contribueix a identificar noves necessitats o àrees de millora que calgui incorporar en el futur.

Els Plans d'Igualtat s'han d'entendre com a documents vius, és a dir, com a eines dinàmiques, flexibles i adaptables. En aquest sentit, el seguiment i l'avaluació esdevenen elements clau per dotar el Pla d'Igualtat de la capacitat d'ajustar el seu contingut a les necessitats reals de l'organització i a les dificultats que puguin sorgir durant la seva execució, fet imprescindible per garantir l'èxit i l'eficàcia del seu desplegament. L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els Plans d'Igualtat han de fixar els objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La necessitat que els Plans d'Igualtat incorporin sistemes eficaços de seguiment i avaluació és independent de les obligacions d'informació i vigilància atribuïdes a l'empresa en virtut del que disposen l'article 47 de la mateixa Llei orgànica i l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors. En aquest sentit, l'organització ha d'informar la representació legal de les persones treballadores del contingut del Pla d'Igualtat i del grau de consecució dels seus objectius, així com vetllar pel respecte i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Aquesta informació

inclourà, entre d'altres, dades relatives a la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals i, si escau, les mesures adoptades per fomentar la igualtat de gènere, així com el grau d'aplicació i desenvolupament del Pla d'Igualtat vigent.

7.2 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

Objectius del seguiment

Els objectius principals del seguiment i avaluació del Pla d' Igualtat són:

- Avaluar de manera periòdica el grau de compliment dels objectius generals i específics establerts en el Pla d'Igualtat.
- Conèixer el nivell d'execució de les accions i mesures previstes, així com el seu grau d'adequació als terminis i a les formes definides.
- Analitzar l'eficàcia real de les mesures implantades i el seu impacte en la millora de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Identificar les dificultats, obstacles o desviacions que puguin sorgir durant el desenvolupament del Pla, així com les possibles causes que les originen.
- Proposar millores, ajustos o mesures correctores que permetin reforçar l'efectivitat de les actuacions previstes.
- Definir noves estratègies o accions quan els resultats obtinguts així ho requereixin.
- Valorar la continuïtat i evolució del Pla d'Igualtat, facilitant la seva revisió, actualització o renovació en funció de les necessitats detectades i dels resultats de l'avaluació.

Responsables del seguiment i l' avaluació

La Comissió d'Igualtat d'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA és qui té encomanades les funcions de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat per a avaluar el grau de compliment del mateix així com dels objectius marcats i les mesures programades. A més, correspon a la Comissió d' Igualtat el disseny dels indicadors de compliment de cadascuna de les mesures establertes en el Pla d' Igualtat.

La Comissió d' Igualtat, per conèixer el grau d' execució de cadascuna de les accions definides en el Pla d' Igualtat, podrà requerir als responsables d' execució de la mateixa un informe sobre l' estat d' implantació de la mesura.

A més, l' òrgan de govern de l' organització facilitarà el procés de seguiment i avaluació i proporcionar els instruments i recursos necessaris per al seu desenvolupament.

Totes les accions de seguiment i avaluació es posaran per escrit en una acta que posteriorment serà el suport i el fonament per realitzar l' avaluació final i redactar l' informe corresponent.

Així mateix, a través de la Comissió d' Igualtat, s' informarà a la plantilla del desenvolupament i resultats de l' aplicació del Pla d' Igualtat.

Funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Assessorament en la forma d' adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.

- Elaboració d' un informe anual que reflectirà l' avanç respecte als objectius d' igualtat dins de l' empresa, per tal de comprovar l' eficiència de les mesures posades en marxa per assolir el fi perseguit, proposant, en el seu cas les adaptacions necessàries per a la seva obtenció.

Indicadors de seguiment i avaluació dels objectius i accions definides

Per avaluar el Pla d' Igualtat d' una forma eficaç, es prendrà com a referència el sistema d' indicadors que s' ha establert per a cadascuna de les mesures a implementar, així com el registre de les actuacions de posada en marxa de cadascuna d' elles.

En l' avaluació final del Pla d' Igualtat es tindran en compte:

- El grau de compliment dels objectius del Pla.
- El nivell de millora en la reducció de les possibles desigualtats detectades en els diagnòstics.
- El grau d' assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/ percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Les adaptacions produïdes en les mesures i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
- Informe final i conclusions.

En base a l' avaluació realitzada, la Comissió de Seguiment i Avaluació formularà propostes de millora i els canvis que s' han d' incorporar.

Periodicitat del seguiment i l' avaluació

ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA avaluarà de forma periòdica, com a mínim anualment, els resultats de la implantació del Pla d' Igualtat per avaluar si s' estan assolint els objectius plantejats, plantejar nous objectius i fixar noves fites de cara al futur o bé, si no s' han aconseguit els objectius desitjats, el seguiment i l' avaluació serviran per tornar a enfocar els objectius i plans d' acció traçats i així poder definir noves estratègies per implantar accions i assolir els objectius planificats. El sistema de seguiment i avaluació possibilita incorporar noves mesures per corregir les possibles dificultats que sorgeixin, errors en el disseny inicial del Pla d' Igualtat o per poder modificar el curs de les accions empreses.

El Pla d' Igualtat serà revisat almenys en dues ocasions durant la seva vigència mitjançant una avaluació intermèdia i una altra final, així com en els casos que així ho estableixi la normativa.

L' avaluació intermèdia tindrà com a finalitat conèixer l' estat del procés d' implantació del Pla d' Igualtat i establir, en cas necessari, les mesures d' ajust necessari.

L' avaluació final, al compliment de la vigència del Pla d' Igualtat, tindrà per objecte elaborar un informe de l' estat d' implantació del Pla d' Igualtat i de la seva eficàcia.

Sense perjudici de l' anterior, es podrà realitzar una avaluació del Pla d' Igualtat en qualsevol moment quan així sigui acordat per la Comissió d' Igualtat d' ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA.

7.3 REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

Les mesures incloses en el Pla d'Igualtat podran ser objecte de revisió en qualsevol moment al llarg de la seva vigència, amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, si escau, deixar d'aplicar aquelles mesures que, a partir del seguiment i l'avaluació realitzats, no contribueixin de manera adequada a l'assoliment dels objectius establerts.

- D'acord amb el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, el Pla d'Igualtat haurà de ser revisat obligatòriament quan concorrin alguna de les circumstàncies següents:
- Quan sigui necessari introduir modificacions en les mesures com a conseqüència dels resultats obtinguts en el seguiment i l'avaluació del Pla.
- Quan així ho prevegi el calendari d'actuacions del propi Pla d'Igualtat.
- Quan sigui necessari adaptar el Pla a noves disposicions legals o reglamentàries, o com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'organització.
- Quan es produeixin modificacions substancials en la plantilla, en els mètodes de treball, en l'organització o en els sistemes retributius, incloses les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que van servir de base per a l'elaboració del Pla.
- En cas de resolució judicial que declari l'existència de discriminació directa o indirecta per raó de sexe o que determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

- Quan per circumstàncies degudament motivades així es determini, la revisió del Pla d'Igualtat podrà comportar l'actualització del diagnòstic de situació, així com de les mesures incloses en el Pla, en la mesura estrictament necessària.

7.4 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Qualsevol modificació del Pla d'Igualtat haurà de ser acordada, negociada i aprovada en el si de la Comissió d'Igualtat, d'acord amb els mecanismes de participació establerts i amb la normativa vigent.

Les propostes de modificació podran tenir origen en els resultats dels processos de seguiment i avaluació, en canvis normatius, organitzatius o estructurals, o en qualsevol altra circumstància que pugui incidir de manera rellevant en la consecució dels objectius del Pla.

Un cop transcorregut el període de vigència del Pla d'Igualtat, fixat en quatre anys des de la seva entrada en vigor, la Comissió d'Igualtat, conjuntament amb les organitzacions

sindicals més representatives, procedirà a valorar l'estat d'execució de les mesures, els resultats obtinguts i l'impacte de les actuacions desenvolupades en matèria d'igualtat. A partir d'aquesta anàlisi, es determinarà la necessitat de mantenir, modificar o redefinir les mesures existents, així com d'iniciar el procés de renovació del Pla d'Igualtat.

7.5 RENOVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La renovació del Pla d'Igualtat de l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA es fonamenta en l'anàlisi dels resultats obtinguts en el període de vigència del Pla anterior, així com en el diagnòstic de situació actualitzat. Aquesta anàlisi posa de manifest que els principals àmbits d'intervenció i les problemàtiques detectades es mantenen substancialment similars, tot i que amb matisos derivats de l'evolució de l'organització, de la seva estructura i del context social i normatiu.

En aquest sentit, la renovació del Pla d'Igualtat dona continuïtat a la mateixa línia estratègica i als àmbits d'actuació prioritzats, atès que els indicadors analitzats continuen evidenciant la necessitat de consolidar les mesures orientades a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Alhora, el Pla renovat incorpora ajustos i millores en aquells aspectes que així ho requereixen, amb l'objectiu de reforçar l'eficàcia de les actuacions i adaptar-les a la realitat actual de l'entitat.

Aquest enfocament permet assegurar la coherència entre els diferents Plans d'Igualtat, consolidar les bones pràctiques ja implantades i avançar de manera progressiva i sostinguda cap a la igualtat real i efectiva, entenent el Pla d'Igualtat com una eina viva, dinàmica i sotmesa a processos continus d'avaluació i millora.

A partir del diagnòstic de situació realitzat i dels resultats obtinguts en el procés de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat anterior, es pot concloure que l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA ha avançat de manera progressiva en la incorporació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la seva organització. En línies generals, l'entitat disposa d'una estructura i d'unes pràctiques que no presenten situacions de discriminació directa per raó de sexe, i mostra una voluntat clara de continuar consolidant una cultura organitzativa basada en la igualtat, el respecte i la no-discriminació.

El diagnòstic actual posa de manifest que els principals àmbits d'intervenció identificats en el Pla d'Igualtat anterior continuen essent rellevants, atès que es mantenen determinats desequilibris estructurals i marges de millora que requereixen una actuació sostinguda en el temps. En aquest sentit, no s'observen regressions significatives, però sí la necessitat de reforçar i sistematitzar algunes polítiques i procediments per garantir una aplicació homogènia i efectiva del principi d'igualtat en tots els àmbits de l'organització.

Així mateix, s'ha detectat que moltes de les actuacions desenvolupades fins ara han tingut un efecte positiu, especialment pel que fa a la consolidació de bones pràctiques, a la normalització de la perspectiva de gènere en determinats processos i a la sensibilització progressiva del conjunt de l'organització. No obstant això, el diagnòstic també evidencia la conveniència d'avançar cap a una major formalització d'algunes mesures, així com de reforçar els mecanismes de seguiment, formació i comunicació interna en matèria d'igualtat.

La renovació del Pla d'Igualtat s'emmarca, per tant, en una lògica de continuïtat i millora contínua. El Pla renovat manté els mateixos àmbits prioritaris d'actuació, en coherència

amb les necessitats detectades, però incorpora ajustos i reforços orientats a incrementar l'eficàcia de les mesures i a adaptar-les a l'evolució de l'organització. Aquest enfocament permet donar resposta tant als reptes actuals com als futurs, tot consolidant el Pla d'Igualtat com una eina estratègica, dinàmica i realista.

En conclusió, el Pla d'Igualtat renovat constitueix un instrument clau per continuar avançant cap a la igualtat real i efectiva entre dones i homes a l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA, assegurant un entorn laboral més just, inclusiu i respectuós, i reforçant el compromís de l'entitat amb la responsabilitat social, la qualitat organitzativa i la millora contínua.

7.6. PREVISIÓ 2026 – 2029 I LÍNIES DE FUTUR

El Pla d'Igualtat per al període 2026–2029 s'ha concebut amb la voluntat de consolidar i reforçar les línies d'actuació ja iniciades, tot incorporant noves prioritats que permetin avançar de manera més eficient, efectiva i adaptada a la realitat actual de l'organització. Aquesta previsió respon a la necessitat d'ordenar, prioritzar i sistematitzar les actuacions en matèria d'igualtat, assegurant un desplegament realista i alineat amb la capacitat operativa de l'entitat.

En aquest nou període, l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA assumeix el repte de continuar avançant cap a una gestió més compromesa amb la igualtat, posant l'accent en la millora de la implementació de les mesures, la seva avaluació contínua i l'impacte real en el dia a dia de l'organització. L'objectiu és reforçar una acció més focalitzada i eficient, prioritzant aquelles mesures que aportin un major valor afegit i un impacte més directe en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Com a element destacat d'aquesta nova etapa, l'entitat es proposa esdevenir punt lila de referència, reforçant el seu compromís en la prevenció, detecció i abordatge de possibles situacions de violència masclista i assetjament, així com en la sensibilització i l'acompanyament. Aquesta incorporació es planteja no només com una mesura específica, sinó com un element transversal que reforça la dimensió social, educativa i preventiva de l'organització.

La planificació del Pla d'Igualtat 2026–2029 ha tingut en compte el procés d'avaluació del període anterior i la necessitat de garantir una aplicació rigorosa i sostenible de les mesures. En aquest sentit, el calendari i la previsió d'aquest nou Pla responen a una voluntat de fer les coses amb major solidesa, assegurant que les actuacions definides puguin ser assumides, implementades i avaluades de manera efectiva, sense perdre de vista el compromís constant amb la millora contínua.

Aquesta previsió permet consolidar el Pla d'Igualtat com una eina estratègica de llarg recorregut, orientada no només al compliment normatiu, sinó també a l'enfortiment d'una cultura organitzativa basada en el respecte, la responsabilitat social i la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

7.7 CALENDARI D' ACTUACIONS

A continuació, es mostra una cronologia orientativa per poder seguir i avaluar la correcta implantació dels objectius plantejats en ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA:

ÀREA D' ACTUACIÓ	**TOTALITAT DE L' ORGANITZACIÓ**
Tipus d' avaluació	Avaluació periòdica
Objectiu principal	Revisar, actualitzar i millorar el Pla d'Igualtat vigent de l'organització, garantint la seva adequació a la normativa, a la realitat actual i a les necessitats de la plantilla.
Prioritat de les mesures	ALTA

Mesures transversals	**Responsable**	**Termini execució**
Compromís de la direcció amb el Pla d' Igualtat	Òrgan de Govern	2025/2026
Creació de la Comissió d' Igualtat	Òrgan de Govern Representants dels treballadors/treballadores	2025/2026
Aprovació del Pla d' Igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat	2025/2026
Realització del diagnòstic de situació d' igualtat	Comissió d' Igualtat	2025/2026
Establiment dels objectius i mesures concretes en matèria d' igualtat	Comissió d' Igualtat	2025/2026
Creació d' un canal de comunicació en matèria d' igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans	2025/2026
Registre del Pla d' igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Persona habilitada	2026

ÀREA D' ACTUACIÓ	TOTALITAT DE L' ORGANITZACIÓ
Tipus d' avaluació	Avaluació periòdica

ACCÉS I SELECCIÓ A L' ORGANITZACIÓ		
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació amb igualtat d' oportunitats en l' accés i contractació a l' organització.	
Prioritat de les mesures	MEDIA	
Mesures concretes	**Responsable**	**Termini d' execució**
Fomentar una representació equilibrada de dones i homes a la plantilla.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Formar en matèria d' igualtat de gènere les persones que participen en els processos de selecció.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL		
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació en la classificació professional.	
Prioritat de les mesures	MEDIA	
Mesures concretes	**Responsable**	**Termini d' execució**
Corregir les situacions de subrepresentació d' homes i dones en els diferents grups professionals.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

MODALITATS DE CONTRACTACIÓ			
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació en les modalitats de contractació aplicables a homes i dones.		
Prioritat de les mesures	MEDIA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Afavorir la conversió dels contractes temporals a indefinits.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Afavorir la conversió dels contractes de temps parcial a temps complet.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

ANTIGUITAT			
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral que fomenti l' estabilitat professional en l' organització.		
Prioritat de les mesures	MEDIA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Facilitar l' estabilitat professional de les persones treballadores en l' organització.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

PROMOCIÓ PROFESSIONAL			
Objectiu principal	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en les promocions professionals de l' organització.		
Prioritat de les mesures	MITJANA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Garantir l' objectivitat i no discriminació en els processos de promoció.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Crear procediments i mecanismes per a l' accés a processos de promoció interna de l' organització basats en criteris objectius i no discriminatoris.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Sensibilitzar i formar en matèria d' igualtat de gènere els responsables de selecció i recursos humans de l' organització.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

FORMACIÓ PROFESSIONAL			
Objectiu principal	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en l' accés als plans de formació professional de l' organització.		
Prioritat de les mesures	MITJANA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Assegurar la integració de la perspectiva de gènere en l' elaboració dels plans de formació.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH Departament/persona responsable de Formació.	Mitjà termini
Ajustar l'oferta formativa als interessos i necessitats d'homes i dones (temàtiques, requisits d'accés, horaris, compensació, ...)		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH Departament/persona responsable de Formació.	Mitjà termini
Crear procediments i mecanismes per a l' accés a processos de formació professional de l' organització, basats en criteris objectius i no discriminatoris.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH Departament/persona responsable de Formació.	Mitjà termini

CONDICIONS DE TREBALL			
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació i amb igualtat d' oportunitats en les condicions de treball.		
Prioritat de les mesures	MITJANA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Millorar l' ordenació del temps de treball.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL			
Objectiu principal	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en l' accés i gaudi de les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal.		
Prioritat de les mesures	MITJANA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Actualitzar, implementar i fer un seguiment de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal que fomentin el canvi de rols tradicionals d' homes i dones.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA			
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral amb una distribució equitativa entre homes i dones en els diferents departaments i àrees així com en els llocs intermedis o superiors.		
Prioritat de les mesures	MITJANA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Revisió dels procediments de reclutament, selecció i contractació per fomentar l' equilibri entre homes i dones en els diferents departaments o àrees.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció i ascens, en base a criteris objectius, quantificables i transparents.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL			
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral sense bretxa salarial entre dones i homes.		
Prioritat de les mesures	MITJANA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Establir un sistema de retribució que garanteixi la no discriminació per raó de gènere.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Revisar les condicions salarials de tots els grups professionals per buscar l' equitat salarial.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Establir un sistema de retribució que garanteixi la no discriminació per gènere.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

SALUT LABORAL DES DE LA PERPECTIVA DE GÈNERE			
Objectiu principal	Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d' una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere.		
Prioritat de les mesures	MITJANA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Controlar i registrar la tipologia de les baixes laborals en l' organització.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH Entitat encarregada de la PRL	Mitjà termini
Formar el personal responsable de la salut laboral que no disposi de formació en matèria d' igualtat.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH Entitat encarregada de la PRL	Mitjà termini
Informar les persones treballadores dels riscos específics als quals estan exposats pel fet de ser homes o dones.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH Entitat encarregada de la PRL	Mitjà termini
Incloure la perspectiva de gènere en l'estudi dels riscos laborals de l' organització.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH Entitat encarregada de la PRL	Mitjà termini

PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L' ÀMBIT LABORAL			
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d' assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d' una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.		
Prioritat de les mesures	ALTA		
Mesures concretes		**Responsable**	**Termini d' execució**
Elaborar i implantar un Protocol contra l' assetjament sexual i laboral per raó de gènere.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini
Distribuir el Protocol contra l' assetjament sexual i laboral entre totes les persones treballadores.		Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Mitjà termini

8 REGISTRE DEL PLA D' IGUALTAT

L'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix en l'apartat 5 que les organitzacions estan obligades a inscriure els seus Plans d'Igualtat en el Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

DOCUMENTACIÓ A APORTAR EN EL REGCON

1. Acta de Constitució Comissió d' Igualtat
2. Actes de Signatura de Reunions
3. Text de l'Acord (amb signatura)
4. Text de l'Acord (sense signatura)
5. Delegació de la comissió negociadora en el signant de la sol·licitud d'inscripció en el registre
6. Altres: Protocol contra l' Assetjament, Registre Salarial

8.1. DELEGACIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA AL SIGNANT DE LA SOL·LICITUD D'INSCRIPCIÓ AL REGISTRE

En Barcelona, a…… de……..…….. de 20…...

Amb la present, la Comissió d'Igualtat d'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA amb G08941494 autoritza a Sr./Sra../.....amb DNI ..... a que realitzi els tràmits d' inscripció del pla d' igualtat aprovat per mitjà de l' aplicatiu REGCON.

Sr./Sra./..... troba plenament qualificat per a realitzar el procediment de registre del pla d'igualtat i els diferents documents que se sol·liciten per a aquest tràmit, i compta amb la confiança de tots els membres de la Comissió d'Igualtat d'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA.

Signat Comissió d' Igualtat	Persona Autoritzada
Signat Comissió d' Igualtat	
Signat Comissió d' Igualtat	
Signat Comissió d' Igualtat	

CONFORMITAT I SIGNATURA DELS MEMBRES INTEGRANTS DE LA COMISSIÓ D' IGUALTAT

Representació de l' Organització	Representació legal de les persones treballadores
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:
Nom:	Nom:

AECV
ASSOCIACIÓ
ESPORTIVA
CIUTAT VELLA