

PLA D'IGUALTAT DE CLUB NATACIÓ RUBÍ



Data aprovació: 24 d'octubre de 2024

ÍNDEX

O. PRESENTACIÓ	3
I. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	6
II. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	7
III. RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC I DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA I PLA D'ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES	8
RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC	8
RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	12
PLA D'ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES	13
IV. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	19
V. MESURES D'IGUALTAT	23
VI. APLICACIÓ I SEGUIMENT	49
VII. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PLA	50
VIII. CALENDARI D'ACTUACIONS	52
IX. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	54

O. PRESENTACIÓ.

TRAJECTÒRIA DE L'ORGANITZACIÓ

El Club Natació Rubí va ser fundat al 1971 per oferir a la ciutat de Rubí la pràctica esportiva i la competició federada de Natació i Waterpolo. Inicialment només comptava amb una piscina d'estiu i a l'hivern s'entrenava a altres instal·lacions. Però amb la inauguració de les noves instal·lacions de Can Rosés al 1993, que ja disposava d'una piscina coberta, es va començar a créixer com a Club Esportiu, oferint cada cop més serveis esportius i de salut a la ciutadania de Rubí, i aconseguint grans fites esportives que consoliden al CN Rubí com un dels millors Clubs de Natació de l'Estat. L'objectiu del Club Natació Rubí és el foment, el desenvolupament i la pràctica continuada de l'activitat física i esportiva, i actualment compta amb 3 seccions esportives federades: Natació, Waterpolo i Triatló.

PECULIARITATS DE L'ACTIVITAT DESENVOLUPADA I DE CADA CENTRE DE TREBALL

Disposem d'aquest canal.

A continuació, es presenta una fitxa amb dades de l' Organització:

DADES DE L' ORGANITZACIÓ			
Raó social	CLUB NATACIO RUBI - 537575		
NIF	G58190109		
Domicili social	Av. Olimpíades s/n, Rubí (Barcelona) 08191		
Forma jurídica	Club Natació Rubí	Any de constitució	1971
RESPONSABLE DE L' ENTITAT			
NOMS	David Ortiz Esteban		
CÀRREC	President		
TELÈFON	616031021		
E-MAIL	dortiz@cnrubi.cat		
RESPONSABLE D' IGUALTAT			
NOMS	Francisco Mateo Ferrón		
CÀRREC	Gerent		
TELÈFON	687832439		
E-MAIL	f.mateo@cnrubi.cat		
ACTIVITAT			
SECTOR ACTIVITAT	GESTIÓ D' INSTAL·LACIONS ESPORTIVES		
CNAE	9311		
DESCRIPCIÓ ACTIVITAT	L'objectiu del Club Natació Rubí és el foment, el desenvolupament i la pràctica continuada de l'activitat física i esportiva, mitjançant les instal·lacions i les activitats esportives que ofereix. L'activitat esportiva de l'entitat és de caràcter federat i compta amb 3 seccions esportives: Natació, Waterpolo i Triatló.		
DISPERSIÓ GEOGRÀFICA I ÀMBIT D' ACTUACIÓ	Provincial		

DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	30	Homes	39	Total	69
Centres de treball	1					
Facturació anual (€)	2300000					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	No					
Si disposa de RLT, indiqui si aquesta té representativitat de tots els Centres	Sí	X	No		No tinc RLPT	

I. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT.

S' indiquen a continuació les parts legítimes que subscriuen el Pla d' Igualtat:

1. Part social:

- Monitor activitats físiques - Guifré Salat Garcia
- Operària neteja - Maria Teresa Parrilla Genado

2. Part Empresarial:

- Director General - Francisco Mateo Ferrón
- Directora tècnica i Adjunta a la Direcció General - Laura Gómez Torralba

II. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.

Aquest Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'Organització, així com en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal, durant els períodes de prestació de servei en l'entitat usuària.

L'àmbit territorial del Pla és PROVINCIAL i afecta la totalitat del centre.

Aquest Pla entra en vigor el dia de la seva aprovació per la Comissió Negociadora d'Igualtat, 24 d'octubre de 2024, iniciant-se a partir de la data indicada el termini de 15 dies per a la seva remissió a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos en el RD 901/2020 de 13 d'octubre. Des de la seva aprovació el Pla d'Igualtat estarà en vigor fins a finals de l'any 2028. Valorar incidència en l'apartat de l'informe Conclusions: Principals Problemes i Dificultats detectades.

Per tal de possibilitar la signatura d'un nou Pla, la representació social i empresarial constituïran una comissió negociadora provisional tres mesos abans de la finalització de la seva vigència per començar les negociacions del següent (RD 901/2020 de 13 d'octubre).

III. RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC I DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA, I PLA D'ACCIÓ I DE CORRECCIONS DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

Conjuntament amb el Pla d'Igualtat, es registra l'Informe de Diagnòstic complet, així com l'Auditoria Retributiva. El seu contingut, es resumeix a continuació.

RESULTATS DE L'INFORME DIAGNÒSTIC

S'ha realitzat un Informe Diagnòstic de la situació d'Igualtat en CLUB NATACIÓ RUBÍ en el que, entre altres aspectes, es fan

- Metodologia i eines utilitzades
- Dades bàsiques de l'Organització
- Informació corporativa
- Anàlisi quantitativa de la plantilla
- Anàlisi d'Igualtat per matèries

A continuació, es resumeixen les matèries analitzades i les principals conclusions:

- Matèries analitzades en el Diagnòstic

Recollides a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Havent-se incorporat en el diagnòstic matèries addicionals no enumerades en el precitat article 46.2:

- j) Llenguatge i comunicació no sexista
- k) Violència de gènere

Fortaleses i debilitats de l'Organització en matèria d'Igualtat:

ÍTEM	FORTALESA	DEBILITAT
Procés de selecció i contractació	La documentació dels perfils professionals i les funcions dels llocs de treball doten d'un mecanisme d'objectivitat al procés de selecció davant la discriminació	
		La descripció de llocs de treball amb què compta l'empresa s'ha de revisar per assegurar la seva eficàcia com a eina d'Igualtat, especialment en l'àmbit de la selecció i contractació
		No hi ha un procediment de selecció i contractació.
		La inexistència d'un Departament de Recursos humans en el procés de selecció pot dificultar la introducció de millores en el mateix
Classificació professional	El sistema de classificació professional és complet i comprèn tots els llocs de treball de l'Organització	
Retribucions	L'Organització ha realitzat una Valoració de Llocs de Treball d'acord amb la Normativa d'aplicació	
	L'Organització ha realitzat el Registre retributiu exigint a la Normativa laboral	

Formació		El Pla de Formació no és percebut per l'Organització com una eina per introduir millores en matèria d'Igualtat en l'Organització
	El Pla de formació inclou mesures d'adaptació de jornada per a l'assistència a cursos de formació	El personal no té formació en igualtat.
Promoció professional	La documentació dels criteris per a la promoció dota d'un mecanisme d'objectivitat a aquest procés davant la discriminació	
Condicions de treball		L'Organització encara no ha implementat en la cultura corporativa mecanismes de garantia dels drets digitals de les persones treballadores
		L'Organització encara no ha aprovat i implantat una política de desconexió digital
		La revisió del sistema d'organització del treball no ha estat realitzada per personal amb formació en Igualtat.
Salut Laboral des d'unes perspectiva de gènere	S'han tingut en compte riscos laborals específics de les dones, com les situacions d'embaràs i lactància	
		L'Organització hauria de fer seguiment de les baixes des d'un punt de vista de gènere

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral		L'Organització no té implantades mesures que garanteixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
	L'Organització realitza esforços en la comunicació de les mesures de conciliació disponibles per part de la plantilla	
Infrarepresentació femenina	La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors al període d'estudi de dades ha estat positiva, tendint a l'equilibri	
Violència de gènere		L'Organització no preveu l'assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere
Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe	L'Organització compta amb un protocol per a la prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que compleixi amb les exigències legals al respecte.	
Llenguatge i comunicació no sexista	La denominació dels llocs de treball de l'empresa ha estat revisada i recomanada utilitzant llenguatge no sexista	

RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

De conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'Octubre, d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, s'ha realitzat en CLUB NATACIÓ RUBÍ el preceptiu Informe d'Auditoria retributiva en el qual, entre altres aspectes, es fa constar la vigència de la mateixa, que coincideix amb la del Pla d'Igualtat del qual forma part, això és, fins a finals del 2028. Valorar incidència en l'apartat de l'informe Conclusions: Principals Problemes i Dificultats detectades.

En desenvolupament de l'anterior i conforme marca el tenor literal de l'Article 8.2.d) de l'esmentat Reial decret 901/2020, el Pla d'Igualtat haurà de contenir, a més de la vigència i periodicitat, els resultats de l'Auditoria Retributiva, el contingut de la qual es resumeix a continuació:

Les bretxes salarials de mitjana equiparada es resumeixen en: **salari base 7%, complements salarials 24%, complements extrasalarials 79%**, amb una **bretxa total del 14%**.

Les bretxes salarials en mitjana equiparada es resumeixen en: **salari base 8%, complements salarials 48%, complements extrasalarials 0%**, amb una **bretxa total del 7%**.

Respecte a la Valoració de Llocs de Treball, aquesta té per objecte realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. L'esmentada valoració, ha estat realitzada utilitzant l'Eina de Valoració de Llocs de treball conforme a la Guia del Ministeri, de data abril de 2022. D'aquesta manera, de la valoració efectuada per l'empresa s'extreu que:

L'Organització ha valorat la totalitat de llocs de treball existents en l'Organització.

- Els llocs amb una **valoració més alta** són els llocs directius, aquests són, Direcció General amb 678 punts, seguit de Direcció tècnica i adjunta a la Direcció General amb (678 punts), Direcció d'instal·lacions i responsable de seccions esportives (671) i Responsable del departament aquàtic (660)

Dels 4 llocs directius, 3 estan masculinitzats (75%) i un d'ells feminitzat (25%). Per tant, els llocs més ben valorats estan masculinitzats.

D'altra banda, els llocs que el segueixen són de Responsable, és a dir, comandaments intermedis.

- El lloc amb una **puntuació més baixa** és el d'operari/a de neteja. Aquest lloc està ocupat per 4 treballadores (80%) i un homes (20%). Per tant, el lloc de treball amb una valoració més baixa està ocupat fonamentalment per dones.

IV. PLA D'ACCIÓ

L' art. 8.1. del precitat Reial Decret 902/2020 disposa el "(...) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts".

D'altra banda, una vegada detectat en el procés de Diagnòstic la relació entre les diferents matèries analitzades en el mateix amb les dades de l'anàlisi retributiva segons la metodologia de la Guia tècnica per a la realització d' Auditories Retributives amb perspectiva de gènere del Ministeri, es detalla en aquest apartat el Pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, integrant les mesures a implantar, per tal de contribuir, a través d'un enfocament integral, a l'eficiència de les actuacions de l'Organització. Es detallen:

- Descripció de la mesura
- Objectiu que persegueix
- Com s'executarà
- A qui va dirigida
- Responsables d'implantació i seguiment
- Horari
- Recursos
- Indicadors per fer seguiment d'implantació i avaluació de resultats.

De forma específica i tenint en compte els resultats del Diagnòstic i de l'Auditoria Retributiva i l'anàlisi sobre l'existència de bretxa salarial en l'Organització, s'estableix, a més de les mesures esmentades anteriorment, un Pla de Correcció concret de les desigualtats retributives, d'aplicació pràctica conjunta amb la resta de les propostes per a les diferents matèries o àrees d' actuació, i que seguirà la mateixa metodologia indicada:

a) Objectius

Com a objectius establerts en el següent Pla d'acció contra les desigualtats retributives, cal destacar els següents:

- Verificació de l'existència de bretxa salarial i proposició de les mesures per minorar-la, així com garantir el compliment de criteris equitatius per evitar la discriminació salarial.
- Estudi i anàlisi de l'Auditoria Retributiva realitzada, per tal d'obtenir una transparència en el sistema retributiu de l' Organització.
- Accions encaminades a fomentar la promoció professional dins de l'Organització.
- Garantir un Sistema de Valoració de llocs de treball actualitzat, objectiu i sense biaix de gènere.

Fitxa de Mesura	
Àrea d'actuació	Auditoria retributiva
Mesura	Confecció i revisió bianual del Registre retributiu: conceptes salarials i anàlisi de la bretxa.
Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
Descripció detallada de la mesura	Compliment de l'obligació legal prevista en RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, durant el primer trimestre de l'any.
Prioritat	Alta
Recursos associats	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
Indicadors de seguiment	1. Verificar si s'ha realitzat el registre retributiu. 2. Verificar les possibilitats d'accés de la plantilla a través de RLT. 3. Revisió i actualització bianual. 4. Donar trasllat a la Comissió de Seguiment.

Àrea d'actuació	Auditoria retributiva
Mesura	Actualització d'auditoria retributiva i comparació amb l'auditoria realitzada al costat del Pla d' Igualtat.
Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
Descripció detallada de la mesura	Realitzar un estudi de valoració de lloc de treball que serveixi de base per a la fixació de la política retributiva.
Prioritat	Alta
Recursos associats	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
Indicadors de seguiment	1.- Verificar la realització del registre retributiu. 2.- Elaborar auditoria retributiva a través de l'anàlisi del registre retributiu i eina de valoració de llocs de treball. 3.- Valorar canvis produïts respecte a l'auditoria immediatament anterior.

Fitxa de Mesura

Àrea d'actuació	Classificació professional
Mesura	Documentar el procés de classificació professional. (indicadors: informe sobre completiu, llenguatge emprat, amb la participació de RRHH i els diferents dpts.).
Objectius que persegueix	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'Organització.

Descripció detallada de la mesura	Avaluar, corregir, revisar i documentar la classificació professional, així com el llenguatge emprat per definir els llocs de treball i les seves funcions, realitzant els ajustaments necessaris per adequar les categories a les tasques efectivament encomanades, evitant tot tipus de discriminació.
Prioritat	Alta
Recursos associats	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
Indicadors de seguiment	1.Comprovar si s'ha actualitzat la definició de perfils i llocs incorporant la perspectiva de gènere. 2. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de les persones treballadores que han vist modificada la seva classificació professional. 3. Criteris tinguts en compte per elaborar la classificació i departaments que s'han vist involucrats. 4. Verificació de la utilització de llenguatge inclusiu.

Fitxa de Mesura	
Àrea d' actuació	Promoció professional
Mesura	Documentar els criteris tinguts en compte per a la promoció professional ponderant la formació, mèrits, antiguitat, i el criteri directiu, de manera objectiva d'acord amb el que estableix la VPT. Llenguatge inclusiu.
Objectius que persegueix	Garantir l'objectivitat del procés de promoció professional.
Descripció detallada de la mesura	Establir, registrar i documentar, de manera fefaent, els protocols, procediments i criteris tinguts en compte per a la promoció professional.
Prioritat	Alta
Recursos associats	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.

Indicadors de seguiment	1. Document en el qual han fet constar, amb caràcter previ al procediment de promoció, i de manera objectiva, els criteris que s'han de suggerir. 2. Nombre de processos duts a terme conforme a aquests criteris. 3. Nombre de persones, desagregades per sexe, que han promocionat professionalment conforme a aquests criteris.
--------------------------------	--

b) Horari

1. Les accions recollides en aquest Pla d'Acció s'implantaran a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat, i en tot cas, durant el seu primer any de vigència o segons l'establert a l'apartat VIII. CALENDARI D'ACTUACIONS.
2. Es realitzarà un seguiment anual de les accions.

c) Sistema de seguiment i implementació

El seguiment es durà a terme amb les finalitats següents:

1. Vetllar perquè no existeixin diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions, a través de l'elaboració anual del registre salarial de retribucions efectives.
2. Vetllar per la no existència de criteris amb biaix de gènere en el Sistema de Valoració de llocs de treball.
3. Revisar anualment la política salarial de l'empresa en prevenció de desigualtats salarials per raó de gènere.

d) Persona/s responsable/s de la indicada implementació i seguiment

Serà la Comissió de Seguiment, l'encarregada de l'anàlisi i avaluació del compliment, implantació i desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat.

Aquesta Comissió de seguiment es constitueix per interpretar el contingut del Pla i avaluar el grau de compliment d'aquest, dels objectius marcats i de les accions programades. La Comissió de Seguiment i Avaluació tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del Pla

d'Igualtat del CLUB NATACIÓ RUBÍ.

Aquesta comissió queda constituïda en el Pla d' Igualtat.

De la mateixa manera, formulem les següents recomanacions, amb la finalitat de corregir i prevenir les diferències existents, així com les que poguessin produir-se en un futur, amb l'objectiu d'assegurar els principis d'igualtat retributiva, transparència i seguiment del propi sistema retributiu:

I. El registre salarial haurà de mantenir-se actualitzat, incloent els valors mitjans dels salaris, complements salarials, així com les percepcions extrasalarials de la plantilla, diferenciada per sexe i distribuïts conforme a l' article 28.2 de l'Estatut de treballadors. A aquests efectes, s' han d'establir en el registre retributiu de l'empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cada un d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

II. Revisar periòdicament la Valoració de Llocs de Treball amb l'objectiu de detectar si hi ha llocs de treball (per exemple, els de nova creació) que no hagin estat valorats i, si s'escau, fer aquesta valoració.

III. Realització d'una nova auditoria salarial en aquelles circumstàncies que produeixin un canvi de condicions, amb la finalitat de respectar la neutralitat de gènere en el sistema retributiu de l'Organització, així com la disminució de la bretxa salarial existent.

IV. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat és l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Es relacionen a continuació els objectius específics, tant quantitius com qualitatius, per cadascuna de les matèries que integren el Pla d'igualtat:

· **Selecció i contractació**

- Garantir l'objectivitat en el procés de selecció.
- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'Organització.
- Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de selecció a la Igualtat entre dones i homes en l'Organització.
- Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques en Igualtat.
- Prevenir i actuar contra la segregació laboral ocupacional.

· **Classificació Professional**

- Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'Organització.
- Implantar un sistema objectiu de valoració del treball.
- Prevenir i actuar contra la segregació laboral entre dones i homes.

· **Retribucions**

- Garantir el principi d'Igualtat Retributiva.

· **Formació**

- Incorporar la formació a l'estratègia d'Igualtat de l'Organització.
- Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació a la Igualtat entre dones i homes en l'Organització.
- Integrar la igualtat entre dones i homes en la gestió i estructura de l'Organització.
- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tota l'estructura de l'Organització.
- Incorporar la formació com a eina per a la igualtat.

· **Promoció Professional**

- Prevenir i actuar contra la segregació laboral vertical.
- Garantir l'objectivitat del procés de promoció professional.
- Donar objectivitat i garanties a la promoció professional.
- Fomentar la incorporació del sexe infrarepresentat en llocs de direcció i comandaments intermedis.
- Promoure candidatures del sexe infrarepresentat en els processos de promoció professional.

· **Condicions de treball**

- Donar traçabilitat a les polítiques de millora de l'ocupació amb la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit laboral.
- Assegurar el benestar laboral en qualsevol situació.
- Integrar en la gestió de l'empresa la igualtat entre dones i homes.
- Garantir el principi d'igualtat retributiva.
- Garantir la no discriminació en aspectes generals que afectin el sistema d'organització i control del treball.

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

- Garantir la desconexió digital.
- Facilitar el desenvolupament professional del personal amb necessitats de conciliació.
- Garantir que les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral arribin a tota la plantilla.
- Establir una política de conciliació d'acord amb les necessitats de la plantilla.

· **Infrarepresentació femenina**

- Alinear la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat amb un model que eviti i/o corregeixi situacions d'infrarepresentació femenina.

· **Prevenició de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**

- Mitigar el risc de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, i establir unes pautes d'actuació si calgués reaccionar a situacions d'aquest tipus.
- Establir mecanismes que assegurin la indemnitat d'un eventual denunciador de situació de discriminació i/o assetjament establint garanties legals en el tractament de la denúncia per a

denunciant i denunciats.

- Donar integritat i garanties a les comunicacions rebudes alertant d'incompliments legals.

- **Drets laborals en les víctimes de violència de gènere i altres**

- Mesures de sensibilització sobre la violència de gènere.

- Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere i suport a col·lectius especials.

- Garantir l'alineament de l'Organització amb els drets de les víctimes.

- **Llenguatge i comunicació no sexista**

- Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu, generant una cultura al respecte.

V. MESURES D'IGUALTAT.

A continuació, exposem el llistat de mesures que, a resultes del diagnòstic de situació elaborat al CLUB NATACIÓ RUBÍ, han estat dissenyades per tal de corregir les desigualtats.

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Selecció i contractació
MESURA	Portada d'un registre de les ofertes d'Ocupació; indicant: nom del lloc ofertat / nº de candidats desagregat per sexe / resultat de la selecció: sexe, edat, formació, departament al qual s'adscriu la persona contractada
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de selecció a la Igualtat entre dones i homes en l'Organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaborar un sistema de registre de candidatures per lloc de treball i resultats del mateix.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de la realització del registre en el qual constin els procediments de selecció. 2. Nombre total de processos de selecció realitzats i registrats. 3. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. 4. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. 5. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Selecció i contractació
MESURA	Difusió de les ofertes d'ocupació: llenguatge, mitjans de difusió, logo igualtat
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques en Igualtat.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Difusió ofertes d'ocupació: utilitzant llenguatge, mitjans de difusió, logo igualtat que generin confiança en el procés de selecció equitatiu.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de la utilització de llenguatge inclusiu en les ofertes. 2. Nombre total de processos de selecció realitzats i registrats. 3. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. 4. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. 5. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades. 6. Impacte quantificable que la utilització d'aquestes mesures ha tingut en les candidatures i contractacions.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Selecció i contractació
MESURA	Revisió periòdica de la descripció de llocs de treball: abast, completitud, integralitat i llenguatge
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir objectivitat en el procés de selecció.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	De la descripció de tots els llocs de treball de l'organització, determinant el seu perfil professional realitzat portar una revisió respecte al seu abast, integralitat i llenguatge.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Verificació de la documentació.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Fitxa de Mesura	
Àrea d'actuació	Classificació professional
Mesura	Documentar el procés de classificació professional. (indicadors: informe sobre completitud, llenguatge emprat, amb la participació de RRHH i els diferents dpts.).
Objectius que persegueix	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l' Organització.
Descripció detallada de la mesura	Avaluar, corregir, revisar i documentar la classificació professional, així com el llenguatge emprat per definir els llocs de treball i les seves funcions, realitzant els ajustaments necessaris per adequar les categories a les tasques efectivament encomanades, evitant tot tipus de discriminació.
Prioritat	Alta
Recursos associats	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d' acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
Indicadors de seguiment	1.Comprovar si s'ha actualitzat la definició de perfils i llocs incorporant la perspectiva de gènere. 2. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de les persones treballadores que han vist modificada la seva classificació professional. 3. Criteris tinguts en compte per elaborar la classificació i departaments que s'han vist involucrats. 4. Verificació de la utilització de llenguatge inclusiu.

FORMACIÓ

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Documentar un pla de formació anual, alineat amb l'estratègia d'Igualtat de l'Organització
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Foment de la Igualtat en l'Organització
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Dissenyar, aprovar i implantar un pla de formació per a la plantilla que integri la perspectiva d'igualtat de gènere a través dels seus objectius, el seu àmbit d' aplicació i les mesures de foment en la participació per al seu desenvolupament.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Evidència d'un Pla de formació anual 2. Evidència inclusió d' objectius d'igualtat en el Pla.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Portada d'un registre de l'execució del Pla de formació desagregat per sexe: participants, tipus d'accions formatives, horari de la formació (jornada laboral o fora d'ella)
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació a la Igualtat entre dones i homes en l'Organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realitzar el seguiment i avaluació de formacions d'igualtat entre la plantilla (homes i dones), així com la formació de la totalitat d'empresa en igualtat preferentment en horari laboral.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Pla de formació anual. 2. Dades, desagregades per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. Informe amb estadístiques de formació disgregades per sexe. 3. Nombre i percentatge d' assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. 4. Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant nombre i percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. 5. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. 6. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Formació en Igualtat per al personal en plantilla que formi part de l'àrea de Personal
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tota l'estructura de l'organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Incloure en el pla de formació de l'empresa formació específica de 'sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes' per a un departament concret, encarregat de la selecció del personal de l'empresa.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Nº persones formades en igualtat en cada departament / nº integrants de cada departament 2. Dades, desagregades per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. 3. Nombre i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. 4. Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant nombre i percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. 5. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. 6. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació. Nombre d'hores de formació en sensibilització en igualtat d'homes/dones.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Incorporar a la descripció de llocs de treball de l'àrea de Personal la tinença formació en Igualtat
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tota l'estructura de l'organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació a la Igualtat entre dones i homes en l'Organització.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	- Informe de nombre de persones formades en igualtat a la plantilla. 2 Dades, desagregades per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. - Estadística de formació disgregades per sexe - nº persones reincorporades de les suspensions de contracte per maternitat o paternitat o baixes de llarga durada que participen en les accions formatives / nº persones en suspensió de contracte per maternitat o paternitat que es reincorporin.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Formació en Igualtat per a personal directiu i comandaments intermedis
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tota l'estructura de l'organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Incloure en el pla de formació de l'empresa formació específica de 'sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes' per al personal directiu i comandaments intermedis de l'organització.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. N° persones formades en igualtat en cada departament / n° integrants de cada departament 2. Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant nombre i percentatge desagregat per sexe d' assistents en ambdues situacions. 3. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe al departament.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Formació de sensibilització en Igualtat per a tota la plantilla
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Integrar la Igualtat entre dones i homes en la gestió i estructura de l'Organització.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació a la Igualtat entre dones i homes en l'Organització.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de la realització de les accions formatives. Informe de nº de persones formades en igualtat en cada departament. 2. Dades, desagregades per sexe, sobre les persones assistents. 3. Nombre i percentatge d' assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. 4. Nombre de cursos de sensibilització realitzats. Nombre i percentatge d' accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant nombre i percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. 5. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. 6. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Difusió de les mesures adoptades per l'Organització per facilitar l'assistència a cursos de Formació professional
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Incorporar la formació com a eina per a la Igualtat.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Incorporar un pla de formació per fomentar l'assistència del personal a les diferents formacions que es realitzin a l'empresa, per garantir la formació de dones i homes en matèria d'igualtat.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Pla de formació. Verificació de la realització de les accions formatives. Informe de nº de persones formades en igualtat en cada departament. 2. Dades, desagregades per sexe, sobre les persones assistents. 3. Nombre i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. 4. Nombre de cursos de sensibilització realitzats. Nombre i percentatge d' accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant nombre i percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. 5. Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. 6. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Fitxa de Mesura	
Àrea d'actuació	Promoció professional
Mesura	Documentar els criteris tinguts en compte per a la promoció professional ponderant la formació, mèrits, antiguitat, i el criteri directiu, de manera objectiva d'acord amb el que estableix la VPT. Llenguatge inclusiu.
Objectius que persegueix	Garantir l'objectivitat del procés de promoció professional.
Descripció detallada de la mesura	Establir, registrar i documentar, de manera fefaent, els protocols, procediments i criteris tinguts en compte per a la promoció professional.
Prioritat	Alta
Recursos associats	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
Indicadors de seguiment	1. Document en el qual han fet constar, amb caràcter previ al procediment de promoció, i de manera objectiva, els criteris que s'han de suggerir. 2. Nombre de processos duts a terme conforme a aquests criteris. 3. Nombre de persones, desagregades per sexe, que han promocionat professionalment conforme a aquests criteris.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Fitxa de Mesura	
Àrea d' actuació	Auditoria retributiva
Mesura	Confecció i revisió bianual del Registre retributiu: conceptes salarials i anàlisi de la bretxa.
Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
Descripció detallada de la mesura	Compliment de l'obligació legal prevista en RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, durant el primer trimestre de l'any.
Prioritat	Alta
Recursos associats	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
Indicadors de seguiment	1. Verificar si s'ha realitzat el registre retributiu. 2. Verificar les possibilitats d'accés de la plantilla a través de RLT. 3. Revisió i actualització bianual. 4. Donar trasllat a la Comissió de Seguiment.

Àrea d'actuació	Auditoria retributiva
Mesura	Actualització d'auditoria retributiva i comparació amb l'auditoria realitzada al costat del Pla d'Igualtat.
Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
Descripció detallada de la mesura	Realitzar un estudi de valoració de lloc de treball que serveixi de base per a la fixació de la política retributiva.
Prioritat	Alta
Recursos associats	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
Indicadors de seguiment	1.- Verificar la realització del registre retributiu. 2.- Elaborar auditoria retributiva a través de l'anàlisi del registre retributiu i eina de valoració de llocs de treball. 3.- Valorar canvis produïts respecte a l'auditoria immediatament anterior.

CONDICIONS DE TREBALL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Condicions de Treball
MESURA	Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral (informar criteris de mitjans digitals)
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Assegurar els drets digitals dels treballadors.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaboració i difusió d'una guia de bones pràctiques en el maneig de mitjans digitals a l'empresa.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de l'elaboració de la guia de bones pràctiques. 2. Nº d' accions de difusió de la guia.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
MESURA	Aprovar i implantar una política de Desconnexió digital a l'Organització
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir la desconnexió digital.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realització i implantació d'un protocol intern de desconnexió digital.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de l'elaboració de protocol de desconnexió digital. 2. Verificació de la implantació de protocol de desconnexió digital. 3. Informe sobre el grau d'incompliment d'aquest protocol.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
MESURA	Implantar mesures de flexibilitat horària a l'entrada, la sortida o durant el temps de menjar
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Facilitar el desenvolupament professional del personal amb necessitats de conciliació.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Implantació formal de mesures de flexibilitat horària a l'entrada, la sortida o durant la pausa per al menjar i la seva difusió a tota la plantilla.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Nombre de mesures proposades i posades en marxa. 2. Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat. 3. Avaluació de les mesures implantades i els seus resultats desagregats per sexe.

INFREPRESENTACIÓ FEMENINA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Infrarepresentació Femenina
MESURA	Promoure la integració de dones en la composició de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Alinear la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat amb un model que eviti i/o corregeixi situacions d'infrarepresentació femenina.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Designació dels membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de forma equilibrada i paritària en el nombre de dones i homes, fomentant en tot cas la integració de dones en aquest òrgan.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Nombre de dones integrants de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Prevenió de l'Assetjament Sexual i/o raó de sexe
MESURA	Difusió del protocol d'assetjament
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mitigar el risc de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, i establir una pauta d'actuació si calgués reaccionar a situacions d'aquest tipus.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaboració, negociació, aprovació i seguiment de protocol d'assetjament.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Confirmar que s'ha donat a conèixer a les persones treballadores les mesures per prevenir possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. 2. Possible realització de Formació o lliurament de fullet informatiu per a les persones treballadores.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Prevenió de l'Assetjament Sexual i/o raó de sexe
MESURA	Difusió del Canal Ètic
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mitigar el risc de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, i establir una pauta d'actuació si calgués reaccionar a situacions d'aquest tipus.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Tinença i difusió a la plantilla.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Document informatiu.

DRETS LABORALS DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE I ALTRES COL·LECTIUS EN RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gènere i altres col·lectius en risc d'exclusió social
MESURA	Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere. Donar-li difusió
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mesures de sensibilització sobre violència de gènere.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Estudi, redacció i informació a la plantilla dels drets de les persones víctimes de violència de gènere en format llegible i accessible.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Comprovar si s'ha elaborat i documentat amb la conformitat de la Comissió Negociadora o de Seguiment d' igualtat un document o guia que recopili els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere. 2. Constatar que s'ha donat a conèixer entre les persones treballadores els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere. 3. Possible realització de Formació o lliurament de fullet informatiu per a les persones treballadores.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gènere i altres col·lectius en risc d'exclusió social
MESURA	Promoure l'acompanyament i/o assessorament professional psicològic i/o mèdic a dones víctimes de violència de gènere
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir l'alineament de l'Organització amb els drets de les víctimes.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Facilitar l'acompanyament, informació i contacte per a l'atenció psicològica o de qualsevol altre tipus a les dones víctimes de violència de gènere.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Dotar de personal d'acompanyament per acudir als Centres d'Atenció Especialitzada per a Dones Víctimes de Violència de Gènere (CAVI) de la Comunitat Autònoma. 2. Facilitar fullet informatiu amb números de telèfon dels serveis d'Atenció Especialitzada per a Dones Víctimes de Violència de Gènere i de considerar-ho, telèfons d'atenció psicològica de despatx col·laborador amb l'Organització.

LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Llenguatge i comunicació no sexista
MESURA	Informar del compromís de l'Organització amb la Igualtat: pàgina web
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu, generant una cultura al respecte.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Introduir a la pàgina web un espai específic per informar sobre el compromís d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Creació de l'espai i continguts.

VI. APLICACIÓ I SEGUIMENT.

Després de l'aprovació del pla d'igualtat comença a comptar el període de vigència d'aquest, en el qual s'han de desenvolupar totes les accions previstes, alhora que es porta un control d'actuacions i resultats immediats, que respon als objectius següents:

- Verificar l'assoliment dels objectius establerts en el pla d'igualtat, actuant amb flexibilitat per incorporar modificacions en cas de necessitat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el Pla: nivell d'execució, adequació de recursos emprats, compliment del cronograma...
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures correctores si fos necessari. En aquest sentit és important fer el seguiment de forma simultània a l'execució de les mesures, per evitar que es perdi informació.

Per tant, amb l'entrada en vigor del Pla es posaran en marxa totes les mesures definides per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el cronograma (apartat VIII del Pla).

Serà la persona o persones responsables de cadascuna de les mesures les encarregades de desenvolupar totes les actuacions descrites en les fitxes de mesures, incorporades en el pla per a la qual cosa es comptarà amb la participació de persones amb formació en Igualtat

Per la seva banda, el seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

Persones i òrgans que hi intervenen

La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat i d'assignar els recursos necessaris. S'ha de mantenir un compromís continuat per part de l'equip directiu, de manera que doni suport, activament, tant l'execució d'accions com la incorporació de la igualtat a la gestió empresarial.

La comissió negociadora, a qui correspon l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla, així com eventualment la modificació del Pla d'Igualtat.

La comissió de seguiment del pla, designada per la comissió negociadora. Aquest òrgan rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució d'accions, acordant la seva revisió quan sigui necessari.

La persona o persones designades com a responsables de les mesures previstes en el pla, que seran les encarregades de la seva posada en marxa i les que disposaran de tota la informació al respecte.

Les persones responsables que, per la seva posició estratègica i coneixement de l' Organització, seran de gran ajut per a la implementació i seguiment del pla.

La representació legal de les persones treballadores, a més de formar part de la comissió negociadora

i l'òrgan de control, rebrà informació sobre el contingut del pla, execució de les mesures i la consecució dels seus objectius.

La plantilla serà informada del procés en el seu conjunt, objectius i contingut del pla d'igualtat i podrà participar, aportant informació i la seva valoració del desenvolupament, a través dels canals de comunicació habituals emprats per l'Organització.

Comissió de seguiment del Pla

És l'òrgan encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat, en el qual participen de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura del possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

La constitució de la Comissió de seguiment es documenta en Acta amb acord de la Comissió Negociadora al respecte.

Composició de la Comissió de seguiment:

Part social:

- Monitor activitats físiques - Guifré Salat Garcia
- Operària neteja - Maria Teresa Parrilla Genado

Part Empresarial:

- Director General - Francisco Mateo Ferrón
- Directora tècnica i Adjunta a la Direcció General - Laura Gomez Torralba

· Funcionament

La comissió analitzarà la informació subministrada per les persones responsables de la implantació de les mesures, informació de l'estat d'implantació i eficàcia de cadascuna d'elles a través d'un aplicatiu digital o format a l'efecte.

Les dades i informació obtingudes a partir d'aquest procés de report, permetrà fer el seguiment de cadascuna de les mesures, així com del pla en el seu conjunt, servint de base per a la redacció de l'informe de seguiment, i les avaluacions periòdiques.

Es reunirà amb periodicitat **ordinàriament anual** per tal d'analitzar els següents indicadors:

- Indicadors de seguiment de mesures: definits juntament amb el disseny de les mesures, per així garantir la coherència entre els objectius perseguits, les mesures adoptades per a la seva consecució i els criteris de mesurament.
- Indicadors de resultat: fan referència al grau d'execució de cada mesura i del pla, en el seu conjunt, i al nombre de persones afectades per ambdós.
- Indicadors de procés: informen, respecte de cada mesura i el pla, sobre la idoneïtat i suficiència dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades.
- Indicadors d'impacte: mesuren els canvis en termes d'igualtat a l'empresa com a conseqüència de l'aplicació tant de les mesures com del pla d'igualtat.

De totes les reunions que celebri la Comissió de Seguiment s'aixecarà acta en la qual es deixarà constància dels continguts tractats en la mateixa.

Es redactarà un informe de seguiment anual, durant tota la vigència del pla, que servirà, al seu torn, per a l'avaluació del pla d'igualtat.

· Atribucions

- Supervisar la implementació de cada mesura de forma individualitzada a través de la persona o departament responsable de la seva execució.
- Revisar els indicadors definits durant el disseny de mesures, amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.
- Elaboració d'informe de seguiment. Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i indicarà, de forma clara i directament observable, quines accions s'estan executant o retardant, en quines àrees cal actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participació, quins canvis i/o avenços s'estan produint... La informació s'extraurà de les dades recopilades a través de les eines de seguiment per al període corresponent, actualitzant la informació relativa al període anterior i analitzant de forma global els resultats i el procés de desenvolupament del pla. Aquest informe s'eleva a la Direcció de l'Organització.
- Redacció d'informe d'avaluació. A l'apartat VII del Pla es defineix el sistema d'avaluació a aplicar per la Comissió de seguiment, eines i periodicitat.

VII. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PLA.

Revisió del Pla

Els Plans d'Igualtat podran ser revisats en qualsevol moment, al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius. Aquesta revisió pot iniciar-se com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en els apartats anteriors, o bé quan es doni qualsevol de les causes previstes a l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Referent a això, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Avaluació del Pla

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i seguiment, l'Avaluació del Pla, permetrà conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades. Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en el seu conjunt, els objectius principals de la qual són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies emprades en la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

L'avaluació del pla és cabdal en l'èxit de la incorporació de la igualtat entre dones i homes en la gestió empresarial, ja que permet valorar, de forma crítica, l'actuat i definir les estratègies de futur, d'acord amb aquesta sistemàtica:

PREGUNTES	EIXOS	VALORACIÓ A REALITZAR
Què s'ha fet?	Avaluació de resultat	Grau de compliment dels objectius plantejats. Grau d'assoliment dels resultats esperats. Nivell de correcció de les desigualtats empreses

Com s'ha fet?	Avaluació de procés	Nivell de desenvolupament de les accions empreses. Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions. Tipus de dificultats i solucions aportades. Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla. Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'empresa.
---------------	---------------------	--

Què s'ha aconseguit?	Avaluació d'impacte	Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i la plantilla, en les pràctiques de recursos humans... Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.
----------------------	---------------------	--

L'informe d'avaluació encara informació quantitativa i qualitativa referida a tots els aspectes relatius al pla d'igualtat durant el període de vigència d'aquest, oferint una comparativa de la situació de l'Organització en termes d'igualtat.

Un cop obtingudes les dades relatives al seguiment i avaluació, s'estarà en disposició de comparar els resultats obtinguts amb què es van proposar a l'inici i comparar si s'han assolit o produït desviacions, més o menys importants, si cal plantejar modificacions... Per a això, s'haurà d'obtenir informació sobre l'opinió i valoració que del pla fan la direcció, la plantilla i les persones que han participat en el seu disseny, implantació i seguiment.

Es realitzarà almenys una avaluació intermèdia en 1 i una altra final en 0, sense perjudici d'eventuals avaluacions que en funció dels informes de seguiment puguin considerar-se necessàries. Com a resultat de l'Avaluació s'elaborarà un Informe d'Avaluació que contindrà una proposta de millora de les mesures incloses en el pla, basada en la informació i valoració relatives a l'avaluació realitzada, per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.

Aquest informe serà la base per a la realització d'un nou diagnòstic que culmini en l'actualització i aprovació d'un nou pla d'igualtat.

VIII. CALENDARI D'ACTUACIONS.

S'inclou un calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment, revisió i avaluació del Pla d'Igualtat:

HORARI										
ANY	2024		2025		2026		2027		2028	
MESOS	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	1-6	6-12	6-12	1-6	6-12
Aprovació i Registre		X								
Implantació i seguiment I			X	X						
Avaluació I				X						
Implantació i seguiment II					X	X				
Avaluació II						X				
Implantació i seguiment III							X	X		
Avaluació III								X		
Nou Diagnòstic									X	

IX. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.

Com a conseqüència dels seguiments, revisions i avaluacions previstos en el Pla, i en relació amb aquests en la normativa d'aplicació, se'n pot acordar la modificació, en tant que la normativa legal o convencional no obliguin a la seva adequació.

En tot cas, procedirà la modificació del Pla d'Igualtat si es donessin les causes previstes a l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, lletres b, c, d i e.

b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.

d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En cas de ser precís modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat en funcions, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

El procediment de modificació serà el següent:

a. Qualsevol persona de la comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat en nom propi o recollint la proposta d'una altra persona o entitat, podrà trametre una convocatòria de reunió extraordinària a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que haurà de ser convocada en el termini màxim de 15 dies. La data, hora i mig de reunió haurà de ser la que en aquest termini, contingui el major acord possible entre els membres de la Comissió.

b. En la reunió de la comissió, es traslladarà la modificació proposada que haurà de ser acceptada pel vot de dues terceres parts de les persones que componen la Comissió.

c. Després de l'acceptació de la modificació s'assignarà els processos, mitjans i terminis adequats per a la seva incorporació al Pla d'Igualtat.

d. En la següent reunió ordinària de la comissió de seguiment es revisarà el seu nivell d'execució.

e. La modificació incorporada haurà de ser comunicada a la plantilla a través del mitjà de comunicació interna més adequat.

Les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió de Seguiment, i en el seu cas, en la Comissió Negociadora en funcions, sempre que respecte a la resolució de les mateixes no s'assoleixi almenys una majoria simple en el si de la pròpia Comissió, es podran resoldre d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals, acord que el substitueixi, o bé sistema autonòmic de solució extrajudicial de conflictes que li pugui ser d'aplicació.



ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D' IGUALTAT

ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D' IGUALTAT DE CLUB NATACIO RUBI

A Rubí, 21 de Juliol de 2026, reunides,

d' una banda, la representació de l' empresa

-Laura Gómez Torralba.

-Francisco J. Mateo Ferrón.

i de l' altra, la representació de les treballadores i els treballadors

-María Teresa Parrilla Genado.

-Guifré Salat García.

EXPOSEN

Que amb motiu de la constitució de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de CLUB NATACIO RUBI, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament, i atès que la Sra. María Teresa Parrilla Genado i D. Guifré Salat García deixen de formar part del Comitè d'Empresa després de les últimes eleccions, tal com estableix el reglament de funcionament intern



ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D' IGUALTAT

ACORDEN

1r Que amb data 21 de Juliol de 2026 es substitueix:

- A D^a María Teresa Parrilla Genado per D^a Alicia Martínez Tapias, departament aquàtic, amb DNI 47781425Y, telèfon 93 606 40 97. Mail cnrtreballadors@gmail.com, així com,
- A Guifré Salat García por Saliou Diatta Samb, departament manteniment, con DNI 49827099A, telèfon 93 606 40 97 i e Mail cnrtreballadors@gmail.com,

els qui a partir de la signatura de la present acta passaran a formar part de la Comissió Instructora del protocol LGTBI de CLUB NATACIO RUBI.

2n . Que la present acta s' annexarà a l' acta constitutiva de la Comissió de Seguiment, quedant per tant, la Comissió de Seguiment integrada de la següent forma:

En representació de l' empresa:

- Francisco Javier Mateo Ferrón, Gerent, amb DNI 46822118-Y, telèfon 687 832 439. Mail: f.mateo@cnrubi.cat.
- Laura Gómez Torralba, Adjunta a Gerència, amb DNI 46629040-J, telèfon 93 606 40 97. Mail dirtecnica@cnrubi.cat.

En representació de les persones treballadores:

- Alicia Martinez Tapias, departament aquàtic, con DNI 47781425Y, telèfon 93 606 40 97. Mail cnrtreballadors@gmail.com
- Saliou Diatta Samb, departament manteniment, con DNI 49827099A, telèfon 93 606 40 97. Mail cnrtreballadors@gmail.com



ACTA DE SUBSTITUCIÓ INTEGRANT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D' IGUALTAT

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió, sent les 14h hores del dia 21 de Juliol de 2026.

Signatura: En representació de l'empresa



Signatura: En representació de les persones treballadores

