

**emteSPORT**

# **III. PLAN DE IGUALDAD**

**2025-2028**

1. PRESENTACIÓN	3
2. PROYECTO PLAN DE IGUALDAD	4
3. METODOLOGÍA	6
4. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	8
4.1 CONCLUSIONES: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	8
4.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
5. III PLAN DE IGUALDAD DE EMTESPORT	21
5.1 PARTES QUE LO CONCIERTAN	21
5.2 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	21
5.3 ESTRUCTURA	21
5.4 LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS	22
5.5 CRONOGRAMA	33
5.6 PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
5.7 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35

Emtesport es una empresa creada en 1991, que se dedica a la gestión integral instalaciones deportivas.

Desde 1991, Emtesport ha tenido un crecimiento progresivo en su actividad. Actualmente, gestiona alrededor de 25 instalaciones deportivas lo que implica, por un lado, contar con una plantilla de trabajadores y trabajadoras muy amplia, y, por otro, la posibilidad de impactar en la actividad deportiva realizada por un número considerable de usuarios y usuarias.

La actividad empresarial se concentra, principalmente, en la CAPV, pero se extiende también a otras comunidades autónomas como Madrid y Asturias.

**EN CLAVE  
DE IGUALDAD**

**Entidad que cuenta con un amplio capital humano y que tiene la capacidad de fomentar la actividad deportiva de mujeres de diferentes edades a través de la gestión de instalaciones deportivas.**

Razón social	Empresa de gestión deportiva Emtesport S.L.
Descripción actividad	Gestión integral de instalaciones deportivas y proyectos municipales de promoción de la actividad física y la salud.
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Convenio colectivo de referencia	Campos y locales deportivos de Bizkaia.

## 2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD

A lo largo de su trayectoria, esta empresa ha mantenido un claro compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, entre otras acciones, a través de la aprobación del I y el II Plan de igualdad de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad se aprobó en 2011 con el objetivo de reforzar la garantía de igualdad real y efectiva dentro de la empresa, así como, para dar cumplimiento a lo mandado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El II Plan de Igualdad de mujeres y hombres se desarrolló en 2016. Este segundo plan incide en el desarrollo de medidas ya incorporadas en el plan anterior, así como en la implantación de otras que se derivan del análisis diagnóstico realizado en 2015.

Desde el I. Plan de Igualdad, la empresa ha experimentado un crecimiento importante, contando actualmente con más de 500 personas trabajadoras. Ante esta situación, la Dirección de Emtesport considera que es necesario llevar a cabo un nuevo diagnóstico sobre la situación actual de la igualdad en la empresa y establecer nuevos retos que permitan a la entidad continuar promoviendo la igualdad de mujeres y hombres en toda su estructura y gestión. Emtesport aspira a posicionarse con una entidad referente de la gestión deportiva igualitaria.

Más allá de las medidas internas, Emtesport ha sido parte activa de la promoción de la igualdad de mujeres a través de su presencia en numerosos foros, congresos y eventos relacionados con esta materia.

Asimismo, a lo largo de los años ha llevado a cabo diversas actuaciones que corroboran el compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres.

**Acciones realizadas por Emtesport en relación con la igualdad de mujeres y hombres:**

- Firmante de la carta de la diversidad
- Organización desde 2017 del Congreso Estatal Mujeres y Deporte. Próximo IV Congreso Estatal Mujeres y Deporte 2025 en Donostia.
- Empresa adherida a la Red Denbbora (gestión de los usos del tiempo más saludable, igualitaria y eficiente, que facilite la conciliación y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal y social.)
- Ponente en el encuentro de innovación y mentoring en las industrias vascas del deporte. Participando en la Mesa redonda: Empresas deportivas lideradas por mujeres.
- Premio con el accésit a la diversidad en la empresa por Mutualia
- Premio Novia Salcedo a la mejora de la empleabilidad juvenil entregado por su Majestad el Rey Felipe VI
- 136 vacantes laborales internas gestionadas desde Octubre de 2023, incluyendo entre los requisitos de selección criterios de igualdad y paridad.
- Convenios de prácticas con más de 26 de centros de formación diferentes.
- Creación de un departamento de coberturas, que trabaja el las selecciones con criterios de igualdad y paridad.
- Participación en campañas en favor de la igualdad de género.
- Revisión y adaptación del lenguaje y las imágenes en las comunicaciones corporativas con perspectiva de género.

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación de dirección y personal mediante la constitución de una **Comisión Negociadora** formada por 8 integrantes, 4 por cada parte –empresa y plantilla-, y compuesta por 4 hombres y 4 mujeres.

Asimismo, para completar el proceso de elaboración del diagnóstico se ha formado un **Grupo de Igualdad** compuesta 8 personas de la entidad. Las personas participantes, que han participado de forma voluntaria, son trabajadores y trabajadoras de distintas unidades de negocio, si bien se ha optado por personas que pudieran acudir presencialmente a las sesiones celebradas.. A partir de sesiones de trabajo y formativas guiadas por la asistencia técnica, este grupo ha participado en el contraste e interpretación de la información recogida.

Para garantizar los cauces de participación a todo el personal, se ha elaborado un **cuestionario remitido a toda la plantilla**.

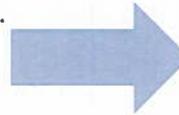
COMISIÓN NEGOCIADORA
<p><b>En representación de la empresa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MATZALEN LASKIBAR:</b> GERENTE</li> <li>• <b>SERGIO BARCENILLA:</b> RESP. PROYECTOS E IGUALDAD</li> <li>• <b>ENEKO MACÍAS:</b> DIRECTOR DEPORTIVO</li> <li>• <b>ZIORTZA IGLESIAS:</b> COORD. SERV. PORTUGALETE</li> </ul> <p><b>En representación de la plantilla:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>JOSEBA ORUETA (ELA):</b> CONTROL ACCESOS</li> <li>• <b>XABIER CABIECES (LAB):</b> MONITOR DEPORTIVO</li> <li>• <b>AINHOA HUESO (UGT):</b> CONTROL ACCESOS</li> <li>• <b>VICTORIA VALLEJO (CCOO):</b> MONITORA DEPORTIVA</li> </ul>

GRUPO DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MARINA SEGURA:</b> Monitora Deportiva- Portugalete.</li> <li>• <b>MIREN JOSUNE NEGRO:</b> Encargada Personal Control Accesos- Bilbao Kirolak</li> <li>• <b>ANTONIO BURGOS:</b> Persona Servicio Limpieza- Trapagaran</li> <li>• <b>LUKENE MEÑICA:</b> Administrativa Area Personas- Oficinas Centrales</li> <li>• <b>IDURRE AZKONA:</b> Recepción- Trapagaran.</li> <li>• <b>YERAI TRANCON:</b> Monitor agua y sos Barakaldo3</li> <li>• <b>LOURDES VARONA:</b> Monitora de actividades dirigidas Barakaldo</li> <li>• <b>MATZALEN ENCARNADO:</b> Recepción Bilbao Kirolak.</li> </ul>

## PROCESO ELABORACIÓN II PLAN DE IGUALDAD EMTESPORT

### DIAGNÓSTICO DE EMTESPORT

- Recogida de información (cuantitativa y cualitativa).
- Datos y encuesta de opinión.
- Análisis de género y conclusiones. DF\_Igualdad.
- Comisión de Igualdad.



### III PLAN DE IGUALDAD EMTESPORT

- Definición de líneas de intervención, objetivos y medidas.
- Definición de indicadores de seguimiento y evaluación.
- Grupo de Igualdad.

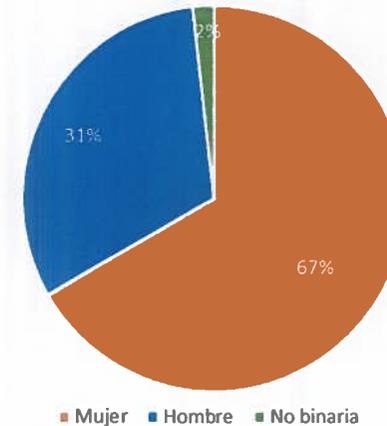
La información cualitativa se ha obtenido a través de la encuesta de opinión dirigida a la plantilla y mediante las reuniones realizadas con el Grupo de Igualdad formado por personal de la empresa.

La **encuesta de opinión**, remitida a la totalidad de la plantilla –de forma anónima- en el mes de abril de 2025, ha sido respondida por 111 personas (22% de la plantilla): 74 mujeres (34% de las trabajadoras), 35 hombres (12% de los trabajadores) y 2 personas no binarias. Es significativa la ratio de respuesta de las mujeres de la plantilla frente a la de los hombres. Asimismo, han respondido a la encuesta trabajadores y trabajadoras de las distintas unidades de negocio de la empresa.

La información recopilada se ha completado con información cualitativa recogida en el **Grupo de Igualdad** y a través de **entrevistas en profundidad** con distintas personas de la entidad. El resultado del análisis ha sido contrastado con la **Comisión Negociadora**.

El conjunto de información obtenida se ha interpretado desde un enfoque de género y los indicadores se han clasificado en un **DF\_Igualdad**, en el que se identifican las fortalezas y las debilidades en relación a las principales brechas de género existentes en el ámbito laboral.

Distribución de las respuestas de la encuesta por sexo





**emteSPORT**

## 4. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

### 4.1. CONCLUSIONES: DEBILIDADES Y FORTALEZAS IGUALDAD

En este último apartado se recogen, a modo de conclusiones, los indicadores de género calculados y la información cualitativa recogida en relación con cada categoría de análisis del apartado anterior, clasificándose como debilidades o fortalezas.

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>ANÁLISIS DESCRIPTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de mujeres en todos los niveles: estratégico, táctico y operativo.</li><li>• Distribución intersexos paritaria (43/57) en la entidad.</li><li>• Los tres niveles, estratégico, táctico y operativo, presentan una distribución intersexos paritaria.</li><li>• 40% de mujeres en el nivel estratégico y 48% en el nivel táctico.</li><li>• 43% de las personas usuarias son mujeres. Mayor incremento de usuarias que de usuarios los últimos años.</li><li>• En todos los niveles de la entidad hay personas con formación en igualdad. En el nivel estratégico, todas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pérdida paulatina del peso de las mujeres en la plantilla:</li><li>- Disminución del porcentaje de mujeres en la plantilla en los últimos 4 años, 1%.</li><li>- Pirámide edad: menos mujeres en la franja inferior a 40 años.</li><li>- Acceden más hombres que mujeres a la entidad.</li><li>- Tasa relativa de salidas: mujeres&gt;hombres.</li><li>• De las 10 unidades de negocio, 5 muestran una distribución paritaria de hombres y mujeres en la plantilla. La unidad de Comillas cuenta con una plantilla muy masculinizada.</li></ul>
<b>ACCESO AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El 73% de las mujeres encuestadas y el 89% de los hombres consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li><li>• 44% de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años. Parámetros de paridad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A pesar de incorporar un 44% de mujeres, no se reduce el riesgo de pérdida paulatina del peso de las mujeres en la plantilla.</li></ul>

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SALIDA DEL EMPLEO		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa relativa de salidas indica una mayor salida de mujeres que de hombres 1,08</li> <li>• Mayor número de salidas por despido de mujeres que de hombres. Tasa relativa despido: 2,10</li> </ul>
ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla: 1,16.</li> <li>• En los últimos 4 años, 3 mujeres han promocionado a puestos de nivel estratégico o táctico -2 hombres-.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se han producido incorporaciones de mujeres a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años.</li> <li>• El 49% de las mujeres encuestadas creen que la promoción de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. En el caso de los hombres el porcentaje asciende al 83%.</li> </ul>
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La distribución de trabajadores y trabajadoras en función del tipo de contrato y tipo de jornada es similar.</li> <li>• El 73% de las mujeres que responden a la encuesta y el 89% de los hombres creen que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 44% de las trabajadoras y el 46% de los trabajadores tienen un contrato a tiempo parcial. Alta parcialidad debido al peso del personal de intervención deportiva en la plantilla laboral.</li> </ul>

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p><b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 89% de los trabajadores y el 69% de las trabajadoras encuestadas creen que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres.</li> <li>• Si bien se detectan brechas en todos los puestos, todas las brechas son inferiores al 15%.</li> <li>• Únicamente en 3 de los 10 puestos se detectan brechas favorables a los hombres.</li> <li>• No se perciben brechas en relación con los complementos salariales –salvo Trabajo nocturno-.</li> <li>• Mismo porcentaje de hombres y mujeres, 11%, perciben algún beneficio social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En todos los puestos de la entidad ocupados tanto por hombres como por mujeres existe una brecha salarial, en algunos casos favorable a los hombres y en otros a las mujeres.</li> <li>• En el nivel táctico, todos los puestos del nivel táctico presentan una brecha favorable a las mujeres.</li> <li>• En el nivel operativo las brechas existentes favorecen a los hombres, salvo en el puesto de personal administrativo.</li> </ul>
<p><b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversas medidas de conciliación implantadas en la entidad.</li> <li>• El porcentaje de hombres y mujeres que se acoge a medidas de conciliación y flexibilidad es alto, por encima del 80% -sin tener en cuenta la excedencia por cuidados de familiares dependientes-.</li> <li>• El 9% de los trabajadores encuestados y el 27% de las trabajadoras encuestadas creen que se exige disponibilidad fuera del horario laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 46% de las trabajadoras encuestadas y el 49% de los trabajadores encuestados considera que la organización interna del empleo favorece la conciliación.</li> <li>• La mayoría de las trabajadoras encuestadas (53%) consideran que acogerse a las medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales.</li> </ul>

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p><b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, si bien no parece haber llegado con eficacia a la totalidad de la plantilla.</li> <li>• El grado de motivación con su trabajo de las personas que responden a la encuesta es similar en el caso de hombres y mujeres, alrededor de 7 puntos sobre 10.</li> <li>• El 6% de los trabajadores encuestados y el 16% de las trabajadoras encuestadas manifiesta haberse sentido alguna vez discriminada por razón de sexo.</li> <li>• Percepción de que la dirección de la empresa ha actuado diligentemente y apoyando a la víctima en aquellos casos denunciados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 denuncias recibidas por acoso sexual en los últimos 4 años.</li> <li>• 1 denuncia recibida por acoso por razón de sexo en los últimos 4 años.</li> <li>• 7 mujeres y un hombre manifiestan haber sufrido acoso.</li> <li>• 10 mujeres señalan en la encuesta haber sufrido acoso por razón de sexo.</li> <li>• Percepción de falta de conocimiento de los canales de denuncia existentes.</li> <li>• La mayoría de hombres (66%) y mujeres (51%) considera que son habituales los chistes y comentarios sexistas.</li> <li>• El 50% de las mujeres encuestadas piensan que tienen estabilidad en su puesto de trabajo.</li> <li>• El 46% de las trabajadoras encuestadas consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales.</li> </ul>
<p><b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acreditado compromiso de la entidad por la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• El grado de satisfacción con la empresa en materia de igualdad de las personas que responden a la encuesta es de 7,09 en el caso de las mujeres y 8,05 entre los hombres.</li> <li>• El 89% de las mujeres y de los hombres que completan la encuesta están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación: aspectos a mejorar en el lenguaje empleado en la web.</li> </ul>



**emteSPORT**

## 4.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Denominación social	Empresa de gestión deportiva Emtesport S.L.
Fecha de inicio y fin de la auditoría	Diciembre 2024 – Abril 2025.
Alcance temporal de la auditoría	2028, de acuerdo a la vigencia del III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Emtesport (2024-2028)
Diagnóstico retributivo	<p>En el marco del diagnóstico se ha realizado el siguiente análisis retributivo:</p> <p>La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Se calcula para puestos de igual valor y se ha optado por el cálculo de la brecha anual, frente al mensual o por hora, porque es el indicador clave de autonomía económica.</p> <p>La diferencia porcentual entre <del>salarios medios se calcula de</del> acuerdo a la siguiente formula:</p> $\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$ <p>De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.</p> <p>De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales, aun cuando se han manejado para el análisis, no se trasladan los valores absolutos de los puestos unipersonales.</p> <p>En este análisis se toman como referencia tanto los salarios efectivamente percibidos como los salarios anualizados. Se incluyen todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual.</p>

## SALARIO EFECTIVAMENTE PERCIBIDO

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres.

SALARIO MEDIO POR PUESTO	SALARIO BASE. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIANA		
	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %
SALARIO MEDIO DEL ÚLTIMO AÑO									
NIVEL ESTRATÉGICO									
Gerencia	36.643,00 €			52.347,14 €			-		
Puestos directivos		33.561,72 €			47.945,32 €			47.225,54 €	
NIVEL TÁCTICO									
Mandos intermedios- Nivel 1	20.782,50 €	18.374,00 €	-13%	28.991,07 €	26.560,80 €	-9%	31.283,57 €	27.984,74 €	-12%
Mandos intermedios- Nivel 2	18.947,88 €	16.749,00 €	-13%	26.745,92 €	24.503,80 €	-9%	28.517,29 €	25.817,46 €	-10%
Mandos interm.- Personal Coordinación	20.465,45 €	19.791,00 €	-3%	28.548,15 €	28.272,22 €	-1%	31.777,15 €	27.512,15 €	-16%
NIVEL OPERATIVO									
Personal administrativo	18.822,74 €	17.457,99 €	-8%	27.213,92 €	24.939,98 €	-9%	29.016,29 €	26.277,02 €	-10%
Personal control de accesos	8.672,55 €	10.076,66 €	14%	12.243,25 €	14.568,67 €	16%	12.076,10 €	13.906,69 €	13%
Personal intervención deportiva	6.468,00 €	7.383,17 €	12%	9.240,39 €	10.423,30 €	11%	4.285,53 €	7.934,98 €	46%
Personal limpieza	12.446,55 €	12.698,46 €	2%	17.571,09 €	16.924,54 €	-4%	17.192,45 €	16.680,18 €	-3%
Personal mantenimiento		12.748,85 €			17.295,50 €			17.427,12 €	

\* Calcular, para cada puesto y sexo, el salario medio del último ejercicio incluyendo complementos, salario variable y retribución en especie.

Se recoge el salario medio y mediana, efectivamente percibido en 2024 por cada agrupación.

La **diferencia porcentual entre salarios medios** se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.

#### Análisis de la columna **Diferencia%**:

- Los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.
- Se toma **como referencia para el análisis el salario total**, que recoge el total de las percepciones anuales, más allá del salario base de cada puesto.
- **En todos los puestos de la entidad ocupados tanto por hombres como por mujeres existe una brecha salarial, en algunos casos favorable a los hombres y en otros a las mujeres.**
- **En los puestos de nivel estratégico**, no es posible el cálculo de brecha ya que los puestos son ocupados en su totalidad por mujeres (gerencia), o por hombres (puestos directivos).
- **En el nivel táctico, todos los puestos presentan una brecha favorable a las mujeres.** Los puestos de mando intermedio nivel 1 y mando intermedio nivel 2 presentan una brecha salarial del 9% favorable a las mujeres. El puesto de personal de coordinación presenta una muy leve brecha favorable a las mujeres del 1%. Es el puesto de la entidad que menor brecha salarial presenta.
- **En el nivel operativo las brechas existentes favorecen a los hombres, salvo en el puesto de personal administrativo y personal de limpieza.** Existen brecha favorables a los hombres en los puestos de control de accesos e intervención deportiva. Estas son las brechas más altas de la entidad, 16% y 11% respectivamente.
- Cabe señalar la **brecha salarial del puesto de intervención deportiva** que muestra la mediana con un 46%, frente al 11% que muestra la media en este mismo puesto. Esto puede indicar la presencia de valores extremos que alteran el valor medio. Probablemente salarios que corresponden a contratos de muy corta duración por sustituciones. Al ser un puesto masculinizado la empresa trata de primar la contratación de mujeres, que entran con contratos de sustitución en gran medida, lo que puede estar afectando a este cálculo. En los salarios anualizados no se produce esta brecha.



## SALARIOS ANUALIZADOS

SALARIO MEDIO POR PUESTO	SALARIO BASE. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIANA		
	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %
<b>SALARIO MEDIO DEL ÚLTIMO AÑO</b>									
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>									
Gerencia	36.643,00 €			52.347,14 €			-		
Puestos directivos		33.561,72 €			47.945,32 €			47.225,54 €	
<b>NIVEL TÁCTICO</b>									
Mandos intermedios- Nivel 1	24.450,00 €	21.874,00 €	-12%	34.929,00 €	31.248,00 €	-12%	37.242,34 €	32.923,22 €	-13%
Mandos intermedios- Nivel 2	22.557,00 €	20.180,00 €	-12%	32.224,00 €	28.828,00 €	-12%	34.358,18 €	30.373,48 €	-13%
Mandos interm.- Personal Coordinación	24.077,00 €	23.283,00 €	-3%	34.395,36 €	33.261,44 €	-3%	37.384,88 €	32.367,24 €	-16%
<b>NIVEL OPERATIVO</b>									
Personal administrativo	22.678,00 €	20.783,32 €	-9%	32.397,52 €	29.690,45 €	-9%	34.543,20 €	31.282,17 €	-10%
Personal control de accesos	15.708,84 €	18.122,27 €	13%	21.154,97 €	24.603,24 €	14%	21.122,86 €	23.621,61 €	11%
Personal intervención deportiva	14.106,39 €	15.912,88 €	11%	20.152,84 €	22.732,69 €	11%	14.725,93 €	17.305,78 €	15%
Personal limpieza	14.643,00 €	14.939,36 €	2%	20.917,96 €	21.341,32 €	2%	20.467,20 €	20.881,44 €	2%
Personal mantenimiento		15.775,13 €			22.535,90 €			21.734,15 €	

\* Calcular, para cada puesto y sexo, el salario medio del último ejercicio incluyendo complementos, salario variable y retribución en especie.

### Análisis de la columna *Diferencia%*:

- Respecto a la tabla de salarios efectivamente percibidos, cabe señalar que, si bien es cierto que se detectan brechas salariales en todos los puestos analizados, **ninguna de ellas es significativa**. Todas las brechas se sitúan por debajo del 15%.
- Disminuyen las brechas en Personal control de accesos (dos puntos en la media y un punto en la mediana).
- Disminuye la brecha detectada en la mediana de Personal de intervención deportiva (de 46% a 15%), lo que puede indicar el efecto de la contratación parcial en las remuneraciones percibidas.

**Posibles causas de las brechas detectadas:**



**- Aplicación de distintos convenios:**

Debido a la variedad de instalaciones deportivas que gestiona la empresa y su localización, en distintas CCAA, se aplican distintos convenios laborales. Este hecho tiene un impacto directo en la configuración de los salarios de los trabajadores y trabajadoras, que en función del convenio aplicado pueden percibir una remuneración distinta. En todo caso, sería conveniente profundizar en el análisis del impacto de esta casuística en la tabla salarial de cada puesto de trabajo.

CONVENIO	CATEGORÍA	Bruto 2024
ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	PERSONAL MANTENIMIENTO (PEON)	16.071,16 €
ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	PERSONAL LIMPIEZA	16.071,16 €
ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	PERSONAL CONTROL DE ACCESOS	16.279,90 €
ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	PERSONAL INTERVENCION DEPORTIVA	16.279,90 €
ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	MANDO INTERMEDIO NIVEL 2	24.140,73 €
ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	MANDO INTERMEDIO NIVEL 1	24.908,66 €
ESTATAL INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	COORDINADOR/A	27.399,53 €
GRUPO DEPORTES DE ASTURIAS	PERSONAL LIMPIEZA	19.391,68 €
GRUPO DEPORTES DE ASTURIAS	PERSONAL CONTROL DE ACCESOS	20.635,77 €
GRUPO DEPORTES DE ASTURIAS	PERSONAL MANTENIMIENTO	24.486,90 €
GRUPO DEPORTES DE ASTURIAS	COORDINADOR/A	29.323,89 €
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA	OFICIALES BK	27.133,23 €
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA	PERSONAL LIMPIEZA	21.341,32 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL LIMPIEZA	24.635,42 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL MANTENIMIENTO (PEON)	24.637,18 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL MANTENIMIENTO (OFICIAL 3ª MTO)	24.847,15 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL CONTROL DE ACCESOS	25.190,35 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL INTERVENCION DEPORTIVA	26.712,93 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL MANTENIMIENTO (OFICIAL/A 2ª MTO)	26.741,79 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL ADMINISTRATIVO	28.899,55 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PERSONAL MANTENIMIENTO (OFICIAL/A 1ª MTO)	28.983,50 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	MANDO INTERMEDIO NIVEL 2	32.321,70 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	MANDO INTERMEDIO NIVEL 1	34.839,38 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	COORDINADOR/A	35.537,92 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	GERENCIA	57.581,85 €
LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA	PUESTOS DIRECTIVOS	52.739,85 €

**- Duración de los contratos:** otro factor que afecta a la configuración de la tabla salarial es la alta parcialidad existente, sobre todo en los puestos del nivel operativo. Los puestos de **intervención deportiva y control de accesos son los más afectados por la parcialidad**, tal y como se ha podido observar en el contraste entre los salarios efectivamente percibidos y los salarios anualizados.



**emteSPORT**

## MODELO RETRIBUTIVO

NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES		
	Mujeres	Hombres
Antigüedad	112	142
Pagas extraordinarias	219	291
Participación en beneficios	2	2
Peligrosidad	14	16
Trabajo nocturno	2	9

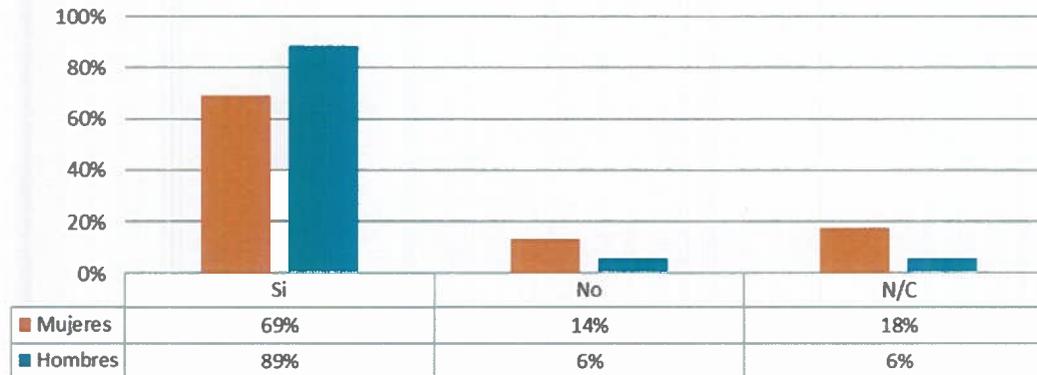
NÚMERO DE PERSONAS CON BENEFICIOS SOCIALES		
	Mujeres	Hombres
Bonos de comida, pagos de dietas o desplazamientos no habituales	4	5
Ordenador	9	11
Teléfono móvil	12	16

Existen **5 complementos salariales**: antigüedad; pagas extraordinarias; participación en beneficios; peligrosidad; y trabajo nocturno.

- El total de la plantilla percibe pagas extraordinarias.
- El 50% de las mujeres de la plantilla y el 49% de los hombres cuenta con complemento por antigüedad.
- Prácticamente el mismo número de hombres y mujeres cuentan con los complementos de participación en beneficios y peligrosidad (tasa relativa favorable a las mujeres).
- 9 hombres y 2 mujeres cuentan con el complemento por trabajo nocturno. La mayoría son operarios de mantenimiento.

En cuanto a los **beneficios sociales**: 25 mujeres y 37 hombres cuentan con alguno de los beneficios sociales reconocidos. Es decir, el 11% de las mujeres de la plantilla y el 11% de los hombres de la plantilla.

¿Crees que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?



Entre las personas que responden a la encuesta, **el 69% de las mujeres y el 89% de los hombres creen que la retribución garantiza la igualdad** de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Esta percepción coincide con la detección de brechas salariales que, salvo en el puesto de limpieza, son inferiores al 16%, en algunos casos a favor de los hombres y en otros a favor de las mujeres.

## indicadores

POLITICA RETRIBUTIVA	Diferencia salarial porcentual por puesto	SALARIO BASE. MEDIA	SALARIO TOTAL. MEDIA	SALARIO TOTAL. MEDIANA
	<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>			
	Gerencia	-	-	-
	Puestos directivos	-	-	-
	<b>NIVEL TÁCTICO</b>			
	Mandos intermedios - Nivel 1	-12%	-12%	-13%
	Mandos intermedios - Nivel 2	-12%	-12%	-13%
	Mandos intermedios - Personal coordinación	-3%	-3%	-16%
	<b>NIVEL OPERATIVO</b>			
	Personal administrativo	-9%	-9%	-10%
Personal control de accesos	13%	14%	11%	
Personal intervención deportiva	11%	11%	15%	
Personal limpieza	2%	2%	2%	
Personal mantenimiento	-	-	-	
Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales	0,67			
	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIO	
% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	69%	89%	-	

ÁMBITOS CLAVE	DIAGNÓSTICO	PLAN DE ACCIÓN
<p>POLÍTICA RETRIBUTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En todos los puestos de la entidad ocupados tanto por hombres como por mujeres existe una brecha salarial, en algunos casos favorable a los hombres y en otros a las mujeres –todas las brechas inferiores al 15%-.</li> <li>• Aplicación de distintos convenios laborales a trabajadores y trabajadoras que desempeñan el mismo puesto.</li> <li>• En el nivel táctico, todos los puestos del nivel táctico presentan una brecha favorable a las mujeres.</li> <li>• En el nivel operativo las brechas existentes favorecen a los hombres, salvo en el puesto de personal administrativo y personal de limpieza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Analizar el impacto</b> que produce en la brecha salarial la aplicación de <b>los distintos convenios colectivos</b>: diferencias entre personal de distintas instalaciones deportivas y diferencias entre personal de una misma instalación deportiva.</li> <li>- <b>Explorar medidas</b> al alcance de la empresa para minimizar el impacto de dicha realidad.</li> </ul>
<p>POLÍTICA DE CONTRATACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 44% de las trabajadoras y el 46% de los trabajadores tienen un contrato a tiempo parcial. Alta parcialidad debido al peso del personal de intervención deportiva en la plantilla laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un <b>plan de formación dirigido al personal de intervención deportiva</b> para ampliar su capacitación profesional y obtener perfiles más versátiles. Con ello se confía en poder reducir la parcialidad en este puesto, ampliando la retribución media del personal de intervención deportiva.</li> </ul>

### 5.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El Plan ha sido aprobado en la Comisión Negociadora específica creada a tal efecto, con representación de la dirección y representación legal de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de Emtesport.

### 5.2. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

El III Plan de Igualdad de Emtesport aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad y tendrá una vigencia 2024-2028.

### 5.3. ESTRUCTURA.

De acuerdo al análisis diagnóstico realizado y a las conclusiones extraídas se ha estructurado una intervención para la igualdad con alcance a los distintos ámbitos de la gestión de la entidad. Emtesport está formado por 10 unidades de negocio sobre las que recae la gestión de diversas instalaciones deportivas.

Se han concretado 11 medidas que permitirán a la entidad a alcanzar sus objetivos y mejoras sus indicadores de género. Por cada medida se han definido:

**ACCIONES:** actuaciones en las que se subdividen las medidas.

**RESPONSABLE:** persona o estructura que lidera la medida y responde en el seguimiento sobre su desarrollo.

**CRONOGRAMA:** año o años en los que está previsto su implantación.

**RECURSOS:** tiempo de dedicación, recursos económicos y herramientas u otros recursos materiales.

**INDICADORES:** indicadores de ejecución y de resultado, ligados a las acciones y medida.



**emteSPORT**

## 5.4. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS.

MEDIDA 1		DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA INTERNA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD				
ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de <b>criterios de composición</b> de la estructura. Equipo de trabajo <b>transversal</b> para tener un alcance efectivo a todas las áreas de actividad de la empresa.</li> <li><b>Relación de puestos/personas</b> que integrarán la estructura. Integrantes de distintos niveles, puestos e instalaciones de Emtesport.</li> <li>Definición del <b>modo de funcionamiento</b>, periodicidad de las reuniones y contenidos.</li> <li>Definición del <b>puesto/persona responsable del Plan para la Igualdad</b>.</li> </ul>					GERENCIA	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>16 horas de dedicación definición estructura.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº reuniones –actas- celebradas</li> <li>Definición estructura de seguimiento</li> <li>Nº mujeres que integran la estructura</li> <li>Nº hombres que integran la estructura</li> </ul>	

## MEDIDA 2

## SISTEMATIZACIÓN DE LA GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los <b>indicadores de género claves</b>: unificar criterios de datos e indicadores segregados por sexo en todas las áreas de actividad de la empresa y en las distintas instalaciones que se gestionan.</li> <li><b>Actualización</b> periódica de los indicadores de género considerados clave.</li> <li>Inclusión del Plan para la Igualdad en las herramientas estratégicas y de gestión: implantar la igualdad en todas las áreas y secciones de la entidad.</li> <li>Elaborar <b>informe anual de impacto de género</b> en base a los indicadores establecidos y compartir este con el Grupo de Seguimiento del Plan.</li> </ul>					GERENCIA
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>40 horas de dedicación al año.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº indicadores de género.</li> <li>Nº de actualizaciones realizadas al año.</li> <li>Nº indicadores para establecer impacto de género.</li> </ul>

MEDIDA 3		ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO			
<b>ACCIONES</b>					<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualizar la herramienta <b>Registro Retributivo</b> de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calcular los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla desagregados por sexo.</li> <li>▪ Incluir la media y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada categoría profesional, nivel o puesto.</li> <li>▪ Incluir en el registro el convenio colectivo de aplicación en cada caso.</li> </ul> </li> </ul>					RESP. RRHH
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 horas de dedicación elaboración.</li> <li>• 10 horas/año actualización.</li> <li>• Plantilla Excel actual para elaboración diagnóstico.</li> <li>• Herramienta Registro Retributivo (<i>disponible en <a href="http://www.igualdadenlaempresa.es">www.igualdadenlaempresa.es</a></i>)</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de consultas realizadas al registro, desagregadas por sexo.</li> <li>• Variación de la media de los salarios percibidos, por puesto.</li> <li>• Variación de la mediana de los salarios percibidos, por puesto.</li> </ul>

**MEDIDA 4**

**ANALIZAR EL IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE LOS DISTINTOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES**

ACCIONES	RESPONSABLE				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Revisión de las agrupaciones de puestos</b> recogidos en convenio y utilizadas en el proceso de elabora del plan desde un enfoque de género aplicando la metodología de la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo.</li> <li>• <b>Extraer la información del registro retributivo</b> de cada una de las agrupaciones realizadas en la empresa de acuerdo a las siguientes variables:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convenio colectivo aplicado.</li> <li>▪ Centro de trabajo.</li> <li>▪ Sexo.</li> <li>▪ Tipo de contrato.</li> </ul> </li> <li>• <b>Por cada convenio colectivo aplicado</b> en la empresa, realizar el cálculo de los salarios anualizados de cada puesto de trabajo y por sexo.</li> <li>• Calcular las diferencias salariales existentes entre los trabajadores y trabajadoras de un mismo puesto de trabajo, pero con convenios colectivos diferentes.</li> <li>• En su caso, <b>valorar posibles actuaciones</b> consensuadas con representantes de las personas trabajadoras.</li> </ul>	GERENCIA				
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 horas de dedicación.</li> <li>• Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variación de la media del salario anualizado, por puesto, agrupación y por convenio.</li> <li>• Variación de la brecha salarial en cada puesto y agrupación, en función del convenio aplicado.</li> </ul>

## MEDIDA 5 FORMACIÓN EN IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Establecer un plan de formación progresivo para los distintos perfiles profesionales de Emtesport</b>, consensuado con representantes de las personas trabajadoras. Identificar prioridades por puesto de trabajo (nivel estratégico, táctico –mandos intermedios- y operativo) y temas a tratar. Entre las temáticas que pueden ser interesante abordar:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protección integral contra las violencias sexuales.</li> <li>▪ Perspectiva de género y diversidad.</li> <li>▪ Roles y estereotipos de género en el ámbito del deporte.</li> <li>▪ Comunicación inclusiva no sexista.</li> <li>▪ Implantación del Plan de Igualdad de Emtesport.</li> </ul> </li> </ul>					RESP. RRHH
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 horas anuales de dedicación.</li> <li>• Coste de las formaciones.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° sesiones formativas organizadas.</li> <li>• % trabajadoras formadas, por áreas y secciones.</li> <li>• % trabajadores formados, por áreas y secciones.</li> <li>• N° de horas de formación organizadas, por áreas y secciones.</li> </ul>

## MEDIDA 6

## ELABORAR UN PLAN DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL DE INTERVENCIÓN DEPORTIVA

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Con el objetivo de <b>ampliar la capacitación del personal de intervención deportiva</b> y disponer de perfiles más versátiles, favoreciendo las posibilidades de conciliación del monitorado, así como la reducción de la parcialidad:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan específico que incluya al personal de todos los centros.</li> <li>Establecer objetivos del plan y de cada una de las formaciones diseñadas.</li> <li>Formaciones homologables de acuerdo a los estándares exigidos (contenido y duración).</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en la formación (roles y estereotipos de género en la impartición de actividades).</li> </ul> </li> </ul>					RESP. RRHH
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>40 horas anuales de dedicación.</li> <li>Coste de las formaciones.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº sesiones formativas organizadas.</li> <li>% monitoras formadas, por centros de trabajo.</li> <li>% monitores formados, por centros de trabajo.</li> <li>Nº de horas de formación organizadas.</li> </ul>

MEDIDA **7**

**FRENAR LA PAULATINA MASCULINIZACIÓN DE LA EMPRESA**

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si bien la distribución actual en su conjunto es paritaria, se ha detectado una <b>progresiva masculinización de la empresa</b> que debe ser abordada para evitar una evolución no deseada:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Valorar situación y actuación específica en centros especialmente masculinizados (Comillas).</li> <li>Analizar <b>posibles actuaciones</b> en puestos de trabajo masculinizados. Valorar pautas comunes y actuaciones por centros de trabajo. <b>Ruptura de estereotipos</b>.</li> <li>Establecer <b>criterios en los procesos de contratación</b> que contemplen esta realidad, particularmente en la franja de edad inferior a 40 años.</li> <li>Compartir con todos los centros de trabajo y personal involucrado en las contrataciones la <b>visión estratégica</b> y las medidas planteadas.</li> </ul> </li> </ul>					GERENCIA + RESP. RRHH
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>40 horas de dedicación.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones / medidas planteadas.</li> <li>Variación de la segmentación horizontal, por puestos y centros de trabajo.</li> <li>% mujeres incorporadas a la empresa.</li> </ul>

# MEDIDA 8

## FAVORECER LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar <b>necesidades y problemas concretos de conciliación</b> entre el personal de los distintos puestos de trabajo, en particular los puestos de atención directa (intervención deportiva, control de accesos).</li> <li>• <b>Implantar un procedimiento para regular y facilitar</b> las sustituciones por urgencias entre el personal de intervención deportiva y control de accesos.</li> <li>• Valorar la posibilidad de implantar <b>la figura de retén</b> en determinados puestos de trabajo.</li> <li>• <b>Implantar un procedimiento para la elaboración de las planillas horarias</b> y su envío con la suficiente antelación. Este procedimiento será consensuado con representantes de las personas trabajadoras.</li> <li>• <b>Formar y sensibilizar</b> a los mandos intermedios en la necesidad de favorecer las acciones de conciliación entre el personal a su cargo (ver medida 5).</li> <li>• Fomentar la versatilidad de los perfiles profesionales en intervención deportiva (ver medida 6).</li> <li>• Valorar la posibilidad de traslado, ante solicitudes realizadas por parte de personas trabajadoras, por cuidado de familiares con enfermedades que requieren tratamientos específicos en otra provincia o Comunidad Autónoma.</li> </ul>					GERENCIA + RESP. RRHH
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 horas de dedicación.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de medidas identificadas para mejorar la conciliación en la entidad.</li> <li>• Nº de medidas incorporadas en la organización para favorecer la conciliación.</li> <li>• Nº de trabajadores y trabajadoras acogidas a medidas de conciliación, por puestos de trabajo.</li> </ul>

**MEDIDA 9**

**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL**

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un <b>código de conducta</b> para el personal de Emtesport.</li> <li>• <b>Actualización y difusión del protocolo</b> de acoso sexual y acoso por razón de sexo (incluida la Asesoría Confidencial), y del código de conducta, entre todo el personal de la entidad.</li> <li>• <b>Entrega de protocolo y código de conducta</b> a todas las personas que se incorporen a la empresa. Mail de bienvenida.</li> <li>• <b>Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo</b> entre las personas usuarias de las instalaciones deportivas gestionadas por Emtesport.</li> <li>• Realizar <b>sesiones formativas</b> para lograr una política más efectiva en esta materia (ver medida 5).</li> <li>• <b>Seguimiento</b> periódico de las incidencias y posibles casos de acoso producidos en el seno de la entidad.</li> <li>• Contemplar la posibilidad de conceder el traslado de centro de trabajo ante solicitudes de personas trabajadoras que han sufrido o están sufriendo violencia sexual.</li> <li>• En caso de situaciones de violencia sexual en las que estén implicadas personas de otras empresas que conviven con Emtesport en un mismo centro, garantizar que la otra empresa también activa su protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> </ul>					<p>PERSONA DELEGADA PROTECCIÓN / RESP. RRHH</p>
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
<p><b>RECURSOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 horas de dedicación.</li> <li>• 10 horas anuales seguimiento.</li> <li>• Coste asistencia técnica formación.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de trabajadores y n° de trabajadoras que recibe información sobre el protocolo.</li> <li>• N° sesiones de formación realizadas.</li> <li>• N° de incidencias anuales registradas.</li> </ul>

**MEDIDA 10**

**INCORPORAR POLÍTICAS DE DIVERSIDAD EN LA GESTIÓN INTERNA Y OFERTA EXTERNA**

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Analizar las necesidades</b> existentes respecto a la incorporación de la perspectiva interseccional en la gestión interna y la oferta de servicios de Emtesport.</li> <li>• <b>Establecer criterios</b> para garantizar el acceso de todas las personas al empleo y a las actividades ofertadas, incluidos criterios para la utilización de vestuarios por parte de personas no binarias.</li> <li>• <b>Implementar medidas</b> que promuevan la incorporación de la perspectiva interseccional en la gestión de la empresa.</li> </ul>					GERENCIA
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 horas de dedicación.</li> <li>• Coste asistencia técnica.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de necesidades detectadas.</li> <li>• N° de criterios establecidos.</li> <li>• N° de medidas adoptadas (buenas prácticas)</li> </ul>

MEDIDA <b>11</b>		INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DE EMTESPORT			
<b>ACCIONES</b>					<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Analizar los soportes</b> de comunicación de la empresa y de las instalaciones deportivas gestionadas: web Emtesport, web instalaciones deportivas y campañas específicas realizadas.</li> <li>• <b>Valorar e implantar cambios</b> que favorezcan la comunicación creadora de igualdad: establecer criterios homogéneos en el uso del lenguaje inclusivo, garantizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, etc.</li> <li>• Cuidar las <b>comunicaciones digitales (RRSS)</b>, al ser más inmediatas y espontáneas son más propensas a los errores.</li> <li>• Formación específica en la materia dirigida a las personas de la entidad responsables de la comunicación (ver medida 5)</li> </ul>					RESP. COMUNICACIÓN
<b>CRONOGRAMA</b>	2025	2026	2027	2028	<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN</b>
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 horas de dedicación.</li> <li>• Coste asistencia técnica.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de medidas identificadas para mejorar la comunicación de Emtesport.</li> <li>• N° de medidas incorporadas en la comunicación de Emtesport.</li> <li>• N° de personas que han realizado formación específica en comunicación igualitaria.</li> </ul>



**emteSPORT**

## 5.5. CRONOGRAMA.

	2025	2026	2027	2028
1. Definición de la estructura interna de impulso y seguimiento del Plan de Igualdad.				
2. Sistematización de la Gestión para la Igualdad.				
3. Actualización del Registro Retributivo.				
4. Analizar el impacto de la aplicación de distintos convenios colectivos sobre las brechas salariales.				
5. Formación en igualdad.				
6. Elaborar un Plan de Formación para el personal de intervención deportiva.				
7. Frenar la paulatina masculinización de la empresa.				
8. Favorecer la conciliación corresponsable.				
9. Prevención de la violencia sexual.				
10. Incorporar políticas de diversidad en la gestión interna y oferta externa.				
11. Incorporar la perspectiva de género en la comunicación de Emtesport.				



**emteSPORT**

## 5.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

### ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento del III Plan para la Igualdad, para liderar e impulsar la implantación del mismo son:

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE EMTESPORT

- **MATZALEN LASKIBAR:** Gerente
- **SERGIO BARCENILLA:** Resp. Proyectos e Igualdad
- **ENEKO MACÍAS:** Director Deportivo
- **ZIORTZA IGLESIAS:** Coord. Serv. Portugalete
- **AINHOA HUESO:** Control accesos
- **XABIER CABIECES:** Monitor Deportivo.
- **JOSEBA ORUETA:** Control accesos.
- **VICTORIA VALLEJO:** Monitora deportiva
- **MARINA SEGURA:** Monitora Deportiva- Portugalete.
- **MIREN JOSUNE NEGRO:** Encargada Personal Control Accesos- Bilbao Kirolak
- **ANTONIO BURGOS:** Persona Servicio Limpieza- Trapagaran

#### Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el III Plan de Igualdad de Emtesport.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al III Plan de Igualdad de Emtesport.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al III Plan de Igualdad de Emtesport.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Emtesport..



**emteSPORT**

### PROGRAMACIONES ANUALES

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitan ir concretando los proyectos, medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la reunión inicial anual de la Comisión.

### SEGUIMIENTO

El seguimiento se canalizará a través de las reuniones semestrales de la Comisión.

### EVALUACIÓN INTERMEDIA

A los dos años se elaborará un informe sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad.

### EVALUACIÓN FINAL

En el primer trimestre de 2028 se acometerá la evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emtesport a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de resultado y la información cualitativa recogida.

## **5.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.**

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del III. Plan de Igualdad de Emtesport, serán resueltas por la Comisión de Seguimiento, en caso de que persistan las mismas se podrá actuar conforme a la legislación vigente.

### III PLAN DE IGUALDAD DE EMTESPORT 2025-2028

FECHA DE APROBACIÓN: 23 de mayo de 2025

Firma:

JOSEBA ORUETA



XABIER CABIECES

AINHOA HUESO

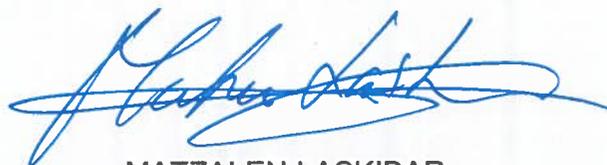


VICTORIA VALLEJO



En representación de las trabajadoras y  
los trabajadores.

Firma:



MATZALEN LASKIBAR

ENEKO MACÍAS



SERGIO BARCENILLA



ZIORTZA IGLESIAS



En representación de la empresa.