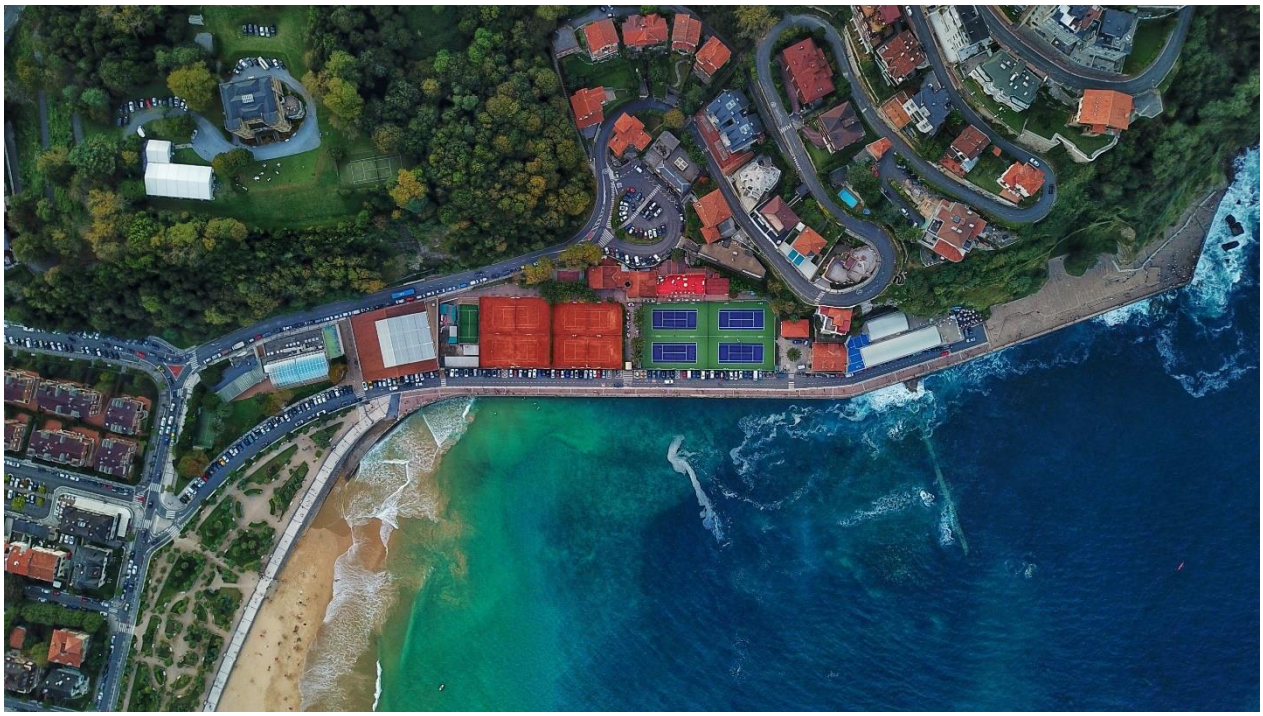
Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Real Club de Tenis de San Sebastián 2023-2026



Índice

	Página
1) Introducción	3
1.1) Breve presentación del RCTSS	4
1.2) Compromiso y trayectoria en igualdad	5
1.3) Marco normativo en el que se concibe el Plan	7
1.4) Metodología de trabajo para la elaboración del Plan	8
2) Diagnóstico sobre la Igualdad en el RCTSS	11
2.1) Resultados detallados del diagnóstico en materia de igualdad	12
2.2) Análisis DAFO de la igualdad en el RCTSS	22
2.3) Análisis de la política retributiva	23
3) Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el RCTSS 2023-2026	25
3.1) Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	26
3.2) Formulación estratégica del Plan: Visión 2022, objetivos estratégicos y ejes de actuación	27
3.3) Acciones a desarrollar	28
4) Gobernanza del Plan	34
4.1) Composición y funciones de la Comisión de Igualdad	35
4.2) Planificación, Seguimiento y Evaluación	36
4.3) Registro del Plan	38
5) Comunicación y difusión del Plan	39
5.1) Planificación, Seguimiento y Evaluación	39
6) Seguimiento y evaluación del Plan	40
6.1) Comisión de seguimiento	40
6.2) Procedimiento de modificación del Plan	41

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Breve presentación del RCTSS

1904:
Un grupo de donostiarras presididos por **D. Jorge de Satrústegui** levantaban el acta de fundación del entonces denominado **SAN SEBASTIÁN RECREATION CLUB**, con el fin de establecer y organizar todo género de distracciones y juegos de sport admitidos en sociedad.

En sus dos primeros años, el club se instaló en Ategorrieta, al pie del monte Ulia, y con el fin de dar a conocer a los donostiarras el deporte del tenis, organizó y celebró su I Concurso Internacional el mismo año 1904 en la plaza de toros del Chofre.

1928:
El **ayuntamiento de San Sebastián** y su alcalde **D. José Elosegui** a la cabeza, entablaron las negociaciones con diversos ministerios, principalmente con el de la Marina para urbanizar y embellecer la zona de la playa de Ondarreta. Por R.O. se concedió al Ayuntamiento de San Sebastián el terraplenado de una zona de la playa de Ondarreta que se destinaría a jardines y campos de tenis.

El Ayuntamiento firmó un convenio con el nuevo **Real Club de Tenis** cediendo el usufructo de dichos terrenos. Se adopta la actual denominación de **Real Club de Tenis de San Sebastián**, por concesión de su majestad, y tal deporte queda así elevado al rango de objetivo y denominación social **SS.AA. las infantas Doña Beatriz y Doña Cristina** honran con su participación las organizaciones del Club.

A lo largo de estos últimos años el Club ha ido diversificando su oferta creando nuevas secciones como la de pádel, la de natación, la de mar y la de toda el área de fitness y ha desarrollado un conjunto de actividades lúdicas y culturales con el ánimo de incrementar la vida social.

El **Real Club de Tenis de San Sebastián** (en adelante RCTSS), con sus **más de 100 años de historia** se encuentra en la actualidad más joven que nunca y con un ánimo de crecimiento y expansión.

1.2 Compromiso y trayectoria en igualdad

Para nosotros, el rasgo más significativo del Tenis donostiarra es el protagonismo que otorgó a la mujer, desde el primer año de su constitución. Nos referimos a la práctica del deporte ya que habrá de esperarse hasta 1924 para ver en la junta directiva a una vocal mujer.

Desde el primer Concurso Internacional de 1904 se establecieron 5 categorías: individuales de caballeros, individuales de señoras, por parejas de caballeros, por parejas de señoras y parejas mixtas. Y estas categorías se repiten en los años sucesivos.

Visto desde la actual perspectiva puede parecernos normal que la mujer participe en igualdad de condiciones que el varón, pero en la sociedad de hace un siglo era un hecho absolutamente singular. La marginación femenina era evidente en todos los campos: enseñanza, acceso a la cultura, trabajo, posición social.

El RCTSS manifiesta su más absoluto compromiso con la defensa de la igualdad de género en todos los ámbitos de la entidad. En los últimos años este compromiso se ha visto reflejado en las distintas políticas promovidas, potenciando de diversas maneras la visibilidad de las mujeres y su papel activo dentro de los diferentes deportes que se practican en el Club.

El Club en esta línea no solo quiere reconocer su implicación con la igualdad, sino apostar por la formación de este compromiso, a través de la elaboración del **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Real Club de Tenis de San Sebastián 2023-2026**, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Club, y por extensión, en el conjunto de la sociedad

La elaboración de un diagnóstico en material de Igualdad, así como la implementación de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es uno de los objetivos fijados por el club en el ámbito de la igualdad y la diversidad. Asimismo, el club se compromete a implantar unas políticas de igualdad, tanto a nivel interno como externo, que contemplen, entre otras cuestiones, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención de la discriminación y el acoso por razón de género u orientación sexual.

El fomento de la igualdad de género parte del convencimiento de que un club deportivo es una plataforma idónea desde la que poder emitir mensajes que calen en las personas más jóvenes, trabajando, por tanto, en promover un modelo positivo de integración de la mujer en la vida activa de nuestro multidisciplinar

club, y en todas las áreas de la sociedad. Ser uno de los clubes (y en especial en el ámbito del tenis) referentes de Gipuzkoa es el mejor ejemplo para la proyección que se hace en esta materia.

Si bien las acciones realizadas hasta la fecha en favor de la igualdad no han sido concebidas ni implementadas como parte de un Plan específico, cabe señalar que **el principio de igualdad está presente en el club y en su entorno desde su creación**.

Además de contar con equipos femeninos en todas las categorías con equivalente masculino. Socias y empleadas del club participan con asiduidad en las campañas informativas y publicitarias, eventos protocolarios y como imagen comercial del club a todos los niveles.

1.3 Marco normativo en el que se concibe

El principio de igualdad es un principio jurídico universal que se reconoce en diversos textos internacionales, europeos y estatales. De este modo, a nivel tanto internacional, como europeo y estatal se ha desarrollado un extenso marco normativo que establece las bases para articular las políticas de igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación de las mujeres a nivel general y, de manera particular, en el ámbito laboral.

La elaboración de este Plan para la igualdad del RCTSS se ha desarrollado dentro de este marco, siguiendo con lo establecido en las diferentes normativas desarrolladas en materia de igualdad a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico, entre la cual cabe destacar:

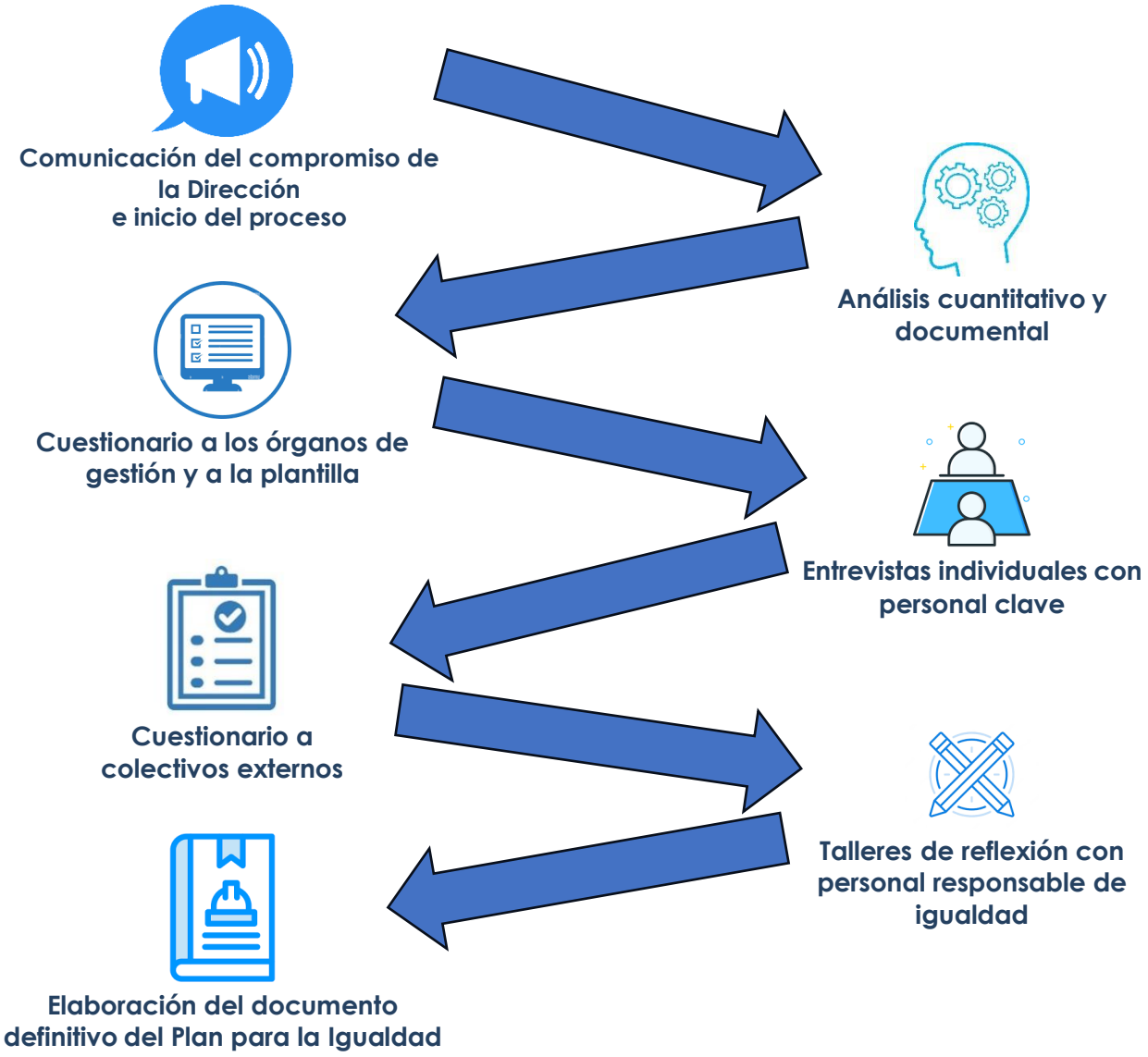
- CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).
- Conferencias Mundiales sobre la Mujer
- Compromiso estratégico por la igualdad de género 2016-2019 (Comisión Europea).
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (ámbito de la CAE)
- Ley de Igualdad RD 901/2020 de 13 de octubre

1.4 Metodología de trabajo para la elaboración

El proceso de elaboración del Plan ha tenido como punto de partida la realización de un diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, que se ha llevado a cabo a través de actividades de recogida de información, tanto cuantitativa como cualitativa a través de dinámicas de participación y de debate a nivel interno.

El proceso de reflexión interna con personas responsables del diseño y definición del Plan y su futura implementación, ha permitido la formulación de una propuesta de las medidas más adecuadas a integrar en el Plan, al objeto de dar respuesta a las principales áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.

A continuación, se refleja un esquema de la metodología seguida para el desarrollo del proceso:



COMUNICACIÓN DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN E INICIO DEL PROCESO

Previamente al inicio de la fase de diagnóstico, la Dirección del RCTSS ha comunicado su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de Mujeres y Hombres, y ha dado a conocer a todo el personal el inicio del proceso de elaboración del diagnóstico y del nuevo Plan para la Igualdad.

Asimismo, se ha hecho partícipe al global de la plantilla solicitando su implicación para que sea un proceso enriquecedor y fructífero para todas las personas que componen el RCTSS.

ANÁLISIS CUANTITATIVO Y DOCUMENTAL

El diagnóstico ha partido de un análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización.

Por una parte, se ha llevado a cabo una recogida de datos cuantitativos para realizar un análisis de la situación de partida de la organización en materia de igualdad a partir de los datos relativos al perfil de la organización y su ámbito de actuación, así como de las características de la plantilla (sexo, edad, nivel de estudios, categorías profesionales, distribución por departamentos y niveles jerárquicos, antigüedad y retribuciones por categoría profesional, responsabilidades profesionales, etc.). Características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Este análisis cuantitativo se ha completado con un cuestionario de diagnóstico interno cumplimentado por las personas responsables de la futura implementación del Plan, así como con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo, tales como la memoria anual, el sitio web, etc.

CUESTIONARIO A LOS ÓRGANOS DE GESTIÓN Y A LA PLANTILLA

Con el fin de posibilitar la participación del mayor número posible de personas en el proceso, se ha lanzado un cuestionario a las personas que componen los órganos de gestión (Junta Directiva) y otro más extenso al conjunto de la plantilla del RCTSS. Sus aportaciones han permitido conocer la percepción general sobre la situación de la Igualdad, identificando algunos aspectos de carácter informal que no quedan reflejados en los datos objetivos analizados anteriormente, así como recabar su opinión y sugerencias sobre posibles acciones a abordar en el nuevo Plan.

El cuestionario se ha difundido a la totalidad de la plantilla, posibilitando la cumplimentación del mismo de forma telemática y totalmente anónima, siendo la participación en el proceso de carácter voluntario.

ENTREVISTAS INDIVIDUALES CON PERSONAL CLAVE

El RCTSS ha querido contar con la opinión de los grupos de interés con los que se relaciona el club. Al objeto de lograr una participación de calidad, se han seleccionado aquellos colectivos cuya percepción sobre la labor de la organización en materia de igualdad pudiera ser más relevante a la hora de definir las acciones del Plan.

En esta línea, se ha lanzado un breve cuestionario a socios y socias, Escuelas de tenis, natación y padel, así como a sus padres y madres, a integrantes de los partidos políticos con representación en el Ayuntamiento del municipio y al Patronato Municipal de Deportes. El objetivo prioritario ha sido recabar aportaciones y propuestas de mejora que permitan al RCTSS continuar avanzando en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

TALLERES DE REFLEXIÓN CON PERSONAL RESPONSABLE DE IGUALDAD

Las personas responsables del diseño y la futura implementación del Plan han jugado un papel clave en la coordinación y realización del diagnóstico y el propio Plan. Las conclusiones del diagnóstico han sido compartidas y completadas con estas personas, como base para la reflexión y el debate interno en torno a la formulación del Plan para la Igualdad. Igualmente, se ha trabajado en su despliegue a través de la determinación de las acciones a desarrollar en los próximos años para la consecución de los objetivos marcados.

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO DEFINITIVO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Los resultados del diagnóstico y del proceso de reflexión se han integrado en el documento definitivo del Plan para la Igualdad en el RCTSS 2023-2026.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD EN EL RCTSS

2.1 Resultados detallados del diagnóstico en materia de igualdad

Al objeto de definir las políticas, medidas y acciones de diversa naturaleza orientadas a promover y garantizar la igualdad en la organización, se ha realizado un diagnóstico en materia de igualdad. El mismo se ha planteado a través de, por un lado, el análisis de un conjunto de ámbitos, los cuales reflejan de manera significativa el estado de situación de la Igualdad real y efectiva en la organización y, por otro lado, el análisis de la percepción, opinión y propuestas de la plantilla.

A continuación, se presentan las principales conclusiones obtenidas en el marco del diagnóstico desplegadas en 3 ámbitos globales de análisis: estrategia y comunicación, gestión interna y dimensión externa.

A continuación, se despliegan los aspectos principales analizados en cada ámbito del diagnóstico:

A ESTRATEGIA Y COMUNICACIÓN

- ✓ **Compromiso** e incorporación de la igualdad en la **Estrategia** (integración de la perspectiva de género en otros planes y políticas de la organización)
- ✓ **Instrumentos de gestión de la política de Igualdad**: Plan para la Igualdad; Grupo/Comisión de Igualdad; Guías o manuales internos; Protocolos internos de actuación.
- ✓ **Comunicación interna en clave de igualdad** (acciones de sensibilización y comunicación, uso de lenguaje e imágenes no sexistas, etc.)

A.1 COMPROMISO E INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA

Se constata la existencia de un alto compromiso con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres. Entre los objetivos en la creación de este documento, se establecía elaborar un diagnóstico en material de Igualdad, así como implementar un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Asimismo, se incorporaban los siguientes objetivos:

- **Implantar una política de igualdad**, que contemple la conciliación de vida personal y familiar, así como políticas de prevención de la discriminación y el acoso por razón de género u orientación sexual.

- Utilizar un **lenguaje inclusivo y no sexista** en todas las comunicaciones internas y externas.
- **Potenciar la visibilidad de las mujeres** en puestos de toma de decisiones tanto dentro del club como en los diferentes deportes que se practican.
- **Desarrollar campañas propias**, así como colaborar con otras instituciones para la difusión de la igualdad de género, la no violencia contra las mujeres, la diversidad de orientación sexual y lo enriquecedor de una sociedad plural y diversa.
- **Proyectar una imagen realista y ajustada** a la composición real de la sociedad en todas las campañas corporativas y publicidad, contando con deportistas de los diferentes equipos de los primeros equipos femeninos en todos los eventos en los que sea posible.

El compromiso de la entidad en favor de la igualdad también se ve reflejado a través de su participación en las diferentes asociaciones de jugadores en las que el club tiene representación, al objeto de colaborar activamente en la toma de decisiones que promueven el crecimiento de dicho deporte femenino a nivel tanto regional como nacional.

Asimismo, la plantilla reitera este compromiso del RCTSS, mostrando un nivel de satisfacción alto en este ámbito, y explicitando la no existencia de discriminación por razón de sexo.

Entre los aspectos a destacar en relación al compromiso con la igualdad, destaca la paridad entre mujeres y hombres dentro de la actual Junta Directiva, donde podemos encontrar 5 mujeres y 6 hombres, ejemplo incomparable de la importancia que tiene para el club la participación de las mujeres en la toma de decisiones.7h bcnhr9k

A.2 GESTIÓN DE LA IGUALDAD

Con carácter general, se constata cierta integración de la igualdad en la organización, la cual quedará mejor articulada a través de los instrumentos de gestión específicos en los que se está trabajando: el propio Plan para la Igualdad y la creación de la Comisión permanente de igualdad. En el momento de redactar el presente documento, aún está pendiente de determinar la composición de esta Comisión, si bien se prevé su formalización de manera inminente al objeto de contar con un grupo de trabajo encargado de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan, al igual que se ha hecho recientemente con el Plan de Cumplimiento Normativo.

Entre aquellos otros instrumentos en los que se constata la integración de la perspectiva de género destacan la política de comunicación y el Manual de cumplimiento ético normativo ya mencionado, en el cual se recoge, entre otros, el Protocolo anti acoso y anti discriminación, estrechamente vinculado a la igualdad de género.

Durante la redacción de este documento se ha constatado que estos instrumentos no han sido debidamente percibidos como tales por la plantilla, la cual muestra un conocimiento medio-bajo acerca de éstas y otras políticas y acciones vinculadas con la igualdad, por lo que el Club ha planteado reuniones por secciones para difusión, entendimiento y aplicación de dichos planes. Por el contrario, cabe señalar que la plantilla sí conoce otro tipo de acciones puestas en marcha.

Por tanto, de cara a los próximos años, se considera relevante reforzar la comunicación a nivel interno con un doble objetivo. Por un lado, se deberá poner en conocimiento del personal todos aquellos avances que se realicen en materia de igualdad, idealmente a través del traslado de los resultados que se vayan obteniendo con la puesta en marcha de las acciones del Plan. Todo ello, buscando la forma y los canales más eficientes para llegar a toda la organización. Y por otro lado, se deberá informar a la plantilla sobre la composición y funciones de la Comisión de Igualdad (aún pendiente de definir) para que todas las personas a las que les aplica el Plan sepan a quién deben acudir en caso de tener cualquier tipo de sugerencia, queja o consulta.

A.3 COMUNICACIÓN

A nivel de comunicación corporativa, la integración de la perspectiva de género queda reflejada a través de cierta atención en el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, así como de los roles y estereotipos de género en los principales documentos y comunicaciones realizados por el RCTSS. En esta línea, cabe señalar que no se cuenta con una guía de comunicación inclusiva específica, si bien se ha provisto de materiales y referencias de apoyo al personal del área de comunicación.

Acerca de la distribución de los espacios de información en los materiales de difusión, las redes sociales, el sitio web, etc. se observa equidad entre hombres y mujeres, se otorgue el mismo peso comunicativo a todas las categorías y equipos de las diferentes disciplinas del RCTSS.

En relación a la recogida de datos desagregados por sexo en los procesos que así lo requieran, como norma general, no se realiza de forma habitual ni sistematizada, por tanto, tampoco se realiza un análisis de dichos datos desde la perspectiva de género.

B GESTIÓN INTERNA

B.1 Composición de los puestos de trabajo y **estructura** de la plantilla.
B.2 Selección y promoción de personal.
B.3 Condiciones laborales y política de retribución.
B.4 Seguridad y salud laboral.
B.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
B.6 Formación.
B.7 Medidas existentes para prevenir cualquier situación de **violencia**, y de **acoso sexual** y por razón de sexo.

B.1 COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA

En cuanto a la composición de la plantilla, el RCTSS cuenta con una plantilla prácticamente equilibrada entre hombres (52%) y mujeres (48%), quedando reflejada en mayor medida esta masculinización en las áreas de Tenis y Mantenimiento. Quedando equilibradas el resto de secciones como Administración, Piscina, Fitness o Padel.

Por niveles jerárquicos, la presencia de mujeres está equilibrada en términos absolutos, no constatándose discriminación por categorías de mayor o menor nivel y sestan ocupada la Gerencia por una mujer.

La plantilla muestra un grado de satisfacción alto con la igualdad a nivel interno, considerando que existe un clima laboral basado en la igualdad y no percibiendo la existencia de discriminación por razón de sexo en el desarrollo de su trabajo. No obstante, consideran que se debe continuar apostando por la igualdad, teniendo especial cuidado en la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad y en algunas secciones más masculinizadas.

B.2 SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

El RCTSS cuenta con una política de selección de personal de acuerdo a criterios de igualdad y basada en la cualificación y en los requerimientos necesarios para desempeñar las funciones asociadas a cada puesto de trabajo. En esta línea, la plantilla refleja en sus valoraciones que los procesos vinculados a la selección y a la promoción interna de las personas a puestos de mayor responsabilidad se realizan desde criterios de igualdad de género.

El club tiene programada la incorporación de la perspectiva de género en el Protocolo de Contratación Laboral del Manual de Cumplimiento Ético de la organización, en el cual se detallarán algunos mecanismos al objeto de garantizar el derecho a la promoción interna del personal bajo criterios de igualdad.

B.3 CONDICIONES LABORALES Y POLITICA RETRIBUTIVA

En relación a las condiciones laborales de la plantilla del RCTSS, los datos reflejan una integración transversal de la igualdad. Destaca el predominio del contrato indefinido tanto para las mujeres como para los hombres, y reforzado en épocas estivales con fijos discontinuos sin apreciarse diferenciación alguna de sexo en este tipo de contratos.

En cuanto a la retribución del personal, viene determinada por la estructura de categorías establecida en la organización. No se constata la existencia de una brecha salarial, ni por trabajadores de las mismas categorías, ni por funciones, ni por los niveles de responsabilidad asociados a cada puesto de trabajo. No obstante, se deberá prestar especial atención a este hecho en los próximos años al objeto de que no ocurra ninguna brecha.

De hecho, la plantilla considera que la política retributiva de la organización se rige bajo criterios de igualdad.

B.4 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El RCTSS se encuentra en la buena dirección en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas de seguridad y salud laboral. A pesar de no contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con dicha perspectiva integrada, son varias las cuestiones identificadas que manifiestan el trabajo realizado en este ámbito.

Por lo que se refiere a los equipos, materiales e instalaciones, se ha ido realizando su adecuación paulatina a mujeres y hombres, así, se han ido acondicionando los diferentes espacios de las instalaciones al objeto de satisfacer las necesidades tanto de hombres como de mujeres. Por ejemplo, de un tiempo a esta parte, se han adecuado los vestuarios, igualando los servicios prestados en ellos.

El club ha trabajado en el último lustro en establecer una política de espacios seguros para ayudar a prevenir posibles comportamientos violentos o de acoso (puertas abiertas, espacios con ventanas, baños independientes…).

En relación a las bajas y accidentes laborales, como asignatura pendiente, se ha detectado que no se realiza un análisis sistemático desagregado por sexo, aunque son datos que quedan recogidos de alguna manera por el club.

B.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Desde el RCTSS se han atendido todas aquellas solicitudes realizadas por la plantilla para acogerse a alguna medida de conciliación. Sin embargo, no existe un catálogo de medidas de conciliación como tal ni se ha establecido un procedimiento de actuación en caso de querer solicitar alguna medida de conciliación.

Durante la elaboración de este documento, son 2 las personas acogidas a alguna medida de conciliación (2 mujeres). En todos los casos medidas aplicadas a la reducción de la jornada. En este contexto, entendemos que el club debería realizar alguna iniciativa adicional vinculada al fomento de la corresponsabilidad.

La plantilla cree que la entidad fomenta una cultura de trabajo favorable a la conciliación, y manifiesta no tener grandes dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral, salvo las situaciones que vienen determinadas por el propio puesto de trabajo.

Por ejemplo, algunas personas de atención al público y monitores han señalado que, en ocasiones, se enfrentan a incompatibilidades para conciliar debido a que los horarios de trabajo se establecen en función de las necesidades horarias de los usuarios que acuden al club.

Cabe señalar que se constata la disposición del área de personal para recoger las solicitudes y, en su caso, las dudas que puedan existir.

B.6 FORMACIÓN

En general, se constata un nivel de conocimiento medio en materia de igualdad por parte de la plantilla, conocimiento adquirido fundamentalmente a través de noticias de prensa, medios de comunicación, folletos informativos, o acciones concretas que se llevan a cabo en espacios públicos, entre otras. La temática sobre la que se tiene un mayor conocimiento es la utilización del lenguaje y de las imágenes no sexistas. En cualquier caso, es uno de los aspectos más demandados en el que debemos continuar trabajando.

Por otro lado, el club cree oportuno incorporar la perspectiva de género en el diseño de las sucesivas sesiones formativas, en términos de ajuste de horarios, tipo de contenido, realización de análisis desagregado por sexo de la asistencia y de las valoraciones del curso.

B.7 ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

A nivel interno, el RCTSS supervisa a través de su código ético y manual de cumplimiento que las políticas de igualdad, no discriminación y de prevención del acoso sexual son respetadas en todos los estamentos. Además de la implantación de un Protocolo de puesta en conocimiento en materia de acoso, donde se detalla el procedimiento a seguir y los principios que lo rigen, la organización pone a disposición de su plantilla una vía externa en la cual se pueden formular consultas y/o denuncias sobre situaciones susceptibles de acoso (canaletico@rctss.com).

En cualquier caso, la entidad no recoge de manera específica y diferenciada el acoso sexual y/o por razón de sexo a través de ningún instrumento. Asimismo, tampoco hay personas formadas en la materia a nivel interno que puedan instruir este tipo de situaciones.

En relación al acoso sexual y/o por razón de sexo, cabe señalar que, si bien nadie ha señalado haber sufrido situaciones de este tipo en primera persona, ha habido un caso en el que una tercera persona ha manifestado un lenguaje soez de un trabajador hacia una compañera. Caso en el que el club ha actuado y ha sancionado debidamente este comportamiento.

El RCTSS es una organización comprometida contra la violencia contra las mujeres. Con motivo del 25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres) desde el club se vienen realizando campañas de comunicación.

Asimismo, se constata la disposición a colaborar con entidades e instituciones y a adherirse a otras iniciativas vinculadas a este asunto.

C DIMENSIÓN EXTERNA Y/O IMPACTO INDIRECTO

- ✓ Visibilización externa del compromiso con la Igualdad.
- ✓ Integración de la perspectiva de género en el diseño y servicios de la entidad.
- ✓ Políticas y acciones dirigidas a promover y/o mejorar la igualdad entre los distintos grupos de interés con los que se relaciona el RCTSS: socios y socias, usuarios y usuarias; empresas proveedoras y patrocinadoras…
- ✓ Comunicación externa (acciones de sensibilización y comunicación sobre políticas, proyectos y acciones pro igualdad en la comunicación externa del club, uso no sexista de la comunicación externa).

C.1 EQUIPOS DE COMPETICIÓN

El club desde su creación siempre ha tratado de conseguir un mayor reconocimiento social y mayor presencia en los medios de comunicación locales/regionales de sus jugadores y jugadoras de tenis y pádel. Este hecho favorece la visibilidad, la cual se hace extensible al resto de modalidades. Pese a ser un Club de Tenis, el club siempre ha mantenido su idea de ser un club multidisciplinar, tratando de no eclipsar al resto de disciplinas de la estructura del RCTSS. Por lo que es imprescindible saber dimensionar los espacios que se dan a unos y otros.

Los integrantes de todos los equipos que participan en las diferentes competiciones deben cumplir con el código ético del club.

En este contexto, el club siempre se ha dirigido a sus socios y socias con iniciativas vinculadas a la igualdad y la diversidad.

C.2 DEPORTE FEMENINO

La potenciación de las estructuras de las Escuelas con especial énfasis en las categorías femeninas, hasta categorías territoriales, trampolín de las futuras jugadoras de los primeros equipos, es una de las claves de la trayectoria del RCTSS en materia de igualdad. De esta manera, se ha apostado por el impulso del deporte femenino a través de, por ejemplo, la realización de partidos amistosos

entre clubes con difusión en RRSS o la realización de un campeonato WTA exclusivo para mujeres en 2022.

Actualmente, se tienen en cuenta las necesidades que presentan los equipos femeninos para realizar sus entrenamientos de manera sistematizada (horarios, disponibilidad de pista…), mientras que hace unos años no sucedía así. Además, las jugadoras tienen el mismo acceso a los recursos proporcionados por el club, tanto materiales como humanos (entrenadores, medios de transporte, presupuesto, asesoramiento…).

Los logros de las jugadoras de los equipos femeninos son difundidos en RRSS y como imagen comercial del club a todos los niveles. El club siempre se ha comprometido a ser equitativo en reservas, viajes o campeonatos para garantizar la equidad entre mujeres y hombres.

Cabe señalar que los recursos destinados al apoyo y formación específica del deporte femenino han sido parejos, lo cual es fundamental para poder «profesionalizar» aún más la modalidad femenina.

C.3 ESCUELAS

Los valores humanos han sido y son seña de identidad del RCTSS. Por ello el club cuenta con un sistema de valoración de sus jugadores, jugadoras y personal técnico de Escuelas, con valores siempre vinculados al Club: Respeto, Compromiso, Disciplina, Humildad, Solidaridad y Honradez.

Además, el RCTSS cuenta con un plan de protección al menor y ha establecido como requisito obligatorio a toda la plantilla que trabaja con menores, la solicitud anual del certificado de antecedentes penales y de carácter sexual.

C.4 CENTRO DE FORMACIÓN

Uno de los objetivos de las escuelas básicas del RCTSS es la formación de técnicos y técnicas para lo cual se habilitan una serie de iniciativas como la formación continua (con sesiones formativas previas a inicios de campañas), y la organización de diversos cursos de formación interna.

Actualmente, el RCTSS no cuenta con opciones reales para la contratación de entrenadoras de tenis, por lo que se ha apostado por una formación de alumnas que en el futuro puedan estar vinculadas laboralmente a las Escuelas y progresivamente vayan incorporándose a la estructura técnica del club, y de esta

forma mantener la vinculación de ellas con el club una vez finalizada la etapa académica.

C.5 RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES Y EMPRESAS

En cuanto a la promoción de la igualdad en su relación con otras entidades y empresas, cabe destacar que el RCTSS no tiene sistematizada la incorporación de cláusulas de Igualdad en los contratos, convenios, subvenciones, etc.

Asimismo, como norma general, no se realizan comunicaciones específicas a empresas proveedoras o patrocinadoras en relación al compromiso que tiene el club con la Igualdad de mujeres y hombres.

Sí cabría destacar que en todo planteamiento de colaboración se presupone la igualdad entre hombres y mujeres (ej.: patrocinio en campeonatos con categoría femenina y masculina por igual).

C.6 SOCIEDAD: AFICIÓN, MUNICIPIO…

El RCTSS visibiliza su compromiso a favor de la igualdad a través de la realización de acciones de sensibilización y comunicación, tales como la participación en campañas e iniciativas específicas con vinculación a la igualdad, fundamentalmente las realizadas en fechas clave (8-M, 25-N…)

El compromiso con la igualdad hacia el exterior también se constata a través de la realización de campañas de sensibilización y de promoción del deporte femenino en el entorno del club (colegios, espacios públicos…). A través de este tipo de iniciativas se considera que se puede animar a niñas y adolescentes del municipio y alrededores a practicar deporte, y a hacerlo en igualdad de condiciones que los niños, con equipos íntegros compuestos por niñas y una metodología adaptada a ellas.

2.2 Análisis DAFO de la igualdad en el RCTSS

A continuación, se señalan los principales aspectos extraídos a partir del análisis interno (debilidades y fortalezas) y externo (amenazas y oportunidades) acerca de la igualdad de mujeres y hombres en el RCTSS:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Incorporación del principio de igualdad como línea estratégica del Plan Estratégico.	No existencia de un catálogo de medidas de conciliación.
Compromiso formal e informal con la igualdad de mujeres y hombres desde el nivel directivo: Presencia igualitaria de mujeres en los órganos de gestión.	No existencia de un protocolo específico en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en cambio, si se especifica en el protocolo de cumplimiento normativo.
Incremento del número de niñas y adolescentes que se incorporan a los distintos equipos.	No está garantizada la utilización de un lenguaje y unas imágenes no sexistas en la totalidad de materiales y documentos a nivel externo, sí a nivel interno.
La plantilla muestra un nivel de satisfacción alto con la igualdad existente en la organización.	No se realiza una recogida sistematizada de datos desagregados por sexo en aquellos casos que así lo requieran.
Implantación de un sistema de valoración de jugadores/as y técnicos/as en función de valores.	No está sistematizada la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, convenios, subvenciones…
Apuesta por la formación continuada de técnicos/as.	
Estructura sólida de Escuelas con integración total de las categorías femeninas.	
Colaboración con otros agentes e instituciones en favor de la igualdad	
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
El auge del deporte femenino.	Apenas existen entrenadoras de nivel nacional/internacional al alcance del club que puedan incorporarse a su estructura técnica.
Mayor implicación por parte de los hombres en cuestiones favorables a la igualdad.	Lentitud en los cambios sociales, lo que sigue incidiendo en una vocación muy masculinizada hacia ciertos puestos de trabajo dentro del club.

2.3 Análisis de la política retributiva

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, esto es, desde 2023 hasta 2026 y la periodicidad con la que se va a realizar es cada tres años.

Del diagnóstico de la situación retributiva del RCTSS, se deduce que no hay brecha salarial.

El sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo ha sido analizando los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo de manera objetiva y vinculados al desarrollo de la actividad laboral.

Las retribuciones del personal del RCTSS están fijadas con parámetros estrictamente objetivos.

El personal percibe unas retribuciones básicas (sueldo y antigüedad), en función de la categoría a la que pertenecen. A dichas retribuciones se añaden las retribuciones complementarias, como la de responsabilidad.

Debido a la inexistencia de complementos de productividad y a la irrelevancia, en términos de cómputo global, de las compensaciones económicas y gratificaciones, la brecha salarial es inexistente si se toman como referencia las retribuciones de mujeres y hombres que, perteneciendo al mismo perfil profesional del personal laboral, ocupan puestos de la misma responsabilidad y con la misma dedicación horaria (de ahí que pueda afirmarse que no existe "brecha salarial ajustada").

Si se toma como referencia el salario medio bruto anual de las mujeres y de los hombres que integran el personal funcionario del RCTSS, la brecha salarial es de -10%; esto es, la media retributiva de las mujeres es un 10% inferior. Este indicador, también llamado "brecha salarial no ajustada", no permite establecer de forma directa si existe discriminación salarial, dado que calcula las diferencias salariales entre grupo de personas con distintas condiciones de trabajo.

En todo caso, este porcentaje está muy lejos del +25% de brecha salarial, calculada sobre el promedio de las retribuciones que perciben los trabajadores de cada sexo, que el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece como límite, que obliga a las empresas a justificar que la

diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

No se aprecia discriminación por razón de sexo en materia retributiva ya que mujeres y hombres perciben igual remuneración por la realización de igual trabajo.

El objetivo es asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo.

3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL RCTSS 2023-2026

3.1 Ámbito de aplicación y vigencia del plan

El Plan para la Igualdad será de aplicación a todo el personal del RCTSS, si bien se plantean acciones de impacto directo e indirecto en otros grupos de interés.

Las personas destinatarias de este Plan son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización en la que se respete la diversidad, y se evite la estereotipación tanto de mujeres como de hombres, y en la que todas las personas que componen la plantilla puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Se determina un plazo de vigencia de 4 años abarcando el periodo comprendido entre 2023 y 2026. Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o elabore otro, cuya elaboración se iniciará en los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del Plan. En cualquier caso, será la Comisión de Igualdad quien apruebe la prórroga o la elaboración de un nuevo Plan.

El conjunto de acciones orientadas a alcanzar los objetivos que se encuentran en este Plan, se realizará durante este periodo, entendiendo que unos objetivos podrán alcanzarse antes que otros, por lo que la entrada en vigor de ciertas acciones se hará de forma progresiva.

3.2 Formulación estratégica

El posicionamiento que el RCTSS se propone alcanzar en materia de igualdad al finalizar el periodo 2023-2026 se define a través de los siguientes elementos:

- Visión estratégica en materia de igualdad a 2026.

- El RCTSS como una entidad comprometida con el impulso de la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en su propia organización, y referente en la promoción del deporte femenino en todos los niveles, desde la base hasta la élite.

- Objetivos estratégicos a alcanzar en el periodo 2023-2026.

Para alcanzar esta Visión, a través del Plan se perseguirá la consecución de los siguientes objetivos estratégicos:

- ✓ Transversalizar género dentro de la organización.
- ✓ Generar conciencia a nivel interno y externo.
- ✓ Impactar socialmente en el entorno del club.
- ✓ Continuar apoyando el deporte practicado por mujeres.
- ✓ Involucrar a los agentes con los que se relaciona la organización en pro de la igualdad.

Ejes prioritarios de actuación

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres está estructurado por 5 ejes o áreas de intervención, dentro de las cuales se desplegarán los objetivos y las acciones concretas programadas para lograr los objetivos planteados. Son los siguientes:

3.3 Acciones a desarrollar

Dentro de cada uno de los ejes prioritarios de actuación definidos, se han determinado una serie de acciones a desarrollar dentro del marco del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el RCTSS 2023-2026. Para cada una de las acciones se define:

- ✓ La denominación de la acción y una breve descripción de su contenido.
- ✓ La unidad o unidades responsables de su implementación efectiva.
- ✓ La temporalización de la acción.
- ✓ Los indicadores de seguimiento vinculados con cada acción.

Este Plan se entiende como un instrumento vivo, por lo que a lo largo del proceso de implementación podrán incluirse nuevas acciones. Este Plan para la Igualdad se concibe como una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que servirá de guía para que la Comisión de Igualdad pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

1 TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN INTERNA

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las políticas internas
- ✓ Prevenir todo tipo de violencia en el trabajo, y específicamente, el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- ✓ Definir la política de conciliación

1.1 Análisis de la existencia de representación equilibrada en los espacios de dirección y participación del club	Análisis de la existencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de participación del club (Junta Directiva, comisiones/grupos de trabajo…), así como de su evolución a lo largo del periodo de implantación del Plan. Esta acción se concreta en la recogida de información sobre la evolución del número de mujeres y hombres en los espacios de participación, con el fin de valorar, al final del periodo de vigencia del Plan, si se ha producido una tendencia favorable hacia una representación equilibrada o, en su caso, identificar las causas por las cuales no se esté dando.	Dirección	2023-2026	% de equilibrio de la participación en los diferentes grupos (AÑO IMPLANTACIÓN) % de equilibrio de la participación en los diferentes grupos (FIN PERIODO VIGENTE)	Pendiente resultados y análisis
1.2 Realización de procesos de selección y promoción de personal bajo criterios de igualdad	Incorporación de la perspectiva de género en la política de selección y promoción del personal, con el objetivo de garantizar la no-discriminación por razón de sexo. Esta acción implica la recogida sistemática de los datos desagregados por sexo y el análisis de la trayectoria y recorrido de los hombres y de las mujeres a lo largo de las diferentes fases del proceso de selección.	RRHH	Siempre	Traslado del compromiso y pautas a responsables de sección y RRHH: Sí/No	Realizado
1.3 Análisis de los procesos de selección y promoción realizados	Análisis diferenciado por sexo de los procesos de selección y promoción, con el fin de identificar y evitar posibles cuestiones que puedan suponer una discriminación o desincentivar la presentación de candidaturas de las mujeres.	RRHH	Anual	Realización del análisis por RRHH: Si/No	Datos pendientes de actualizar
1.4 Análisis de la política retributiva bajo criterios de igualdad	Revisión de la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales… con el fin de asegurar que no se produce ninguna desigualdad y, en su caso, establecer las medidas adecuadas para su eliminación.	Dirección	Anual	Realización del análisis por Gerencia	Realizar y añadir documento
1.5 Elaboración y difusión de un documento de pautas al objeto de garantizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes	Elaboración y difusión entre la plantilla de unas directrices sobre uso no sexista del lenguaje y sobre el uso adecuado de imágenes en web, rrss, mailing…	Dirección + Comunicación	Siempre	Difusión de pautas a responsable de comunicación del Club	Documento realizado, actualización al final del período 2023-2026
1.6 Análisis del uso no sexista del lenguaje e imágenes en la documentación y materiales de carácter interno	Análisis del cumplimiento de la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales y canales de comunicación interna (información oral escrita o iconográfica, en soporte papel, audiovisual o digital).	Dirección + resp. sección	Siempre	N.º de material con lenguaje no inclusivo detectado	Realizar y añadir documento
1.7 Inclusión de la perspectiva de género en los procesos de recogida y análisis de información	Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de recogida y análisis de información interna, a través de la recogida sistemática de datos desagregados por sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos se lleven a cabo, al objeto de incluirlos en los estudios e informes que así lo requieran.	Comunicación	Siempre	Informe que analice los datos recogidos	Realizar y añadir documento
1.8 Incorporación de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de las acciones formativas a la plantilla	Aplicación de la perspectiva de género a la hora de diseñar, planificar y organizar las distintas acciones formativas para que las mismas faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.	Dirección + resp. sección	Anual	Porcentaje de actividades diseñadas con perspectiva de género: 100%	Realizar y añadir documento

1.9 Análisis de las sesiones formativas realizadas	Análisis de las acciones de formación, incluyendo criterios de perspectiva de género. Esta acción implica la recogida sistemática de los resultados desagregados por sexo de todas aquellas charlas, cursos, etc. que se lleven a cabo.	Gerencia	Anual	Realización del análisis	Actualizar datos existentes
1.10 Incorporación de la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos del club	Incorporación de la perspectiva de género en estas políticas, de manera que se incida en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras, haciendo hincapié en el área psicosocial.	Resp. Seguridad laboral	Siempre	Incorporar la perspectiva de género en la PRL	Pendiente realizar
1.11 Elaboración y difusión de un catálogo de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Elaboración de un catálogo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en el RCTSS. Una vez realizado, se difundirá al conjunto de la plantilla.	RRHH	Anual	Elaboración del catalogo	Pendiente realizar
1.12 Elaboración y difusión de un Protocolo específico en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.	El Club en el marco del Programa de Cumplimiento ya dispone de un Protocolo contra el acoso (de cualquier clase), la discriminación y el abuso sexual	RRHH	Anual	Difusión del protocolo	Pendiente realizar

2 CONCIENCIACIÓN DE GÉNERO Y EDUCACIÓN EN VALORES

- ✓ Dotar de formación específica en igualdad a la plantilla
- ✓ Sensibilizar a la plantilla en cuestiones de interés general en materia de igualdad
- ✓ Educar en valores en pro de la igualdad a los niños, niñas y adolescentes del club

2.1 Realización de sesiones formativas específicas en igualdad a la plantilla, adaptadas a las necesidades de cada colectivo.	Desarrollo de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad, adaptadas en función de los perfiles que componen la plantilla, con especial atención a aquellas personas responsables y claves en la implementación del Plan.	RRHH	Bianual	N.º de actividades de sensibilización realizadas. N.º de personas receptoras de las actividades.	Pendiente realizar formación
2.2 Realización de acciones de sensibilización y comunicación en materia de igualdad	Realización de acciones de sensibilización y comunicación dirigidas a la plantilla que incluyan información de interés en materia de igualdad.	Gerencia + RRHH	Siempre	N.º acciones de sensibilización y comunicación realizadas.	Pendiente analizar resultados
2.3 Proporción de información a la plantilla sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad	Realización de acciones informativas y de sensibilización a la plantilla sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como de la corresponsabilidad.	RRHH	Anual	N.º de actividades divulgativas vinculadas a la conciliación y/o la corresponsabilidad	Pendiente realizar y difundir

2.4 Difusión de las ayudas, recursos y servicios públicos de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género	Divulgación de información relevante sobre los servicios ofertados por las Instituciones Públicas en materia de violencia de género.	Comunicación	Siempre	N.º de acciones divulgativas realizadas	Pendiente de contabilizar acciones
2.5 Mantenimiento de los programas vinculados a la educación en valores existentes en el club *(En los valores del Código Ético se incluye la tolerancia 0 con cualquier modalidad de acoso)*	Mantenimiento de programas basados en la educación en valores, tales como el sistema actual de valoración de jugadores, jugadoras y personal técnico. El número de acciones no vendrá determinado necesariamente por el mantenimiento de este sistema, ya que a lo largo de la vigencia del Plan podrán desarrollarse otros programas similares o incluso que el programa actual evolucione.	Gerencia + Resp. Sección	Siempre	Mantenimiento de programas basados en la educación en valores	Pendiente cotejar
2.6 Realización de actividades de sensibilización en materia de igualdad	Realización de acciones de sensibilización y concienciación dirigidas al conjunto de socios y socias adaptado a todos los perfiles.	Resp. Sección	Siempre	N.º de actividades de sensibilización realizadas	Pendiente valoración

3 IGUALDAD EN EL GOBIERNO CORPORATIVO

- ✓ Fortalecer y visibilizar el compromiso con la igualdad
- ✓ Propiciar la implicación en favor de la igualdad de las entidades con las que trabaja el RCTSS
- ✓ Favorecer la colaboración con el entorno para reforzar la visibilidad y la presencia de mujeres en el ámbito del deporte

3.1 Visibilización y comunicación del compromiso con la igualdad a los grupos de interés con los que se relaciona el club	Traslado a todos los grupos de interés con los que trabaja el RCTSS (entidades colaboradoras, instituciones públicas, otros clubes deportivos, padres y madres…) del compromiso adquirido en materia de Igualdad con la elaboración de este Plan	Gerencia + Resp. Sección	Anual	Comunicación compromiso a los grupos de interés: Sí/No	Se realizará con el comienzo del nuevo curso escolar
3.2 Mantenimiento de la participación activa en asociaciones, foros, jornadas o eventos relevantes relacionados con la Igualdad	Mantenimiento de la participación activa en asociaciones, foros, jornadas o eventos relevantes relacionados con la Igualdad con el fin de colaborar e intercambiar conocimiento y buenas prácticas en el ámbito de la igualdad con otros clubes o instituciones.	Gerencia	Siempre	N.º de foros, jornadas o eventos en los que se ha participado	Se viene haciendo con asiduidad. Pendiente de cuantificar
3.3 Realización de acciones de sensibilización y comunicación en materia de igualdad	Realización de acciones de sensibilización y comunicación en materia de igualdad dirigidas a los distintos grupos de interés con lo que se relaciona el club.	Gerencia	Anual	N.º de actividades de sensibilización realizadas	Formación de la plantilla pendiente de realizar

3.4 Incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios… formalizados por el club	Valoración e incorporación de cláusulas para la igualdad relativas a en todos aquellos contratos, convenios, concesiones de subvenciones… gestionados por el RCTSS que lo posibiliten.	Gerencia	Siempre	Cláusulas para la Igualdad introducidas: Sí/No	Clausula aprobada pendiente de introducción en próximos acuerdos

4 IMPULSO Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE FEMENINO

- ✓ Dotar de calidad a las diferentes secciones deportivas femeninas
- ✓ Incrementar el número de mujeres jugadoras del club
- ✓ Facilitar un proceso de aprendizaje de calidad de las jugadoras
- ✓ Dar oportunidades a las mujeres en aquellas disciplinas desempeñadas fuera del campo

4.1 Mantenimiento de las estructuras integrales actuales de los diferentes deportes	Mantenimiento de las estructuras de deportes con presencia femenina actualmente existentes en el RCTSS, desde que entran en el club hasta la élite, siempre contando con equipos compuestos íntegramente por niñas y mujeres.	Gerencia + Resp. Sección	Anual	Mantenimiento de las estructuras de los diferentes deportes con presencia femenina: Sí/No	Realizar análisis
4.2 Identificación y desarrollo de medidas específicas dirigidas a atraer niñas y mujeres al club	Identificación y desarrollo de medidas específicas dirigidas a atraer a niñas y mujeres a los equipos femeninos del club. Estas medidas podrían estar orientadas, entre otras, hacia la realización de acciones específicas de sensibilización y/o colaboración con escuelas y colegios del entorno o en espacios públicos.	Gerencia	Bianual	N.º de medidas específicas desarrolladas	Contabilizar y realizar análisis
4.3 Realización de iniciativas y actividades de promoción del deporte femenino	Realización de actividades de promoción e impulso del deporte femenino, ya sean iniciativa del RCTSS o adhiriéndose a aquellas lideradas por otras entidades y/o instituciones.	Gerencia	Bianual	N.º de actividades de promoción desarrolladas	Contabilizar y realizar análisis
4.4 Generación de oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres en el área deportiva del club	Generación continuada de oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres en la estructura deportiva del club, fundamentalmente a través de actividades que fomenten la participación e implicación de jugadoras y usuarias del RCTSS.	Gerencia	Anual	N.º de actividades que favorecen el desarrollo profesional de las mujeres	Contabilizar y realizar análisis
4.5 Dotación de los recursos humanos necesarios en las distintas áreas deportivas del club	Identificación y, en su caso, proporción de todos aquellos recursos necesarios, tanto humanos como técnicos y económicos, que garanticen el buen desarrollo de los deportes femeninos en el RCTSS y le doten de calidad	Gerencia + Resp. sección	Bianual	Proporción de los recursos necesarios identificados: Sí/No	Contabilizar y realizar análisis

5 GESTIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

- ✓ Incorporar la perspectiva de género dentro de la gestión estratégica y operativa de la entidad
- ✓ Difundir el Plan a nivel interno y externo

5.1 Creación de una Comisión de Igualdad	Creación y dinamización de una Comisión de Igualdad, encargada de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan	Gerencia	Nueva comisión 2023-2026	Creación de la Comisión	Realizada
5.2 Difusión del I Plan para la Igualdad	Difusión del Plan a todos aquellos colectivos definidos, tanto a nivel interno como externo.	Gerencia + comunicación	Nueva comisión 2023-2026	Difusión del Plan: Sí/No	Difusión continua
5.3 Elaboración de Planes Operativos Anuales	Elaboración de planes operativos anuales al comienzo de cada temporada que sirvan para concretar y planificar las actividades que se prevé desarrollar durante cada año, estableciendo los objetivos concretos para cada ejercicio, así como los instrumentos, medios o metodología para la puesta en marcha de cada acción.	Gerencia	Anual	Elaboración de los POAs: Sí/No	Próxima revisión
5.4 Seguimiento continuado del Plan	Seguimiento continuado de la implementación del Plan sobre la base de reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad	Gerencia + Comisión	Trimestral	Nº de reuniones de seguimiento	Reunión primer martes laborable de cada trimestre
5.5 Evaluación de la implementación del Plan (anual y final)	Evaluación anual de la implementación del Plan a través de la evaluación de los Planes Operativos Anuales definidos y realización de un balance global del Plan. Las conclusiones de cada evaluación servirán como punto de partida para la elaboración del plan operativo del siguiente año		Anual	Realización de las evaluaciones anuales: Sí/No Realización de la evaluación final: Sí/No	Mayo-Junio

4. GOBERNANZA DEL PLAN

4.1. Composición y funciones de la comisión de Igualdad

El RCTSS cuenta con una **Comisión de Igualdad** de carácter permanente compuesto por 5 personas. Asimismo, existe una persona asignada como coordinadora, que es la encargada de gestionar y organizar todas aquellas cuestiones y proyectos que puedan ir surgiendo de la Comisión de Igualdad.

Nombre	Puesto
Patricia Rodriguez	Gerenta
Izaskun Esnal	RRHH
Naiara Hernández	Resp. Cumplimiento Normativo y código ético.
Aritz Zapirain	Miembro Cumplimiento Normativo y Código Ético.
Esther Garate	Responsable de Seguridad Laboral

Funciones:

- ✓ **Coordinación**. Se encarga dentro del RCTSS de la dinamización de la implementación del Plan. Además, asume las funciones de seguimiento y evaluación.
- ✓ **Impulso**. Fomenta la participación de todas las personas del RCTSS además de conseguir su sensibilización con el objetivo de lograr su implicación con la igualdad de Mujeres y Hombres.
- ✓ **Asistencia**. Ayuda a las personas encargadas de implementar las acciones por su tuvieran alguna duda.

4.2. Planificación, Seguimiento y Evaluación

Al objeto de garantizar el efectivo despliegue del Plan y el cumplimiento de sus objetivos, se establece el siguiente modelo de gobernanza:

Planificación:

- ✓ Con carácter anual, en el mes de mayo, se elaborará el Plan Operativo Anual (POA) en el que se concretarán aquellas acciones que se van a acometer durante la siguiente temporada que se iniciará en septiembre.
- ✓ Para la elaboración el correspondiente Plan Operativo Anual, se realizará una calendarización que se establecerá en la próxima actualización del Plan, así como el seguimiento realizado la temporada previa, por si se considerara necesario incorporar alguna acción nueva que no estaba prevista y/o realizar los ajustes que se consideren necesarios.

Seguimiento:

- ✓ A lo largo de la vigencia del Plan, la Comisión de Igualdad tendrá un papel fundamental como encargada de facilitar la ejecución del mismo y realizar su seguimiento.
- ✓ Para ello, con carácter interno, en el seno de la Comisión, se realizará un seguimiento trimestral de los planes operativos anuales. Este seguimiento será fundamentalmente cualitativo, identificando fundamentalmente posibles obstáculos que puedan incidir en la puesta en práctica de las acciones planificadas y determinando soluciones para salvar dichos obstáculos.
- ✓ Anualmente, se realizará un seguimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Este seguimiento será tanto de tipo cuantitativo como cualitativo.

Evaluación:

- ✓ Al término de la vigencia del Plan, se realizará la evaluación final del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la cual servirá para sentar las bases en la elaboración del siguiente Plan para la Igualdad en el RCTSS.
- ✓ Al igual que en el caso del seguimiento, la evaluación será cuantitativa y cualitativa.

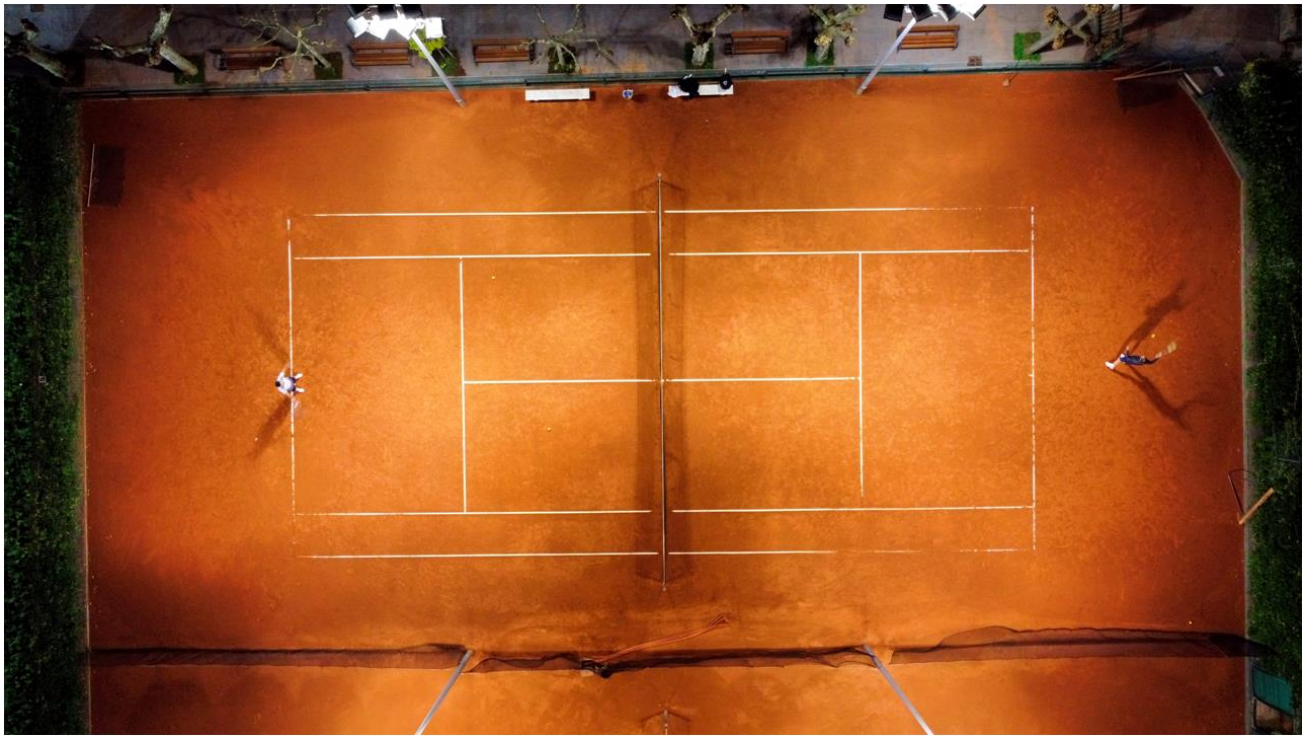
De cara a facilitar el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan, se elaborará una herramienta de seguimiento (a priori en formato Excel) en la que figurarán las acciones que se van a llevar a cabo, con las actividades, indicadores…

La actualización de esta herramienta servirá para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para su valoración.

4.3. Registro del Plan

La persona responsable de RRHH registrará de modo online la siguiente documentación:

- ✓ Datos estadísticos recogidos en el modelo oficial del Anexo 2.V del Real Decreto 713/2010.
- ✓ Texto original del Plan de Igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora.
- ✓ Actas de distintas sesiones celebradas de la comisión y de firma de convenio y de plan de igualdad.
- ✓ Texto original del Plan de Igualdad en formato Word.
- ✓ Acreditación de la representatividad del "banco social".



5. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

5.1. Difusión del Plan

Al objeto de garantizar la adecuada difusión del Plan, se definirá y desarrollará un Plan de Comunicación inicial del mismo, dirigido a los siguientes públicos objetivo y con los siguientes instrumentos prioritarios:

Público objetivo	Instrumentos prioritarios
Órganos de Gobierno	Reuniones
Plantilla de gestión	Reuniones
Equipos	Comunicaciones digitales y reuniones
Staff técnico	Formación en formato digital y reuniones
Escuelas	Formación en formato digital y reuniones
Empresas colaboradoras, patrocinadoras y proveedoras	Comunicaciones digitales y reuniones
Socios/socias	Comunicaciones digitales y reuniones
Usuarios, en general	Comunicaciones digitales y reuniones

Esta labor inicial de difusión se mantendrá a lo largo del tiempo, tanto a nivel de las actuaciones desarrolladas como de la difusión de los informes de seguimiento y evaluación del Plan.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

6.1. Comisión de seguimiento

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada por las personas integrantes del Comité, las personas que integran el Órgano de Cumplimiento y la Gerente.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.

- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las partes.

- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

6.2. Procedimiento de modificación del Plan

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.