

PLAN DE IGUALDAD



ASOCIACIÓN DEPORTIVA MÉRIDA S.A.D.

FECHA DE APROBACIÓN: 03/12/2025

[Handwritten signature]



Índice

1. Presentación	4
1.1 Trayectoria de la organización.....	4
1.2 Peculiaridades de la actividad desarrollada y de cada centro de trabajo	4
1.3 Organigrama de la organización	5
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	7
3. Ámbito personal, territorial y temporal	8
4. Resultados del informe diagnóstico y de la auditoría retributiva. Plan de acción y de correcciones de las desigualdades retributivas.	9
4.1 Resultados del Informe Diagnóstico	9
4.1.1 Materias analizadas en el Diagnóstico	9
4.2 Resultados de la Auditoría Retributiva	33
4.2.1 Registro retributivo	33
4.2.2 Valoración de Puestos de Trabajo	37
4.2.3 Plan de acción y de Corrección de las Desigualdades Retributivas	38
5. Objetivos del Plan de Igualdad	46
6. Medidas de Igualdad	49
6.1 Selección y contratación.....	49
6.2 Clasificación profesional	52
6.3 Formación	53
6.4 Promoción profesional	58



DESDE 1912



6.5 Auditoría retributiva	60
6.6 Salud laboral con perspectiva de género	63
6.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	67
6.8 Condiciones de trabajo	73
6.9 Infrarrepresentación femenina	74
6.10 Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	76
6.11 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	79
6.12 Lenguaje y comunicación no sexista	81
7. Aplicación y seguimiento	85
7.1 Personas y órganos que intervienen	86
7.2 Comisión de seguimiento del Plan	86
8. Revisión y evaluación del Plan	89
8.1 Revisión del Plan	89
8.2 Evaluación del Plan	89
9. Calendario de actuaciones	92
10. Procedimiento de modificación	101



DESDE 1912



1. Presentación

1.1 Trayectoria de la organización

La Asociación Deportiva Mérida SAD fue fundada en 2013 y es un Club de fútbol de la ciudad de Mérida, capital de Extremadura. Tiene su domicilio social en la calle Paseo de las Artes y Oficios S/N, C.P. 06800, Mérida (Badajoz). El CIF del Club es A06638878. El presidente actual del AD Mérida S.A.D. es D. Mark Anthony Heffernan, con número de pasaporte 552376058. En la actualidad compite en la Primera Federación Grupo II de España, siendo el único equipo extremeño y, por lo tanto, el que compite en la categoría más alta a nivel regional.

1.2 Peculiaridades de la actividad desarrollada y de cada centro de trabajo

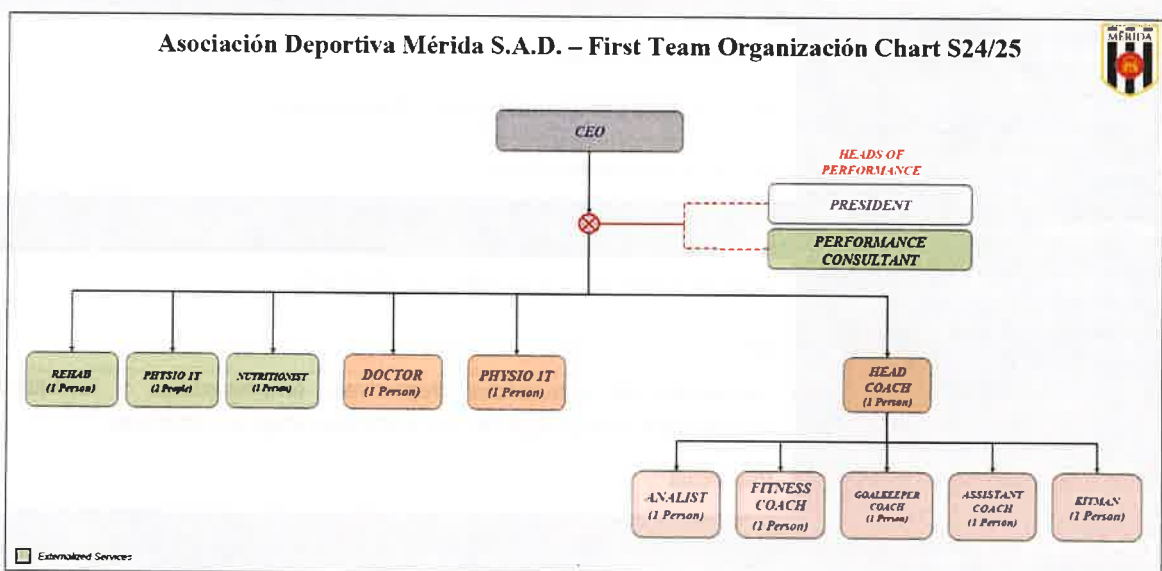
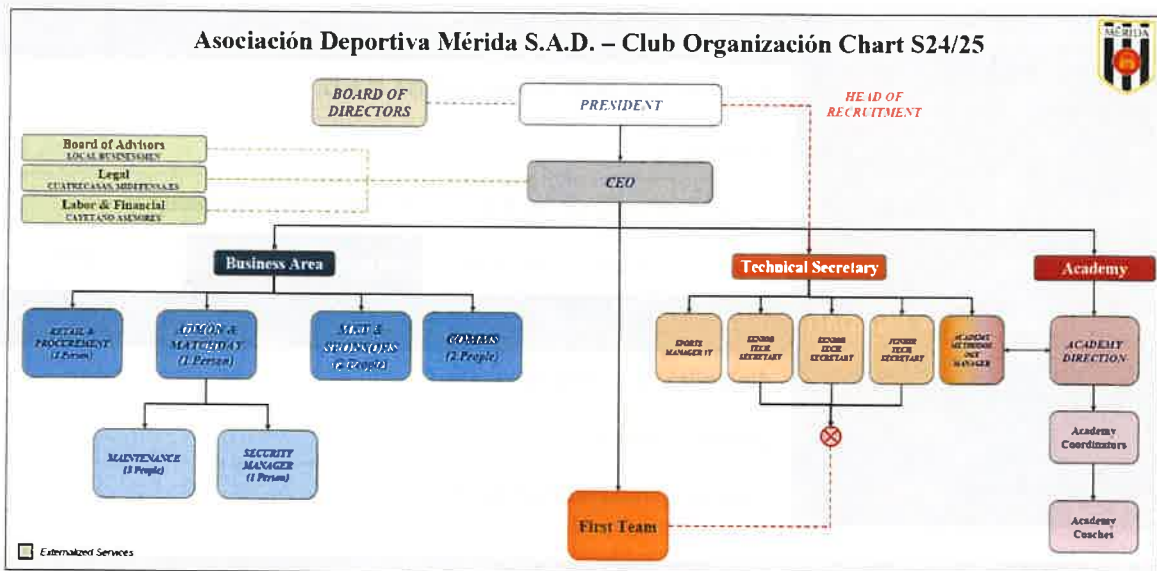
Actualmente la entidad desarrolla su actividad deportiva en dos centros de trabajo: [1] Estadio Romano José Fouto (situado en C/Villafranca de los Barros S/N, 06800, Mérida, Badajoz) donde lleva a cabo entrenamientos del primer equipo de fútbol masculino, así como el trabajo administrativo y de negocio del propio Club, así como [2] los Campos de la Federación Miguel Patón Mosquera (situados en Avenida Numancia S/N, 06800, Mérida, Badajoz) donde se ubica la Ciudad Deportiva. En este último centro de trabajo se realizan de igual forma entrenamientos del primer equipo de fútbol masculino, así como las actividades de desarrollo deportivo de la cantera del Club.



DESDE 1912



1.3 Organigrama de la organización



DESDE 1912



A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	ASOCIACIÓN DEPORTIVA MÉRIDA S.A.D.					
NIF	A06638878					
Domicilio social	Calle Villafranca de los Barros S/N, 06800, Mérida (Badajoz)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima Deportiva	Año Constitución	2013			
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRES	Alejandro Pérez Robles					
CARGO	Director General					
E-MAIL	alejandroperez@admerida.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
NOMBRES	Raquel Galán Murillo					
CARGO	Responsable de Administración y Facturación					
E-MAIL	raquelgalan@admerida.es					
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD	ACTIVIDADES DE LOS CLUBES DEPORTIVOS					
CNAE	9312					
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Desarrollo de actividades deportivas, empresariales y formativas relacionadas con el fútbol en las distintas categorías oficiales.					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Provincial					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	43	Total	46
Centros de trabajo	Centro 1: Estadio Romano José Fouto, calle Villafranca de los Barros S/N, 06800, Mérida (Badajoz). Centro 2: Centro de entrenamiento, urbanización Deportivo, 1, 06800 Mérida, Badajoz.					



DESDE 1912



2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Se indican a continuación las partes legítimas que suscriben el Plan de Igualdad:

En representación de la empresa por:

- Alejandro Pérez Robles, Director General. Email de contacto alejandroperez@admerida.es

En representación de la plantilla por:

- Juan Rivero Sánchez, Representante Sindical de FSC CCOO Extremadura. Email de contacto jrivero@extremadura.ccoo.es



DESDE 1912



3. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el 03/12/2025, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante cuatro años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



DESDE 1912



4. Resultados del informe diagnóstico y de la auditoría retributiva. Plan de acción y de correcciones de las desigualdades retributivas.

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

4.1 Resultados del Informe Diagnóstico

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en ASOCIACIÓN DEPORTIVA MÉRIDA S.A.D., los datos analizados corresponden al período comprendido entre el 01/01/2023 al 31/12/2023 en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas.
- Datos básicos de la organización.
- Información corporativa.
- Análisis cuantitativo de la plantilla.
- Análisis de Igualdad por materias.

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

4.1.1 Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

a) Proceso de selección y contratación

0. ¿Cuál es el grado de masculinización o feminización del sector "93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento" según las estadísticas oficiales del INE?

Los datos obtenidos del INE, correspondientes al último trimestre de 2024, muestran que el sector "93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento" está masculinizado. Según el CNAE 9312, el total de trabajadores es 244,300, de los cuales 139,700 son hombres (57%) y 104,600 son mujeres (43%).



DESDE 1912



1. ¿Cuál es el protocolo de selección y contratación que se propone, y cuántas personas han solicitado acceder a los procesos de selección en el Club, diferenciando entre el área “Deportiva” y “No Deportiva”?

Dentro del Área “No Deportiva”, se ha presentado un mínimo de 10 personas a los siguientes puestos de trabajo:

- a. Responsable de Tienda y Gestión de Stock.
- b. Responsable de Marketing y Patrocinios.
- c. Psicólogo.
- d. Nutricionista.
- e. Secretario Técnico Junior.

Respecto al “Área Deportiva”, el proceso de selección entraña la participación de empresas externas (agencias de representación) en un 90% de los casos, aplicando a la contratación de jugadores y entrenadores. No es cuantificable el número de personas que han solicitado acceder a estos puestos, ya que estas contrataciones se realizan mediante un análisis previo del mercado, sin apertura pública a aplicación para estas posiciones.

2. ¿Cuál es el procedimiento utilizado en el proceso de selección, desde el anuncio de las ofertas hasta la contratación, incluyendo los criterios, canales de comunicación, pruebas de selección, y el personal involucrado?

En el Área “No Deportiva” se publican los puestos de trabajo en LinkedIn desde julio de 2023, con independencia de la tipología del puesto. Normalmente se realizan entre 2 y 3 entrevistas antes de la contratación:

- a. Entrevista realizada por personal con conocimiento técnico del área a contratar. La entrevista suele enfocarse desde un prisma más técnico y de cualidades relacionadas con el puesto.
- b. Entrevista realizada por personal cuyo trabajo diario impacta en las labores del puesto, pero no necesariamente tiene conocimiento técnico del área a contratar. Esta entrevista tiene una evaluación técnica y otra personal, teniendo mayor peso esta última, de tal forma que se evalúa un posible desempeño con las distintas posiciones de la empresa.



DESDE 1912



- c. Entrevista realizada por la Dirección, en un ámbito más distendido y expresamente diseñada para evaluar personalmente a los candidatos, así como su encaje en la cultura del Club.

En el "Área Deportiva" se realiza un análisis del mercado y posibles candidatos (jugadores y entrenadores) a partir de marzo o abril hasta agosto, manteniendo entrevistas con los aspirantes al puesto o sus respectivos agentes / representantes. En este caso el proceso es más selectivo, siendo la empresa la que contacta directamente a los posibles candidatos y sin existir un proceso de selección público.

3. ¿Cómo se analiza la masculinización en el contexto de un club de fútbol masculino y cuál es su valoración en términos de composición de la plantilla?

Masculinización esperada: Dado que la organización pertenece a un club de fútbol masculino, es totalmente lógico que la mayoría de la plantilla esté compuesta por hombres, ya que los jugadores (42) y el cuerpo técnico son todos hombres. Este hecho influye directamente en la composición de la plantilla de la empresa.

- El club tiene un 94,2% de hombres, lo que supera el 60%, lo que encaja en la categoría de masculinizada.
- Aunque esto podría parecer una situación desproporcionada, el contexto del club de fútbol hace que sea un resultado esperado y natural.

A pesar de que la organización está masculinizada según los porcentajes (y debido a los datos de la plantilla y del club de fútbol), esta masculinización es coherente con el contexto deportivo en el que se encuentra. Es importante considerar que esta situación no refleja una falta de equidad de sexo, sino que responde a la naturaleza del sector en el que opera la organización (fútbol masculino).

4. ¿Cómo se distribuyen los trabajadores en la franja de edad clave (25-45 años) y qué análisis se puede hacer respecto a la masculinización y la posible infrarrepresentación de mujeres en relación con las responsabilidades de cuidado?

Distribución por edad (franja de edad clave: 25 a 45 años):

- De 25 a 30 años: 95% hombres (21), 5% mujeres (1).
- De 30 a 35 años: 91% hombres (10), 9% mujeres (1).
- De 35 a 40 años: 89% hombres (8), 11% mujeres (1).



DESDE 1912



- De 40 a 45 años: 100% hombres (4), 0% mujeres (0).

Masculinización en la franja de edad clave (25-45 años):

- En todas las franjas de edad entre 25 y 45 años, los hombres ocupan ampliamente la plantilla, con un porcentaje de representación superior al 89% en todas ellas.
- En el rango de 40 a 45 años, los hombres ocupan el 100% de los puestos.

Posible infrarrepresentación de mujeres:

- En estos rangos de edad, que son típicamente donde las responsabilidades de cuidado (maternidad, cuidado de familiares) suelen ser más frecuentes, la representación femenina está en consonancia con el total de mujeres en la plantilla. Las mujeres constituyen un 5% en el rango de 25-30 años, un 9% en el de 30-35 años, y un 11% en el de 35-40 años.

Hay que añadir que la organización tiene una representación de mujeres en edad de maternidad (25 a 45 años) en consonancia con el total de mujeres en la plantilla, especialmente en los rangos de edad donde las responsabilidades de cuidado son más altas.

5. Concienciación en la Organización. ¿Qué medidas adopta la organización en relación con la Protección de la Maternidad/Paternidad y la Protección a la Lactancia, de acuerdo con la ley?

Protección a la Maternidad/Paternidad: Se proporcionan, indistintamente del sexo, 16 semanas a contar desde el nacimiento del bebé, siendo obligatorias hacer uso de las primeras 6 semanas tras el nacimiento y pactando con la Dirección las 10 semanas restantes.

Protección a la Lactancia: Se proporcionan, indistintamente del sexo, una hora por día laboral hasta que el hijo/a cumpla 9 meses de edad desde su nacimiento. Habitualmente, se opta por la opción de acumular todas las horas y disfrutar del total de las mismas de forma continuada, implicando aproximadamente 15 días.

6. ¿Cómo se distribuyen las contrataciones por tipo de contrato y qué contexto se puede observar respecto a la composición de la plantilla y las tendencias de contratación?

Contratación indefinida:

- Mujeres: 6% (2)



DESDE 1912



- Hombres: 23% (7)

Contratación temporal:

- Mujeres: 0% (0)
- Hombres: 71% (22)

Dado que el contrato temporal es habitual en el fútbol (debido a la naturaleza de los contratos de jugadores y cuerpo técnico), esto podría explicar el alto porcentaje de hombres en estos contratos.

7. ¿Cómo se distribuyen los ceses laborales (despidos, dimisiones y finalización de contrato) entre hombres y mujeres, y cuál es el análisis de estos datos en el contexto de un club de fútbol?

Despido:

- Mujeres: 0% (0)
- Hombres: 100% (12)

En esta categoría, todos los despidos corresponden a hombres, lo cual está relacionado con la naturaleza del trabajo en un club de fútbol, donde los despidos suelen estar ligados al desempeño deportivo de los futbolistas y el cuerpo técnico.

Dimisión:

- Mujeres: 50% (1)
- Hombres: 50% (1)

En este caso, tanto hombres como mujeres dimitieron en igual proporción, con 1 persona de cada sexo. Este tipo de cese es menos frecuente y muestra un equilibrio en la distribución entre los sexos.

Finalización del contrato:

- Mujeres: 0% (0)
- Hombres: 100% (19)



DESDE 1912



Al igual que en los despidos, todos los ceses por finalización de contrato corresponden a hombres. En el contexto de un club de fútbol, los contratos temporales (típicos en futbolistas y cuerpos técnicos) suelen terminar al final de la temporada o cuando el rendimiento no cumple con los objetivos establecidos.

En conclusión, los ceses afectan en mayor proporción a los hombres, con un 97% de ceses en hombres. Este desequilibrio se debe a la alta representación masculina en el club, especialmente en los puestos de trabajo más propensos a ceses, como futbolistas y entrenadores.

b) Clasificación profesional

1. ¿Cómo se observa la segregación horizontal y vertical en la organización en términos de la distribución de los puestos de trabajo entre hombres y mujeres?

Segregación Horizontal:

Empresa totalmente masculinizada, ya que la presencia de mujeres se limita a tres personas ocupando los puestos de administración y a una mujer ocupando el puesto de limpiador/a. El resto de los puestos y departamentos están ocupados exclusivamente por hombres.

- *Áreas masculinizadas:* Cuerpo Técnico, Deportistas y Dirección están completamente ocupadas por hombres (100%), algo totalmente habitual en un club de fútbol masculino.
- *Área de Gestión de Servicios:* Los hombres ocupan los puestos de trabajo de dependiente y mantenimiento, mientras que la mujer ocupa el puesto de limpieza.
- *Administración:* Aunque una mujer ocupa el puesto de administración con responsabilidad, la mayoría de los auxiliares administrativos son hombres (80%).

Segregación Vertical:

- *Dirección:* Todos los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres (100%).

La organización presenta una segregación horizontal y vertical clara, con una fuerte masculinización en las áreas de responsabilidad y liderazgo. Las mujeres están mayoritariamente en funciones de apoyo y sin representación en los puestos directivos.



DESDE 1912



c) Retribuciones

1. ¿Cómo se distribuyen las diferencias salariales y los incentivos entre hombres y mujeres en la organización, y qué factores influyen en estas diferencias?

Diferencias Salariales Globales:

- El promedio del salario base para los hombres (17.013 €) es significativamente mayor que el de las mujeres (8.757 €), con una brecha del 49%.
- En cuanto al total de retribuciones efectivas, la diferencia es del 51%, siendo los hombres los principales beneficiarios.
- Sin embargo, esta diferencia está influenciada por la distribución desigual de puestos de trabajo altamente remunerados (futbolistas).

Incentivos y Complementos:

- Los hombres son los principales beneficiarios de incentivos, primas y otros complementos debido a que es el único sexo deportista en el club.

Escalas Salariales:

- En la Escala 03, las retribuciones son casi equivalentes entre hombres y mujeres.
- En la Escala 04, las mujeres están ausentes, lo cual puede limitar el análisis sobre igualdad en este rango.
- En escalas como la Escala 05 y 06, las diferencias vuelven a favorecer a los hombres en términos absolutos.

d) Formación

1. ¿Cómo se distribuyen la representación y la formación entre hombres y mujeres en la plantilla, y qué análisis se puede hacer sobre la disparidad en las horas de formación?

Distribución en la plantilla:

- Mujeres: 4 (5.8% de la plantilla).
- Hombres: 65 (94.2% de la plantilla).



DESDE 1912



Distribución de la formación:

- Mujeres: 16 horas (15.7% de las horas totales).
- Hombres: 86 horas (84.3% de las horas totales).
- 4 mujeres formadas (8.5% de los formados), 43 hombres formados (91.5%).

Promedio de horas de formación:

- Mujeres: 4 horas promedio.
- Hombres: 2 horas promedio.

Las mujeres, aunque reciben más horas de formación por persona (4 horas vs 2 horas), están subrepresentadas en términos absolutos, ya que solo 4 de las 69 personas en la plantilla son mujeres.

2. ¿Qué tipos de formación se han otorgado en la organización, y en qué áreas y modalidades se han impartido?

Se han otorgado tres tipos de formación:

- Formación Área de Negocio ("No Deportiva"): Formación asociada con los departamentos de negocio del Club, tales como Gestión, Comunicación, Marketing, Patrocinios, Prensa y Digitalización. El curso otorgado se denomina "Curso en Tendencias Innovadoras de la Gestión en el Deporte", impartido por LALIGA Business School y Fundación Jóvenes y Deportes. Esta formación tuvo una duración de 20 horas (6 sesiones) y el formato fue presencial y en streaming.
- Formación "Área Deportiva": Formación destinada al personal técnico-deportivo en ámbitos de actuación como la Dirección Deportiva y Desarrollo Técnico de Entrenadores. Se han proporcionado las siguientes formaciones:
 - Curso de Especialista UEFA Goalkeeper A Diploma, impartido por la Real Federación Española de Fútbol. Este curso tiene una carga lectiva de 40 horas con 7 jornadas presenciales.
 - Curso Universitario Superior en Fútbol de Alto Rendimiento, impartido por la empresa CONSTRUYENDO FÚTBOL y la Universidad Católica de Ávila. Carga lectiva de 10 ETCS y horario libre, impartido online.
 - Programa Avanzado en Scouting: Detección del Talento, impartido por AC FOOTBALL CENTER, con 100 horas de valor académico, horario libre e impartición online.



DESDE 1912



- Formación Genérica:

- Cursos de Prevención de Riesgos Laborales que se otorgan a todos los trabajadores por igual.

3. ¿Cómo se distribuyen los participantes en las formaciones y en qué condiciones se realizan (dentro o fuera de la jornada laboral), incluyendo adaptaciones horarias, permisos y lugar de impartición?

Dentro de los tres puntos de formación señalados anteriormente, los cursos se realizan fuera del horario laboral, sin compensaciones por su realización. La formación específica ha sido realizada por los siguientes trabajadores:

Formación Área de Negocio (“No Deportiva”):

- Mujer: Jefa de Administración y Facturación.
- Hombre: Jefe de Comunicación y Prensa.
- Hombre: Responsable de Comunicación y Prensa.

Las formaciones se han realizado fuera del centro de trabajo.

Formación Área Deportiva:

- Hombre: Entrenador de Porteros del Primer Equipo Masculino.
- Hombre: Director Deportivo.
- Hombre: Director Deportivo.

Las formaciones se han realizado fuera del centro de trabajo.

Al impartirse la gran mayoría de ellas fuera del horario laboral, no ha sido necesario otorgar permisos para la concurrencia a exámenes ni ha sido necesario adaptar la jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en los que la formación ha coincidido con la jornada laboral —como en el “Curso en Tendencias Innovadoras de la Gestión en el Deporte” y en el “Curso de Especialista UEFA Goalkeeper A Diploma”— no se ha requerido la recuperación de horas, al considerarse tiempo de formación que repercute positivamente en las funciones del Club.



DESDE 1912



4. ¿Qué criterios de acceso a la formación establece el A.D. Mérida y qué medidas aplica para garantizar la igualdad de oportunidades?

En relación con el acceso a la formación dentro del A.D. Mérida, se establecen los siguientes criterios para garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras:

Disponibilidad de la formación:

- La formación ofrecida por el club está dirigida a la mejora continua de las competencias profesionales del personal.

Requisitos para acceder a la formación:

- La formación se otorga a aquellos trabajadores que la solicitan o, en caso de ser gratuita, se informa vía correo electrónico por la Dirección General a aquellos trabajadores los cuales desempeñan labores relacionadas y están interesados en realizar dichas formaciones.
- Puesto de trabajo relacionado con la formación ofrecida: La formación estará preferentemente dirigida a aquellas personas cuyo puesto de trabajo o responsabilidades guarden relación directa con la temática del curso ofrecido.

Medidas para garantizar la igualdad:

- El club implementa medidas que aseguran que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a las actividades formativas, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

La plantilla no ha recibido, hasta ahora, formación en materia de igualdad.



DESDE 1912



e) Promoción profesional

1. ¿Cuáles son los criterios y factores que influyen en la promoción profesional dentro de la organización, y cómo se distribuye su impacto?

Criterios en la promoción profesional:

- *Formación del candidato:* Su incidencia en la promoción es menor del 25%.
- *Antigüedad del candidato:* Tiene una incidencia en la promoción de menos del 25%.
- *Méritos del candidato:* Su impacto en la promoción está entre el 25% y el 50%.
- *Facultades organizativas de la Dirección:* Tienen una incidencia de más del 50% en la promoción.
- *Dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar y movilidad geográfica:* Las promociones no están especialmente relacionadas con estos factores.

Criterios documentados:

- La organización no cuenta con unos criterios documentados que guíen de manera equilibrada el proceso de promoción.
- Los criterios para promociones económicas tampoco están documentados dentro de la organización.

2. ¿Cuáles son los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional dentro del Club, y cómo se distribuye su incidencia?

- *Incidencia de la formación del candidato:* 20%.
- *Antigüedad en la empresa:* 20%.
- *Méritos del candidato:* 20%.
- *La facultad organizativa de la Dirección*, porcentualmente hablando, definen el 40% restante. Las promociones no tienen relación especial con la dedicación exclusiva, la disponibilidad para viajar o la movilidad geográfica.



DESDE 1912



3. ¿Existe un procedimiento formalizado para la promoción del personal en el Club?

No existe un procedimiento redactado sobre la promoción del personal.

4. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de promoción en el Club y qué criterios se siguen para determinar los candidatos?

En las reuniones periódicas de la Dirección del Club con el Consejo de Administración y Presidencia se establecen según las necesidades de rendimiento deportivo el criterio de promoción utilizado en la empresa.

Una vez detectada la necesidad de un puesto de responsabilidad, en primer lugar, se buscan posibles candidatos en la empresa para dicho puesto.

5. ¿Cómo se comunica el proceso de promoción a los empleados, y qué aspectos se abordan en la reunión con los candidatos seleccionados?

La comunicación no se realiza abierta a todo el personal, dado que es un puesto de responsabilidad se ofrece a aquellas personas que la Dirección estima pertinentes para cubrir dicho puesto.

El canal de comunicación es mediante una reunión con la persona seleccionada para dicho cargo. Esta reunión la organizan la Dirección General y Presidencia del Club (puestos ejercidos a día de hoy por hombres).

Se le comunica al trabajador en dicha reunión la necesidad de cubrir el puesto en cuestión, se les explica el puesto de responsabilidad que se les está ofreciendo, comunicamos cómo se va a proceder a la formación del empleado para asumir dicho cargo y se explica también la remuneración económica que va a percibir al asumir dicho cargo.



DESDE 1912



f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

1. ¿Cómo afecta la distribución de los puestos de responsabilidad en las franjas de edad críticas (25-45 años) a la representación de hombres y mujeres, y qué acciones se sugieren para mejorar la igualdad de oportunidades en el acceso a estos cargos?

En los puestos de responsabilidad (intermedios y superiores), en las franjas de edad críticas (25-45 años), los hombres dominan con más del 60% en todos los casos analizados, y las mujeres están infrarrepresentadas, sin embargo, es una consecuencia lógica, tanto del sector como de que más del 90% de la plantilla del club son hombres.

Aun así, refleja una segregación vertical negativa, ya que las mujeres no ocupan los puestos clave de liderazgo durante la etapa de mayor carga de responsabilidades familiares (maternidad y cuidado de familiares).

Se sugiere la necesidad de políticas de conciliación más efectivas para promover la igualdad de oportunidades y evitar discriminación. Así como eliminar barreras para acceder a cargos de responsabilidad debido a posibles faltas de políticas de conciliación laboral y familiar.

2. ¿Cómo se distribuyen los puestos con y sin responsabilidades familiares en la organización, y qué observaciones se pueden hacer sobre la representación de hombres y mujeres en relación con dependientes?

Puestos sin responsabilidades familiares vs. con dependientes:

- En puestos sin responsabilidades familiares, los hombres predominan con más del 60% sin hijos o dependientes.

Puestos de responsabilidad con 0 hijos vs. con dependientes:

- En puestos de responsabilidad, los hombres dominan y la mayoría no tienen personas a su cargo.
- La única mujer con puesto de responsabilidad tiene a su cargo personas dependientes.

La empresa informa que no se dieron reducciones de jornada durante el período de referencia.



DESDE 1912



3. ¿Se han establecido comparativas entre sexos en relación con la jornada laboral y la incapacidad temporal?

No se pueden establecer comparativas entre sexos, ya que la jornada continua y sin turnos se aplica a la plantilla al completo.

Además, no se han recopilado los datos de días de situación de incapacidad temporal por sexo durante el período de referencia.

4. ¿Qué medidas de salud laboral con perspectiva de género se han implementado en la Asociación Deportiva Mérida S.A.D. para garantizar la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras?

En cumplimiento de la normativa aplicable (Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores), y considerando la perspectiva de género, se establecen las siguientes medidas para proteger la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras de la Asociación Deportiva Mérida S.A.D.:

Medidas de Protección, Identificación y Evaluación de Riesgos:

- Identificación y evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo, considerando diferencias de género que puedan afectar la salud de manera distinta a hombres y mujeres.
- Revisión periódica de las condiciones laborales para detectar posibles desigualdades en la exposición a riesgos laborales.
- Inclusión de criterios específicos para la protección frente al acoso laboral y sexual, asegurando un entorno seguro y respetuoso para todo el personal.

Medidas para la Protección de la Maternidad:

- Permiso de maternidad se proporcionan, indistintamente del sexo, 16 semanas a contar desde el nacimiento del bebé, siendo obligatorias hacer uso de las primeras 6 semanas tras el nacimiento y pactando con la Dirección las 10 semanas restantes, ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija adicional.
- Adaptación temporal del puesto de trabajo o cambio de funciones si existiera riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o el feto, según el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Permisos por riesgo durante el embarazo o lactancia, si no es posible garantizar la seguridad de la trabajadora en su puesto habitual.
- Derecho a la reincorporación al mismo puesto de trabajo tras el período de maternidad.



DESDE 1912



Protección a la Lactancia:

- Permiso por lactancia de un menor de 9 meses, que puede consistir en una hora diaria de ausencia del trabajo que se puede dividir en dos fracciones.
- Opción de acumular el permiso por lactancia en jornadas completas, siempre que se acuerde con la empresa.
- Facilitar horarios adaptados y espacios adecuados para la extracción y conservación de leche materna.
- Habitualmente, se opta por la opción de acumular todas las horas y disfrutar del total de las mismas de forma continuada, implicando aproximadamente 15 días.

Estas medidas garantizan que las trabajadoras del A.D. Mérida puedan disfrutar de sus derechos relacionados con la maternidad y lactancia de acuerdo con la Ley y el Estatuto de los Trabajadores.

g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

1. ¿Cómo se comunica la información sobre los derechos de conciliación a la plantilla, y qué canal se utiliza para ello?

El canal de información y comunicación utilizado para difundir los derechos de conciliación de la plantilla es la aplicación de fichaje para la jornada laboral SUDESPACHO, donde están registrados todos los trabajadores y se proporciona todo tipo de comunicación genérica del Club (nóminas, comunicaciones generales, etc.).

2. ¿Qué medidas se implementan para facilitar la conciliación laboral en la organización?

Una de las principales medidas para facilitar la conciliación es la posibilidad de realizar teletrabajo sin limitación de días, siempre previa aprobación por la Dirección General.

3. En el último año, se ha otorgado la siguiente distribución de permisos y licencias:

	Hombres	Mujeres	Total
Cuidados de Menores y/o Personas Dependientes	0	2	2
Ingresos de Familiares	0	1	1
Citas Médicas	6	1	7



DESDE 1912



	Hombres	Mujeres	Total
Matrimonio	20		20

(No se han producido excedencias durante el período de referencia.)

4. ¿Qué diferencias existen en la permanencia de mujeres y hombres en la empresa, especialmente en relación con los tramos de antigüedad?

Mujeres:

- El 75% de las mujeres se encuentran en el tramo de antigüedad "hasta 5 años", mientras que el 25% tiene más de 5 años de antigüedad.
- A pesar de que las mujeres tienen una mayor permanencia que los hombres en este tramo, la proporción de mujeres en "hasta 5 años" (75%) es menor que la de los hombres (92%).

Hombres:

- El 91% de los hombres están en el tramo de antigüedad "hasta 5 años", y solo el 9% tiene más de 5 años de antigüedad.
- La alta rotación en los hombres es típica en un Club de fútbol de la categoría en la que participa, pero comparado con las mujeres (75% en el tramo de "hasta 5 años"), se observa que los hombres permanecen menos tiempo en la empresa.

5. ¿Cómo afectan las responsabilidades familiares a la permanencia laboral de las mujeres y los hombres en la empresa?

Mujeres con responsabilidades familiares:

- Solo 1 mujer tiene responsabilidades familiares y una antigüedad de 5 a 10 años (25% de las mujeres).
- Esta mujer tiene una antigüedad mayor que las mujeres sin responsabilidades familiares, que están exclusivamente en el tramo "hasta 5 años". Esto sugiere que las responsabilidades familiares no son un obstáculo para la permanencia laboral de las mujeres y podrían incluso correlacionarse con una mayor antigüedad.



DESDE 1912



Hombres con responsabilidades familiares:

- 4 hombres tienen responsabilidades familiares, todos ellos con antigüedad "hasta 5 años" (100% de los hombres con responsabilidades familiares).
- Los hombres sin responsabilidades familiares tienen una mayor permanencia que aquellos con responsabilidades familiares, ya que el 90% de los hombres sin dependientes están en el tramo "hasta 5 años".
- La rotación es alta en ambos grupos, indicando que las responsabilidades familiares no influyen significativamente en la permanencia de los hombres en la empresa.

h) Infrarrepresentación femenina

- 1. ¿Cómo se distribuyen los hombres y las mujeres en la franja de edad clave (25-45 años) en la organización, qué impacto tiene esto en la masculinización de la plantilla, y qué medidas se podrían tomar para promover la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad en las responsabilidades de cuidado?**

Distribución por edad (franja de edad clave: 25 a 45 años):

- De 25 a 30 años: 95% hombres (21), 5% mujeres (1).
- De 30 a 35 años: 91% hombres (10), 9% mujeres (1).
- De 35 a 40 años: 89% hombres (8), 11% mujeres (1).
- De 40 a 45 años: 100% hombres (4), 0% mujeres (0).

Masculinización en la franja de edad clave (25-45 años):

- En todas las franjas de edad entre 25 y 45 años, los hombres ocupan ampliamente la plantilla, con un porcentaje de representación superior al 89% en todas ellas.
- En el rango de 40 a 45 años, los hombres ocupan el 100% de los puestos.



DESDE 1912



Posible infrarrepresentación de mujeres:

- En estos rangos de edad, que son típicamente donde las responsabilidades de cuidado (maternidad, cuidado de familiares) suelen ser más frecuentes, la representación femenina está en consonancia con el total de mujeres en la plantilla. Las mujeres constituyen un 5% en el rango de 25-30 años, un 9% en el de 30-35 años, y un 11% en el de 35-40 años.

Conclusión:

- La plantilla está altamente masculinizada en la franja de 25 a 45 años.
- Los hombres también asumen responsabilidades de cuidado, (paternidad, cuidado de familiares mayores o dependientes), es relevante analizar si la empresa facilita la conciliación para ellos o si se espera que estas responsabilidades recaigan principalmente en las mujeres.
- Se recomienda promover la corresponsabilidad y garantizar igualdad de oportunidades en acceso, promoción y conciliación para ambos géneros.
- La organización tiene una representación de mujeres en edad de maternidad (25 a 45 años) en consonancia con el total de mujeres en la plantilla, especialmente en los rangos de edad donde las responsabilidades de cuidado son más altas.

2. ¿Qué medidas implementa la organización en relación con la protección de la maternidad/paternidad y la protección a la lactancia, y cómo se aplican estas medidas de acuerdo con la ley?

La organización, en cumplimiento con la ley, lleva a cabo las siguientes medidas para la protección de la maternidad/paternidad y protección a la lactancia:

- Protección a la Maternidad/Paternidad: Se proporcionan, indistintamente del sexo, 16 semanas a contar desde el nacimiento del bebé, siendo obligatorias hacer uso de las primeras 6 semanas tras el nacimiento y pactando con la Dirección las 10 semanas restantes.
- Protección a la Lactancia: Se proporcionan, indistintamente del sexo, una hora por día laboral hasta que el hijo/a cumpla 9 meses de edad desde su nacimiento.



DESDE 1912



Habitualmente, se opta por la opción de acumular todas las horas y disfrutar del total de las mismas de forma continuada, implicando aproximadamente 15 días.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

1. ¿Qué medidas ha tomado la organización en relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y qué acciones se planean para mejorar la situación?

Actualmente, la organización no cuenta con un procedimiento específico para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, se están tomando las siguientes medidas:

- El protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo debe ser revisado para alinearlo con las exigencias legales y éticas correspondientes.
- Hasta el momento, no se ha detectado ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la organización.
- Como medida de prevención y actuación, se sigue el protocolo de Acoso Laboral elaborado por GRUPO COLABORA desde principios de 2024, y se tiene la intención de comunicar nuevamente el protocolo de acoso sexual y/o por razón de género a toda la plantilla.
- Aún no se ha elaborado ningún documento relativo a medidas de sensibilización y prevención en esta materia.

Se incorporan en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2.

j) Derechos laborales en las víctimas de violencia de género

1. ¿Qué medidas ha tomado la organización en relación con los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, y qué acciones se planean para abordar esta situación?

- La organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de violencia de género.



DESDE 1912



- Hasta el momento, no se ha detectado ningún caso de violencia de género dentro de la organización.
- No existe un protocolo que contemple las medidas necesarias para garantizar que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos laborales que les corresponden.

k) Lenguaje y comunicación no sexista

1. ¿Qué medidas ha implementado la organización en relación con el lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista, y cómo se gestionan los derechos de maternidad/paternidad y lactancia en la empresa?

- Las denominaciones de los puestos de trabajo se han renombrado para adaptarlo a la óptica de un lenguaje inclusivo.
- El lenguaje de la comunicación externa se ha adaptado al lenguaje inclusivo.
- El canal de información y comunicación utilizado es la aplicación de fichaje para la jornada laboral SUDESPACHO, donde están registrados todos los trabajadores y se proporciona todo tipo de comunicación genérica del Club (nóminas, comunicaciones generales, etc.).
- De acorde a la ley, se llevan a cabo las siguientes medidas con relación a la Protección de la Maternidad/Paternidad y Protección a la Lactancia:
 - Protección a la Maternidad/Paternidad: Se proporcionan, indistintamente del sexo, 16 semanas a contar desde el nacimiento del bebé, siendo obligatorias hacer uso de las primeras 6 semanas tras el nacimiento y pactando con la Dirección las 10 semanas restantes.
 - Protección a la Lactancia: Se proporcionan, indistintamente del sexo, una hora por día laboral hasta que el hijo/a cumpla 9 meses de edad desde su nacimiento. Habitualmente, se opta por la opción de acumular todas las horas y disfrutar del total de las mismas de forma continuada, implicando aproximadamente 15 días.



DESDE 1912



2. ¿Qué medios se utilizan en la organización para comunicar a las personas trabajadoras los procesos de selección y contratación, formación, promoción profesional, medidas de conciliación y prevención del acoso?

Los medios empleados para comunicar a las personas trabajadoras sobre los procesos y medidas dentro de la organización incluyen:

Canal de comunicación	Selección y contratación	Formación	Promoción Profesional	Medidas de conciliación	Medidas de acoso
Reuniones	☒	☒	☒	☒	☒
Presentaciones a la plantilla	☐	☒	☐	☐	☐
Correo electrónico	☒	☒	☒	☒	☒
Tablón de anuncios	☐	☐	☐	☐	☐
Mensaje en nómina mensual	☐	☐	☐	☐	☐
Periódico o revista interna	☐	☐	☐	☐	☐
Intranet	☐	☐	☐	☐	☐
Apps mensajería instantánea u otras apps.	☒	☒	☐	☐	☒
NO comunica este proceso	☐	☐	☐	☐	☐

Los canales más utilizados incluyen reuniones, correo electrónico y apps de mensajería instantánea u otras aplicaciones, los cuales aseguran que la información sobre estos procesos y medidas llegue a todas las personas trabajadoras de manera eficiente.



DESDE 1912



Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad

ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación.	
		Con todo, la descripción de puestos de trabajo en vigor debe revisarse para ser una herramienta activa en la implementación de la Política de Igualdad.
		Por su parte, la inexistencia de un protocolo de selección y contratación corporativo genera incertidumbre respecto la presencia de sesgos de género en este proceso.
	La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso.	
Clasificación profesional		La Organización cuenta con un sistema de clasificación profesional, pero éste no es revisado periódicamente.
Retribuciones		La Organización aún no ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación.
		No hay constancia de que la Organización haya realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral.
Formación		El Plan de Formación no es percibido por la Organización como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización.
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación.	



DESDE 1912



ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Promoción profesional		Los criterios de aplicación de las promociones, al no estar documentados, dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación.
Condiciones de trabajo		La Organización aún no ha implementado en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras.
		La Organización aún no aprobado e implantado una política de desconexión digital.
Salud Laboral desde una perspectiva de género		En la prevención de riesgos laborales de la Organización no se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres como: doble jornada, diferencias biológicas de la mujer, etc.
Condiciones de trabajo		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad.
		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como por ejemplo destaca la posibilidad de realizar teletrabajo sin limitación de días, siempre previa aprobación por la Dirección General.	
Infrarrepresentación femenina		La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro años anteriores al periodo de estudios, no ha sido a positiva en tanto que no ha sido tendente al equilibrio.
Violencia de género		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género.



DESDE 1912

[Handwritten signatures and stamps]



ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		La Organización aún no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que cumpla con las exigencias legales al respecto.
Lenguaje y comunicación no sexista	Aspectos indicativos del lenguaje de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo.	



DESDE 1912



4.2 Resultados de la Auditoría Retributiva

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en ASOCIACIÓN DEPORTIVA MÉRIDA S.A.D. el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, cuatro años.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

4.2.1 Registro retributivo

Descripción de los distintos conceptos salariales de la Organización

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	SALARIO BASE		Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	INCENTIVOS		Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	GRAT NO CONSOLID		Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.03	PRIMAS		Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.04	PRIMAS BALÓN		Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
C.Extra.01	INDEMNIZACIÓN		Dinero	Extrasalarial	No	Sí
C.Extra.02	P/C INDEM FIN.C		Dinero	Extrasalarial	No	Sí

- **Salario Base:** Salario fijo mensual.
- **Incentivos / Primas:** Primas por consecución de objetivos, ya sean, o bien por objetivos de Negocio (por ejemplo, bonus generado en venta de Patrocinio, o en desempeño a lo largo de la temporada evaluado por el Consejo de Administración) o por objetivos Deportivos (número de goles, asistencias de gol, bloques de partidos jugados, permanencia en la categoría, disputa de Playoffs o ascensos).
- **Gratificación No Consolidada:** Compensación de gastos por tareas relacionadas con la actividad laboral, como pago de combustible para desplazamientos, alimentación, etc. En el caso de los jugadores, también se utiliza este concepto para reflejar el pago en especie de productos/servicios contratados por el Club y consumidos por los jugadores de forma voluntaria. Por ejemplo, en el caso de la suplementación deportiva, el Club es



DESDE 1912



el que adquiere el producto en nombre de los jugadores al acceder a un descuento especial, detrayendo posteriormente este importe de la nómina mensual.

- Indemnización: Compensación por despidos no procedentes, aplicables a la cancelación de contratos deportivos principalmente.
- P/C Indemnización Fin de Contrato: En el caso de deportistas profesionales, se pacta en los contratos privados que dentro del salario base se incluye la indemnización por fin de contrato a que hace referencia el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 35/2010, y que el Tribunal Supremo acuerda hacer extensiva a los deportistas profesionales en Sentencia de 26 de marzo de 2014. De tal forma que en el salario base mensual vienen incluidos la parte proporcional de los doce días de salario adicionales a que hace referencia esta, detallándose específicamente en cada nómina mensual.

Diferencias Salariales Globales

- El promedio del salario base para los hombres (17.013 €) es significativamente mayor que el de las mujeres (8.757 €), con una brecha del 49%.
- En cuanto al total de retribuciones efectivas, la diferencia es del 51%, siendo los hombres los principales beneficiarios.
- Sin embargo, esta diferencia está influenciada por la distribución desigual de puestos de trabajo altamente remunerados (futbolistas).

Incentivos y Complementos

- Los hombres son los principales beneficiarios de incentivos, primas y otros complementos debido a que es el único sexo deportista en el club.

Escalas Salariales

- En la Escala 03, las retribuciones son casi equivalentes entre hombres y mujeres.
- En la Escala 04, las mujeres están ausentes, lo cual puede limitar el análisis sobre igualdad en este rango.
- En escalas como la Escala 05 y 06, las diferencias vuelven a favorecer a los hombres en términos absolutos.



DESDE 1912



Análisis de Justificación de la Brecha

- Estructura del Club: Es razonable esperar que los futbolistas, mayoritariamente hombres, tengan las retribuciones más altas debido a la naturaleza de su puesto. Esto justifica la brecha en el Grupo 05.

Representación Femenina

- La baja representación de mujeres en el club (4 de 69 personas en plantilla) limita el análisis sobre una igualdad efectiva de género en todos los niveles y áreas. Sin embargo, se puede confirmar que no se ha percibido ningún tipo de discriminación por sexo.

Análisis por Grupos Profesionales

- Grupo 02
 - *Hombres*: 2 empleados con una retribución total promedio de 21.121 €.
 - *Mujeres*: Sin representación en este grupo.
- Grupo 05 (Principal grupo de futbolistas)
 - *Hombres*: 52 empleados con una retribución total promedio de 19.495 €.
 - *Mujeres*: 1 empleada con una retribución total de 11.235 €.
 - *Brecha*: 42%.

Justificación: Este grupo contiene principalmente futbolistas, lo cual explica las diferencias significativas, ya que el salario de los futbolistas suele estar basado en mercado y rendimiento.

- Grupo 07 (Funciones administrativas y técnicas)
 - *Hombres*: 10 empleados con una retribución total promedio de 11.386 €.
 - *Mujeres*: 1 empleada con una retribución total de 15.856 €.
 - *Brecha a favor de las mujeres*: -39%.



DESDE 1912



Justificación: En este grupo la mujer empleada tiene un puesto con responsabilidad, que contribuye a que estadísticamente sus retribuciones cobradas sean mayores. Este es un dato positivo en cuanto a la igualdad.

- Grupo 10

- *Hombres:* 1 empleado con una retribución total de 16.182 €.
- *Mujeres:* 2 empleadas con una retribución promedio de 4.376 €.
- *Brecha:* 73%.

Observación: Este grupo incluye funciones muy diferentes (utillero, limpiadora y auxiliar administrativa). La comparación no es homogénea, a pesar de que coincidan en grupo profesional.

- Escala 03

- *Hombres:* 1 empleado con un salario base de 3.000 €.
- *Mujeres:* 1 empleada con un salario base de 2.835 €.
- *Brecha:* 6%.

Observación: La diferencia es menor, lo cual indica que en esta escala los salarios están más equiparados.

- Escala 04

- *Hombres:* 1 empleado con una retribución total de 16.182 €.
- *Mujeres:* Sin representación en esta escala.

- Escala 05

- *Hombres:* 12 empleados con una retribución total promedio de 13.274 €.
- *Mujeres:* 3 empleadas con una retribución promedio de 10.913 €.
- *Brecha:* 19%.

- Escala 06

- *Hombres:* 47 empleados con una retribución total promedio de 12.509 €.
- *Mujeres:* 1 empleada con una retribución total de 11.137 €.
- *Brecha:* 11%.

- Escala 09

- *Hombres:* 1 empleado con una retribución total de 22.750 €.



DESDE 1912



- o *Mujeres:* Sin representación.

Conclusiones

- Distribución por funciones: Las mayores brechas (Grupos 05 y 10) responden a la naturaleza de los puestos de trabajo y funciones asignadas, como los salarios elevados de futbolistas o diferencias en responsabilidades en el Grupo 10.
- Representación femenina: La baja representación de mujeres (4 de 69 empleados) limita un análisis más representativo de igualdad, pero no se detecta discriminación por género.
- Equiparación en escalas: En algunas escalas (03, 06), las diferencias son menores, indicando un esfuerzo hacia la igualdad salarial en puestos de trabajo equivalentes.
- Este análisis destaca que las brechas no reflejan desigualdad por discriminación, sino diferencias inherentes al diseño de funciones, puestos y estructuras del club.

4.2.2 Valoración de Puestos de Trabajo

La valoración de puestos de trabajo tiene como objetivo realizar una estimación global de todos los factores que influyen en un puesto, considerando su incidencia en la organización y permitiendo asignar una puntuación o valor numérico. Esta valoración se ha realizado utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo conforme a la Guía del Ministerio de fecha abril de 2022. La valoración efectuada por la empresa ha resultado en los siguientes análisis:

Puestos con Mayor Puntuación

- Director/a General con Responsabilidad (Agrupación 9): 779 puntos

Este puesto se destaca como el de mayor responsabilidad dentro de la organización, lo cual es coherente con su puesto de trabajo de liderazgo máximo. Con 779 puntos, el director/a general asume una responsabilidad estratégica y de toma de decisiones a nivel organizacional, lo que justifica su puntuación más alta. Esta función es crucial para la dirección general del club y la toma de decisiones clave.



DESDE 1912



Puestos con Menor Puntuación

- Limpiador/a y Mantenimiento (Agrupación 3): 282 puntos

Estos puestos, ubicados en la Agrupación 3, son los de menor puntuación dentro de la organización. La puntuación de 282 refleja funciones operativas esenciales, pero de baja complejidad y responsabilidad. A pesar de ser fundamentales para el funcionamiento diario del club, la baja puntuación refleja el nivel de responsabilidad operativo y no estratégico asociado a estos puestos.

Comentario sobre la Valoración de Puestos

- Diversidad en las Responsabilidades: La estructura jerárquica es claramente visible, con una gran diferencia de puntos entre los puestos operativos y los puestos directivos. Los puestos operativos, como el de limpiador/a o mantenimiento, están diseñados para funciones de apoyo y son esenciales para el funcionamiento diario del club, pero con responsabilidades limitadas fuera del ámbito específico de su tarea. Por otro lado, los puestos directivos (como el de director/a general) tienen una amplia responsabilidad, abarcando la gestión estratégica y la toma de decisiones a gran escala.
- Equilibrio en la Valoración de Puestos: Todos los puestos, independientemente de su nivel jerárquico, se han valorado de acuerdo con criterios objetivos que incluyen las responsabilidades y el impacto de cada puesto dentro de la organización. La valoración muestra una progresión de responsabilidad de menor a mayor conforme se avanza en la jerarquía.

4.2.3 Plan de acción y de Corrección de las Desigualdades Retributivas

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las



DESDE 1912



desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida.
- Objetivo que persigue.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quién va dirigida.
- Responsables de implantación y seguimiento.
- Cronograma.
- Recursos.
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de las medidas planteadas para el resto de las materias en el Apartado V. *Medidas de Igualdad*.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
Medida:	Registro salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Objetivos que persigue:	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida:	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
Medida:	Revisión y seguimiento del registro salarial.
Objetivos que persigue:	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida:	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.



DESDE 1912

[Handwritten signature]



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
Medida:	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha salarial superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma y las medidas tomadas para corregirlas.
Objetivos que persigue:	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida:	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en



DESDE 1912

[Handwritten signature]



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
	cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

c) Cronograma

- Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado 9. *Calendario de Actuaciones*.
- Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

- Velar que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
- Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
- Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan: Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.



DESDE 1912



- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.

Nivel de ejecución del plan: Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIONES ANTIGUAS	ACCIONES NUEVAS
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIONES ANTIGUAS	ACCIONES NUEVAS
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		
TOTAL		



DESDE 1912

[Handwritten signature]



Evaluación de Impacto

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

Indicadores Propuestos:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.



DESDE 1912



- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN DEPORTIVA MÉRIDA S.A.D.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.



DESDE 1912



5. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

a) Selección y contratación

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

b) Clasificación Profesional

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

c) Retribuciones

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

d) Formación

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.



DESDE 1912



e) Promoción Profesional

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios.
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.

f) Condiciones de trabajo

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.

g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Garantizar la desconexión digital.
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.

h) Infrarrepresentación femenina

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.

i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.



DESDE 1912



- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.

j) Derechos laborales en las víctimas de violencia de género

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.

k) Lenguaje y comunicación no sexista

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.

l) Salud laboral con perspectiva de género

- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
- Garantizar la protección específica de la salud de las trabajadoras
- Promover entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos para toda la plantilla



DESDE 1912



6. Medidas de Igualdad

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a results del diagnóstico de situación elaborado en ASOCIACIÓN DEPORTIVA MÉRIDA S.A.D., han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

6.1 Selección y contratación

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida:	Establecer un proceso de selección y contratación que garantice la igualdad de oportunidades sin sesgos de sexo, asegurando que la elección de la persona candidata se base exclusivamente en sus méritos, experiencia y competencias profesionales.
Objetivos que persigue:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa, con mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida:	Promover la aplicación eficaz del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, acceso y contratación al empleo, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los procesos mediante la utilización del protocolo establecido.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN EN 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Diseñar un protocolo de selección y contratación cooperativo transparente y neutro en función del sexo 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 3. Verificación del protocolo.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida:	Difusión de las ofertas de empleo utilizando lenguaje inclusivo e imágenes y contenido no sexista utilizando medios de difusión que hagan que el proceso de selección sea equitativo.
Objetivos que persigue:	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en igualdad.
Descripción detallada de la medida:	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida:	Procurar reducir la media de parcialidad de la plantilla, siempre que las posibilidades del club lo permitan, de no ser posible, justificar el motivo.
Objetivos que persigue:	Reducir la proporción de contratos a tiempo parcial en la plantilla.
Descripción detallada de la medida:	Promover la reducción progresiva del número de contratos a tiempo parcial en la plantilla, siempre que las posibilidades económicas y organizativas del club lo permitan. En caso de no ser viable, se deberá justificar debidamente el motivo.
Prioridad:	Media: IMPLANTACIÓN A PARTIR DE 2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de Seguimiento:	1. Porcentaje de empleados/as con contrato a tiempo parcial respecto al total de la plantilla. 2. Número de conversiones de contratos de parcial a jornada completa en un periodo determinado. 3. Motivos documentados de no conversión de contratos, cuando aplique. 4. Encuestas de satisfacción laboral, para medir el impacto en la plantilla.



DESDE 1912

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



6.2 Clasificación profesional

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Medida:	Llevar a cabo los ajustes necesarios en materia de clasificación profesional con el objetivo de garantizar que las categorías profesionales se adecuan a las tareas realmente realizadas.
Objetivos que persigue:	Actuar en base al principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida:	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
Prioridad:	Alta: IMPLEMENTACIÓN EN 2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 2. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados.



DESDE 1912



6.3 Formación

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
Medida:	Impartir formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del deporte, impartida por alguna institución federativa, por la Administración, diputación, por La Liga... o cualquier otra entidad.
Objetivos que persigue:	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida:	Fomentar y añadir al Plan de formación, cualquiera de estas que sean impartidas por instituciones federativas, la Administración o entidades que ofrezcan cursos bonificados, garantizando así que no represente un coste adicional para la asociación deportiva.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN AÑO 2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de formaciones organizadas. 2. Porcentaje de empleados/as y deportistas formados. 3. Registro de asistencia y certificaciones obtenidas.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
Medida:	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
Objetivos que persigue:	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización. Se implementarán mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de la formación en la concienciación del personal y en la promoción de la igualdad efectiva.
Descripción detallada de la medida:	Adeplus Consultores impartirá una formación de sensibilización en igualdad dirigida a toda la plantilla. Esta formación abordará la normativa vigente en materia de igualdad.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de número de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.



DESDE 1912

[Handwritten signature]



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN

FORMACIÓN

Medida:	Impartir formación, siempre que sea posible, durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo para fomentar la asistencia de todo el personal.
Objetivos que persigue:	Crear un entorno de trabajo que apoye el desarrollo profesional continuo de los empleados, sin comprometer sus responsabilidades familiares y personales. Se pretende proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional que sean accesibles durante el horario laboral, ofreciendo flexibilidad para asegurar que los empleados puedan equilibrar sus compromisos laborales con su vida personal y familiar.
Descripción detallada de la medida:	Facilitación de la Asistencia a Cursos de Formación Profesional Durante la Jornada Laboral.
Prioridad:	Media: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 2. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 3. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 4. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
Medida:	Revisar y adaptar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación, garantizando la no discriminación por razón de sexo, eliminando estereotipos y/o connotaciones de género en cuanto al lenguaje, imágenes, metodología, etc.
Objetivos que persigue:	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida:	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' el lenguaje e imágenes no sexista e inclusivo.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Revisión y adaptación de contenidos. 2. Percepción y satisfacción. 3. Seguimiento y evaluación de los cursos impartidos por empresa proveedora.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
Medida:	Impartir formación sobre el Protocolo frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo disponible, siempre y cuando, sea posible dentro de las posibilidades económicas del club.
Objetivos que persigue:	Formar y sensibilizar en materia de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida:	Se impartirá formación sobre el Protocolo frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, abordando su contenido, prevención y actuación, siempre que las posibilidades económicas del club lo permitan.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE EL SEGUNDO AÑO 2026/2027.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Actualización de contenidos. 2. Número de sesiones y asistentes. 3. Encuestas de satisfacción. 4. Informe de evaluación.



DESDE 1912



6.4 Promoción profesional

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida:	Si se produce una vacante en la estructura organizativa del club dentro del área de negocio, elaborar una base de datos de personas con probabilidades de promoción desagregando por sexo: formación, méritos, promocionado sí/no, puesto al que se ha promocionado.
Objetivos que persigue:	Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna en la estructura organizativa del club dentro del área de negocio.
Descripción detallada de la medida:	Elaboración de listas de candidaturas, desagregadas por sexo, cualificación, aptitudes y capacidades, así como actualizar dichas listas cada vez que se produzcan procesos de promoción. A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la promoción al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado.
Prioridad:	Medía: IMPLANTAR SEGUNDO AÑO 2026/2027.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Verificar que se ha llevado a cabo la formación de la base de datos. 2. Comprobar la veracidad de los datos incluidos. 3. Verificar que los procesos de promoción profesional se han llevado a cabo teniendo en cuenta los datos incluidos.



DESDE 1912

[Handwritten signature]



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida:	Publicar las vacantes que se produzcan en la estructura organizativa del club dentro del área de negocio, así como los requisitos de éstas, a través de los medios de comunicación habituales que se utilicen en la empresa.
Objetivos que persigue:	Se garantizará la publicación de todas las vacantes internas del área de negocio a través de los canales habituales del club, asegurando transparencia en los procesos de promoción. Se informará claramente sobre los requisitos de cada puesto, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitando posibles discriminaciones.
Descripción detallada de la medida:	Elaboración de listas de candidaturas, desagregadas por sexo, cualificación, aptitudes y capacidades, así como actualizar dichas listas cada vez que se produzcan procesos de promoción. A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la promoción al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado.
Prioridad:	Media: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de vacantes publicadas y canal de difusión utilizado. 2. Registro de candidaturas presentadas, desglosadas por sexo. 3. Análisis de la tasa de promoción interna por sexo.



DESDE 1912



6.5 Auditoría retributiva

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
Medida:	Registro salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Objetivos que persigue:	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida:	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
Prioridad:	Alta: PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

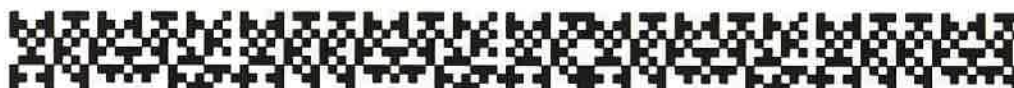


DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
Medida:	Revisión y seguimiento del registro salarial.
Objetivos que persigue:	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida:	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
Prioridad:	Alta: PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

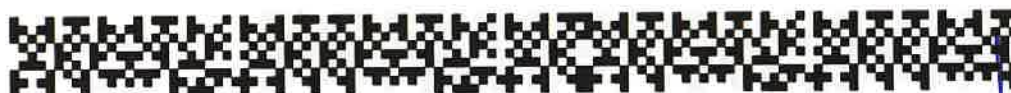


DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	AUDITORÍA RETRIBUTIVA
Medida:	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios, en caso de identificarse una brecha salarial superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma y las medidas tomadas para corregirlas.
Objetivos que persigue:	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida:	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
Prioridad:	Alta: PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.



DESDE 1912



6.6 Salud laboral con perspectiva de género

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida:	Dar a conocer a la plantilla y los diferentes estamentos de la empresa la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas.
Objetivos que persigue:	Integrar la perspectiva de género en la salud laboral para adaptarlas a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida:	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Elaboración de documento que recoja la normativa vigente. 2. Darle difusión.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida:	Mantener un registro de siniestralidad desagregado por sexo.
Objetivos que persigue:	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
Descripción detallada de la medida:	Se establecerá un sistema de recopilación y análisis de datos de accidentes laborales y enfermedades profesionales desglosado por sexo. Esto permitirá identificar posibles desigualdades en la exposición a riesgos laborales y diseñar medidas de prevención más eficaces.
Prioridad:	Alta: PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de incidentes registrados desglosados por sexo. 2. Frecuencia y gravedad de los accidentes laborales, comparando entre hombres y mujeres. 3. Elaboración de informes de siniestralidad con perspectiva de género. 4. Medidas correctivas implementadas en función del análisis de siniestralidad.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida:	El club fomentará junto con la empresa proveedora de Prevención de Riesgos laborales revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Objetivos que persigue:	Integrar la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos laborales y salud laboral para adaptarlas a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida:	El club, junto con la empresa proveedora de Prevención de Riesgos Laborales, si puede prestar este servicio dentro de las posibilidades económicas del club, fomentará la revisión del Plan de Prevención con perspectiva de género. Se analizarán los riesgos específicos que puedan afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres, adaptando las medidas preventivas a sus necesidades.
Prioridad:	Alta: PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Revisión y actualización del Plan de Prevención con perspectiva de género. 2. Identificación y adaptación de medidas según diferencias de género. 3. Registro de acciones implementadas y su impacto en la salud laboral.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida:	El club informará (mediante charlas o circulares internas) a la plantilla sobre las medidas preventivas disponibles que protejan la salud en relación al deporte y fomenten la seguridad frente a enfermedades (lesiones, embarazos, menstruación, menopausia).
Objetivos que persigue:	Integrar la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos laborales y salud laboral para adaptarlas a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida:	El club informará a la plantilla, a través de charlas o circulares internas, sobre las medidas preventivas disponibles para proteger la salud en el ámbito deportivo. Se abordarán riesgos específicos, incluyendo lesiones, embarazo, menstruación y menopausia, promoviendo la seguridad y el bienestar laboral con perspectiva de género.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de charlas o comunicaciones internas realizadas. 2. Registro de participación en las sesiones informativas, desglosado por sexo.



DESDE 1912



6.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida:	Dar a conocer por los canales habituales de comunicación, los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley, así como las medidas de conciliación disponibles en la asociación deportiva.
Objetivos que persigue:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de comunicaciones emitidas (circulares, correos, reuniones, cartelería, etc.). 2. Porcentaje de la plantilla que ha recibido y comprendido la información, medido a través de encuestas internas. 3. Número de consultas recibidas sobre conciliación antes y después de la difusión.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida:	Flexibilidad horaria en la entrada y salida de las personas trabajadoras con necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, previa solicitud.
Objetivos que persigue:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de solicitudes de flexibilidad horaria y porcentaje de aceptación. 2. Tiempo medio de resolución de solicitudes. 3. Nivel de satisfacción de las personas trabajadoras, medido mediante encuestas.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida:	Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para acompañar a consultas médicas a menores de 16 años y a mayores de 65 y personas dependientes, previa justificación y por el tiempo indispensable.
Objetivos que persigue:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Cantidad de permisos concedidos para acompañamiento a menores, mayores y personas dependientes. 2. Tiempo medio concedido por permiso y su justificación. 3. Porcentaje de solicitudes aprobadas respecto a las presentadas.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida:	Se concederán los permisos necesarios al personal para que asista a las consultas de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.
Objetivos que persigue:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de permisos concedidos para estas consultas. 2. Porcentaje de personas trabajadoras que han solicitado este permiso respecto a la plantilla total. 3. Nivel de satisfacción de las personas beneficiadas, medido mediante encuestas.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida:	Considerar como permiso retribuido la asistencia a tutorías de centros de estudios de menores.
Objetivos que persigue:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de permisos concedidos para asistencia a tutorías 2. Tiempo medio de permiso concedido. 3. Impacto en la conciliación, evaluado mediante encuestas a la plantilla.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida:	El personal podrá hacer uso del permiso por cuidado de lactante acumulando la jornada y computándose en días laborales.
Objetivos que persigue:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de personas que han solicitado la acumulación del permiso de lactancia. 2. Número de días laborales acumulados en promedio por solicitud. 3. Comparación del uso del permiso antes y después de la medida.



DESDE 1912

[Handwritten signatures]



6.8 Condiciones de trabajo

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida:	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización.
Objetivos que persigue:	Garantizar la desconexión digital.
Descripción detallada de la medida:	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.



DESDE 1912



6.9 Infrarrepresentación femenina

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida:	Establecer colaboraciones entre los diferentes clubes para favorecer la igualdad y no discriminación de las mujeres en el fútbol.
Objetivos que persigue:	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en aquellas áreas que se encuentran infrarrepresentadas.
Prioridad:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Responsable de implementación y seguimiento:	DIRECCIÓN.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Cantidad de actividades conjuntas realizadas (eventos, formaciones, campañas, etc.). 2. Evaluación del impacto en la percepción de igualdad, medido a través de encuestas a jugadoras y personal técnico.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida:	Participación en jornadas o encuentros con el objetivo de dar a conocer aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco del deporte. Siempre y cuando se pueda asistir por motivos de agenda, viajes, etc.
Objetivos que persigue:	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en aquellas áreas que se encuentran infrarrepresentadas.
Prioridad:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Responsable de implementación y seguimiento:	Dirección.
Recursos asociados:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento:	1. Número de jornadas o encuentros asistidos anualmente 2. Nivel de participación, medido en número de asistentes desglosados por sexo y puestos (deportistas, técnicos, directivos, etc.). 3. Grado de satisfacción de los asistentes, evaluado mediante encuestas post-evento. 4. Incorporación de mejoras o acciones derivadas de las conclusiones de las jornadas.



DESDE 1912



6.10 Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O RAZÓN DE SEXO
Medida:	Comunicar a toda la plantilla y a todos los estamentos que la empresa dispone de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue:	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Prioridad:	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
Responsable de implementación y seguimiento:	Alta: IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O RAZÓN DE SEXO
Medida:	Elaborar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.
Objetivos que persigue:	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Prioridad:	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
Responsable de implementación y seguimiento:	Alta: ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	1. Realizar reuniones por parte de la Comisión Negociadora de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es efectiva y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo. 2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O RAZÓN DE SEXO
Medida:	Hacer uso del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo del que dispone la Asociación Deportiva Mérida ante cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue:	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Prioridad:	Elaboración, implantación y seguimiento de campañas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso.
Responsable de implementación y seguimiento:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un protocolo documentado para sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.



DESDE 1912



6.11 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNEROS
Medida:	Facilitar la adaptación de jornada (aumento o reducción de la misma) o flexibilidad de las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
Objetivos que persigue:	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a su protección.
Prioridad:	Facilitar la adaptación de jornada (aumento o reducción de la misma) o flexibilidad de las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
Responsable de implementación y seguimiento:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	1. Número de solicitudes de adaptación de jornada recibidas y porcentaje de concesión. 2. Tipos de adaptaciones concedidas (reducción, aumento, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.). 3. Tiempo medio de resolución de solicitudes. 4. Nivel de satisfacción de las beneficiarias, medido a través de entrevistas o encuestas confidenciales.



DESDE 1912

[Handwritten signature]



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNEROS
Medida:	Conceder permisos retribuidos, siempre y cuando estén debidamente acreditados y estén dentro de la jornada laboral, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.
Objetivos que persigue:	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
Prioridad:	Conceder permisos retribuidos, siempre y cuando estén debidamente acreditados, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.
Responsable de implementación y seguimiento:	Alta: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	1. Cantidad de permisos solicitados y concedidos por este motivo. 2. Tiempo medio concedido por permiso. 3. Porcentaje de solicitudes aprobadas respecto al total presentado. 4. Evaluación del impacto, recogiendo testimonios o datos anónimos sobre la efectividad de la medida.



DESDE 1912



6.12 Lenguaje y comunicación no sexista

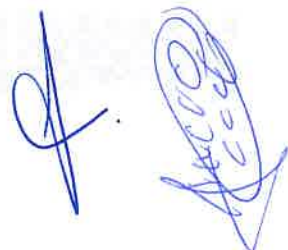
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
Medida:	Comunicar y difundir la implantación y registro del Plan de Igualdad a toda la plantilla y todos los estamentos de la empresa.
Objetivos que persigue:	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
Prioridad:	Comunicar y difundir la implantación y registro del Plan de Igualdad a toda la plantilla y todos los estamentos de la empresa.
Responsable de implementación y seguimiento:	Media: PRIMER TRIMESTRE DEL PRIMER AÑO DE VIGENCIA.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	1. Número de acciones de difusión realizadas (circulares, correos, reuniones informativas, cartelería, etc.). 2. Porcentaje de la plantilla y estamentos que han recibido la información.



DESDE 1912

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
Medida:	Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones, tanto internas, como externas, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Desde el contexto de un club de fútbol masculino.
Objetivos que persigue:	Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la entidad, así como el empleo de imágenes no sexistas.
Prioridad:	Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones, tanto internas, como externas, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Desde el contexto de un club de fútbol masculino.
Responsable de implementación y seguimiento:	Medio: DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	Revisión del espacio y contenidos.





FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
Medida:	Publicación en la Web del compromiso y la política de Igualdad de la Asociación Deportiva Mérida para que sea visible a patrocinadores, abonados, proveedores, etc.
Objetivos que persigue:	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
Prioridad:	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Responsable de implementación y seguimiento:	Alta: IMPLANTAR PRIMER AÑO 2025/2026.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	Creación del espacio y contenidos.



DESDE 1912



FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
Medida:	Con motivo del Día Internacional de la Mujer realizar actos y acciones para ensalzar la figura de la mujer, sobre todo, con aquello relacionado con el club.
Objetivos que persigue:	Mantener presente y visible la figura y contribuciones de la mujer en todos los ámbitos de la Entidad.
Prioridad:	Con motivo del Día Internacional de la Mujer, se llevarán a cabo actos y acciones para ensalzar la figura y contribuciones de la mujer, destacando su papel dentro del club. Estas actividades visibilizarán el impacto y la importancia de las mujeres en la organización y promoverán el reconocimiento de su trabajo en todos los ámbitos del club.
Responsable de implementación y seguimiento:	Alta: IMPLANTAR PRIMER AÑO 2025/2026 Y MANTENER DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
Recursos asociados:	Dirección.
Indicadores de seguimiento:	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Medida:	1. Número de acciones de difusión realizadas (actos, circulares, correos, reuniones informativas, cartelería, etc.).



DESDE 1912



7. Aplicación y seguimiento

Tras la aprobación del Plan de Igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado 9. *Calendario de actuaciones*).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.



DESDE 1912



7.1 Personas y órganos que intervienen

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.
- La comisión de seguimiento del Plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.
- Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.
- La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del Plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del Plan de Igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

7.2 Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.



DESDE 1912



Composición de la Comisión de seguimiento

1. Parte social:

- CCOO: Juan Rivero Sánchez, Representante Sindical de FSC CCOO Extremadura.

2. Parte Empresarial:

- Alejandro Pérez Robles, Director General de la ASOCIACIÓN DEPORTIVA MÉRIDA S.A.D.

Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.



DESDE 1912



De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. Asimismo, se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del Plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad.

Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.



DESDE 1912



8. Revisión y evaluación del Plan

8.1 Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

8.2 Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.



DESDE 1912



La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	• Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. • Grado de consecución de los resultados esperados. • Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. • Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. • Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. • Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	• Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, etc. • Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones, etc. Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.



DESDE 1912



Se realizará, al menos, una evaluación intermedia en el segundo año de vigencia del Plan y otra final en cuarto año de vigencia del Plan, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias.

Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.



DESDE 1912



9. Calendario de actuaciones

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA										
AÑO	2025		2026		2027		2028		2029	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y registro	☒									
Implantación y seguimiento I		☒								
Evaluación I			☒							
Implantación y seguimiento II				☒						
Evaluación II					☒					
Implantación y seguimiento III						☒				
Evaluación III							☒			
Nuevo diagnóstico									☒	

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo.



DESDE 1912



Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Selección y contratación	1	Establecer un proceso de selección y contratación que garantice la igualdad de oportunidades sin sesgos de sexo, asegurando que la elección de la persona candidata se base exclusivamente en sus méritos, experiencia y competencias profesionales.	IMPLANTACIÓN EN 2025/2026.
	2	Difusión de las ofertas de empleo utilizando lenguaje inclusivo e imágenes y contenido no sexista utilizando medios de difusión que hagan que el proceso de selección sea equitativo	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	3	Procurar reducir la media de parcialidad de la plantilla, siempre que las posibilidades del club lo permitan, de no ser posible, justificar el motivo	IMPLANTACIÓN A PARTIR DE 2026.

Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Clasificación profesional	1	Llevar a cabo los ajustes necesarios en materia de clasificación profesional con el objetivo de garantizar que las categorías profesionales se adecuan a las tareas realmente realizadas.	IMPLEMENTACIÓN EN 2026



DESDE 1912





Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Formación	1	Impartir formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del deporte, impartida por alguna institución federativa, por la Administración, diputación, por La Liga... o cualquier otra entidad.	IMPLANTACIÓN AÑO 2026.
	2	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla	IMPLANTACIÓN PRIMER AÑO 2025/2026.
	3	Impartir formación, siempre que sea posible, durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo para fomentar la asistencia de todo el personal.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	4	Revisar y adaptar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación, garantizando la no discriminación por razón de sexo, eliminando estereotipos y/o connotaciones de género en cuanto al lenguaje, imágenes, metodología, etc.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	5	Impartir formación sobre el Protocolo frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo disponible, siempre y cuando, sea posible dentro de las posibilidades económicas del club.	IMPLANTACIÓN DURANTE EL SEGUNDO AÑO 2026/2027.



DESDE 1912



Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Auditoria retributiva	1	Registro salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
	2	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios, en caso de identificarse una brecha salarial superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma y las medidas tomadas para corregirlas.	PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
	3	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.	PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.



DESDE 1912



Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Salud laboral con perspectiva de género	1	Dar a conocer a la plantilla y los diferentes estamentos de la empresa la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas.	IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
	2	Mantener un registro de siniestralidad desagregado por sexo.	PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
	3	El club fomentará junto con la empresa proveedora de Prevención de Riesgos laborales revisar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	PRIMER O ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
	4	El club informará (mediante charlas o circulares internas) a la plantilla sobre las medidas preventivas disponibles que protejan la salud en relación al deporte y fomenten la seguridad frente a enfermedades (lesiones, embarazos, menstruación, menopausia,)	IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.



DESDE 1912



Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	1	Dar a conocer por los canales habituales de comunicación, los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley, así como las medidas de conciliación disponibles en la asociación deportiva	IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
	2	Flexibilidad horaria en la entrada y salida de las personas trabajadoras con necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, previa solicitud.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	3	Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para acompañar a consultas médicas a menores de 16 años y a mayores de 65 y personas dependientes, previa justificación y por el tiempo indispensable.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	4	Se concederán los permisos necesarios al personal para que asista a las consultas de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	5	Considerar como permiso retribuido la asistencia a tutorías de centros de estudios de menores	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	6	El personal podrá hacer uso del permiso por cuidado de lactante acumulando la jornada y computándose en días laborales	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.



DESDE 1912



Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Condiciones de trabajo	1	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización	IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.

Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Infrarrepresentación femenina	1	Establecer colaboraciones entre los diferentes clubes para favorecer la igualdad y no discriminación de las mujeres en el fútbol.	IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
	2	Participación en jornadas o encuentros con el objetivo de dar a conocer aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco del deporte. Siempre y cuando se pueda asistir por motivos de agenda, viajes, etc.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.



DESDE 1912



Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Prevención del acoso sexual y/o razón de sexo	1	Comunicar a toda la plantilla y a todos los estamentos que la empresa dispone de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	IMPLANTACIÓN DURANTE PRIMER AÑO 2025/2026.
	2	Elaborar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.	ÚLTIMO TRIMESTRE DE CADA AÑO.
	3	Hacer uso del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo del que dispone la Asociación Deportiva Mérida ante cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.

Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	1	Facilitar la adaptación de jornada (aumento o reducción de la misma) o flexibilidad de las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	2	Conceder permisos retribuidos, siempre y cuando estén debidamente acreditados y estén dentro de la jornada laboral, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.



DESDE 1912



Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
Lenguaje y comunicación no sexista	1	Comunicar y difundir la implantación y registro del Plan de Igualdad a toda la plantilla y todos los estamentos de la empresa.	IMPLANTAR DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DEL PRIMER AÑO.
	2	Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones, tanto internas, como externas, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Desde el contexto de un club de fútbol masculino.	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.
	3	Publicación en la Web del compromiso y la política de Igualdad de la Asociación Deportiva Mérida para que sea visible a patrocinadores, abonados, proveedores, etc.	IMPLANTAR PRIMER AÑO 2025/2026.
	4	Con motivo del Día Internacional de la Mujer realizar actos y acciones para ensalzar la figura de la mujer, sobre todo, con aquello relacionado con el club.	IMPLANTAR PRIMER AÑO 2025/2026 Y MANTENER DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.



DESDE 1912



10. Procedimiento de modificación

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

b) 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.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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.

e) 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 Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.



DESDE 1912



- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.



DESDE 1912