



**STADIUM
CASABLANCA**

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2026 – 2030

FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	2
2	ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	12
3	FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	15
4	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	17
5	AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	25
6	MEDIDAS Y ACTUACIONES	33
7	IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52
8	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	57
9	PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	58

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación y sector de actividad de Stadium Casablanca

Stadium Casablanca es un club deportivo y social privado con sede en Zaragoza, fundado en 1948, que se ha consolidado como una de las entidades de referencia en Aragón en el ámbito deportivo y asociativo.

Dispone de una amplia infraestructura, con más de 110.000 m² de instalaciones, y una base social cercana a las 10.000 personas socias, lo que refleja su relevancia y capacidad organizativa. Su modelo combina el deporte federado y de competición con el deporte recreativo, integrando además servicios orientados al ocio, la salud y la vida social.

A principios de los años 60, Stadium Casablanca ya contaba con 6.000 abonados. Durante las dos décadas siguientes, se realizaron diferentes compras de terrenos para ampliar las instalaciones, se construyeron piscinas adicionales, la casa club, las casas para empleados o más pistas de tenis.

Las zonas verdes también crecieron, incorporando parques y merenderos que, junto con las piscinas, se convirtieron en los espacios preferidos durante el verano.

La entidad tiene 75 de años de historia. Sus directivos y empleados continúan trabajando para convertir a Stadium Casablanca en un club innovador, actual y moderno, con personal especializado y altamente cualificado, mejorando cada día sus instalaciones y servicios para que sus abonados disfruten de su tiempo de ocio en las mejores condiciones.

La Fundación es dueña de las instalaciones, y además, oferta actividades dirigidas a sus socios como natación escolar, natación a socios (adultos, niños, clases particulares), natación sincronizada, karate, gymbike, gap, AMM, yoga, pilates, hipopresivos, gimnasio, entrenamientos personales, gimnasia de mayores (aquagym o acuafitness), zumba, bodypower, baile, ... campus de juegos y deportes de verano para niños

En conjunto, Stadium Casablanca se configura como un club polideportivo integral, orientado tanto al desarrollo deportivo como al uso familiar y social, con un enfoque en la promoción de hábitos saludables y la convivencia entre sus personas asociadas.

1.2 Compromiso de la empresa en negociar un Plan de Igualdad

FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la entidad **FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA**, con CIF G99233645 y domicilio social en VÍA IBÉRICA, 69-77. 50001 – ZARAGOZA (Zaragoza), y cuyos Convenio Colectivo aplicable es: el **Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza (código de convenio 50000785011982)**, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo con la representación legal de los trabajadores.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la entidad, que cuenta con un centro de trabajo, sito en la provincia de Zaragoza y con una cantidad de personas trabajadoras superior a 50. Que la entidad **FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA** dispone de representación legal de los trabajadores por lo que el plan de igualdad será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.
3. Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - a. Proceso de selección y contratación
 - b. Clasificación profesional
 - c. Formación
 - d. Promoción profesional
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- g. Infrarrepresentación femenina
 - h. Retribuciones
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - j. Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista
4. Que la entidad señala como domicilio a efectos de comunicaciones el domicilio fiscal y como persona de contacto a **D. Luis Quintano**.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

D. Luis Quintano representante de la entidad a efectos de negociación

En Zaragoza, a 2 de marzo de 2026

1.3 Determinación de las partes que lo conciertan

En representación de la entidad FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA

- **D. Luis Quintano Romero** - Gerente
- **D.ª Paula Lizalde Remartínez** - Directora Técnica

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- **D.ª Azucena Tundidor Martínez**, representante legal de las personas trabajadoras (CGT)
- **D. Diego Gastón Hernández**, representante legal de las personas trabajadoras (CGT)

Con carácter previo se pone de manifiesto que el Comité de empresa, compuesto por:

- **D. Diego Gastón Hernández**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)
- **D. Jesús Andrés Navarro**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)
- **D.ª Azucena Tundidor Martínez**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)
- **D. Jorge Santos Almazán Artal**, representación legal de las personas trabajadoras (CCOO)
- **D. José Luis Perea Deza**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)

Designa como representantes de este para formar parte de la comisión negociadora a:

- **D.ª Azucena Tundidor Martínez**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)
- **D. Diego Gastón Hernández**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)

En reunión mantenida el **16 de junio de 2026** se designa a **D.ª Azucena Martínez Tundidor** como representante legal de las personas trabajadoras en la negociación del II Plan de Igualdad de STADIUM CASABLANCA en sustitución de **D. Jesús Andrés Navarro**.

1.4 Ámbito de aplicación y vigencia del plan

El presente Plan de Igualdad recoge conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan **STADIUM CASABLANCA** sino también a la sociedad en general.

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Asimismo, en este contexto, se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El presente Plan de Igualdad mantendrá su vigencia durante un plazo de 4 años, comenzando su vigencia el día en que se firma por las partes, **16 de septiembre de 2026, hasta el 16 de septiembre de 2030**, siendo este su **ámbito temporal de aplicación**.

Su **ámbito territorial** es la **provincia de Zaragoza**, lugar en el que se ubica el centro de trabajo de la empresa.

Su **ámbito personal de aplicación** es la totalidad del personal que presta servicios en STADIUM CASABLANCA

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

El proceso se formalizó el **12 de mayo de 2026** con la constitución de la comisión para la igualdad. En fecha, **16 de septiembre de 2026** se aprobó el Plan de Igualdad de la empresa para el periodo 2026-2030.

1.5 Marco Legal

Hasta llegar a la norma reguladora de la confección y registro del presente plan de igualdad RD 901/2020 de 13 de octubre, han sido muchas las declaraciones institucionales y normas jurídicas que han tratado y desarrollado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comenzando en el ámbito internacional y por tanto de aplicación más genérica:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Fue proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- La Asamblea General de las Naciones Unidas creó en julio de 2010 ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales. (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995 y sus diferentes seguimientos).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Artículo 14 principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y el artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997. Modifica el artículo 6 del Tratado de la U.E. para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. Artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- Consejo de Europa. 2011 Convenio de Estambul. Tratado Internacional con mayor alcance para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Define y criminaliza diversas formas de violencia

contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres. Ratificado por España el 6 de junio de 2014.

- Numerosas Directivas y recomendaciones de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores) y la Recomendación de la comisión del 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2014-2017 de la Comisión de las Comunidades Europeas.

En el ámbito más concreto de España, como principio genérico y derecho fundamental la igualdad entre géneros fue consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social»* y artículo 9.2 *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

A pesar de esta declaración genérica contenida en la carta magna no se aprobaron normas concretas que promovieron la igualdad de géneros hasta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, posteriormente desarrollada mediante Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente, debiéndose procurar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural. Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden alcanzarla, creando un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Estas normas fueron mejoradas por las reformas operadas en el Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre y sobre todas el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Seguidos de los actuales RDL 901/2020 de 13 de octubre sobre el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

1.6 Glosario de términos

Acción positiva: Medida, acción o plan compensatorio dirigido a corregir situaciones de discriminación por razón de sexo. Estas acciones deberán ser razonables, proporcionales y temporales.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el «género».

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

Conciliación vida familiar, laboral y personal: Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

Contrato social de género: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre mujeres y hombres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones.

Discriminación (directa): Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

Discriminación indirecta: Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación positiva: Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

Diferencia debida al género: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres: Diferencia de sueldo medio entre mujeres y hombres.

División sexual del trabajo: La división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Doble jornada: Combinación del trabajo productivo (relación laboral) y el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) que muchas mujeres asumen en su totalidad, suponiendo una gran acumulación de trabajo y presentando efectos negativos para la salud.

Equidad de género: Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo: Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (C.E.).

Roles de género: Comportamientos que hacen que las personas estén condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad formal: Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad real: Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Lenguaje inclusivo: Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

Mainstreaming: La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Patriarcado/Patriarcal: Se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad.

Segregación en el trabajo/en el empleo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Suelo pegajoso: Obstaculización en el avance de las carreras profesionales de las mujeres, atándolas a determinados puestos de trabajo, caracterizados por una alta precarización, temporalidad y parcialidad.

2 ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

2.1 Planificación y fuentes

Para la recogida de datos se ha hecho uso de la información oficial proporcionada por la dirección de **STADIUM CASABLANCA**, así como una serie de análisis internos que posibilitan la observancia de los parámetros necesarios para realizar este diagnóstico. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio de **2025**, aunque para determinados ítems del diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes materias conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos, así como los contenidos mínimos que establece la Ley Orgánica de Igualdad y normativa complementaria desarrollada (RD 902/2020). Estas materias han sido las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre las personas trabajadoras para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

2.2 Metodología

El diagnóstico de STADIUM CASABLANCA ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, análisis, debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El proceso para elaborar el diagnóstico dentro de STADIUM CASABLANCA se ha desarrollado en varias fases progresivas de recogida de datos cuantitativos para hacer visible la situación de partida de la plantilla con relación a la situación de igualdad en las diferentes materias previamente indicadas y detectar la existencia de segregación por razón de género en la empresa. Para ello, se deben de identificar dos tipos de segregación: horizontal y vertical. Por un lado, la segregación vertical muestra la concentración de mujeres respecto del conjunto total de la plantilla, siendo su consecuencia principal el *“suelo pegajoso”*. Por otro lado, la segregación horizontal se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres en la Agrupación jerárquica, siendo su consecuencia principal el *“techo de cristal”*.

Esta información cuantitativa se completó con un análisis cualitativo en el que se analizan datos relativos a procesos de contratación y promoción, comunicación, entre otros. En conclusión, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

El análisis del diagnóstico nos arroja los siguientes resultados principales. Por un lado, el compromiso con la igualdad de NOMBRE EMPRESA no es una cuestión de mero cumplimiento normativo, puesto que han visto necesaria la incorporación de un enfoque de género, estableciendo este principio como valor fundamental dentro de la organización. De esta manera ya, por ejemplo, se han establecido protocolos y medidas a fin de objetivar procesos de promoción y conciliación.

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la plantilla, se han recogido los datos según criterios que, de algún modo, han definido las plantillas fruto también del trabajo de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad:

Los resultados se han interpretado atendiendo a los siguientes índices:

Índice de Distribución (indicador inter sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres/Total (% m/t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
- % hombres/Total (% h/t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- % mujeres/mujeres Total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres.
- % hombres/hombres Total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por la función del área de administración del departamento de Operaciones con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el **Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza**, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso existente, ofertas de trabajo, comunicaciones internas a la plantilla, procedimientos de selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la organización, así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del Plan de Igualdad.

3 FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

3.1 Datos de la empresa

Datos de referencia	
Razón social	FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA
Nombre comercial	STADIUM CASABLANCA
CIF	G99233645
Actividad	9312 - Actividades de los clubes deportivos
Dirección social	VÍA IBÉRICA, 69-77. 50001 – ZARAGOZA
Teléfono	976 79 10 70

Plantilla					
Trabajadores/as	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer	Total
TOTAL	62	56	52,54%	47,46%	118

3.2 Responsable de la entidad

Nombre	Cargo	Sexo
D. Luis Quintano Romero	Gerencia	Hombre



4 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

4.1 Condiciones generales y condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones generales de la plantilla permite identificar una estructura organizativa equilibrada, diversa por edad y antigüedad, caracterizada por una elevada presencia de jornadas a tiempo parcial, contratación mayoritariamente estable y prestación de servicios en modalidad presencial. Estos elementos configuran un marco laboral consolidado, si bien deben analizarse desde la perspectiva de género para identificar posibles diferencias en función del sexo.

Datos globales de la plantilla

La plantilla de STADIUM CASABLANCA está integrada por 118 personas trabajadoras, de las cuales 62 son hombres y 56 son mujeres. Esto supone una presencia masculina del 52,54 % frente a una presencia femenina del 47,46 %, situándose dentro de los márgenes de composición equilibrada previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Nos encontramos, por tanto, ante una estructura equilibrada, sin que se aprecie una feminización ni una masculinización del conjunto de la organización. No obstante, esta composición global debe completarse con el análisis desagregado de las distintas variables, puesto que pueden existir concentraciones diferenciadas de mujeres y hombres en determinados puestos, grupos profesionales o condiciones de trabajo.

Plantilla por rangos de edad

La plantilla presenta una distribución relativamente homogénea entre los distintos rangos de edad. El grupo más numeroso corresponde a las personas de 45 años o más, con 35 personas trabajadoras, lo que representa el 29,66 % del total. Le siguen los tramos de 20 a 29 años y de 30 a 45 años, ambos con 32 personas, mientras que el tramo de menores de 20 años agrupa a 19 personas.

Desde la perspectiva de género, existe una ligera mayoría masculina en los tramos de menor edad y edad intermedia. En el grupo de menores de 20 años, los hombres representan el 63,16 %, mientras que en los tramos de 20 a 29 años y de 30 a 45 años alcanzan el 53,13 %. Por el contrario, en el tramo de 45 años o más se observa una ligera mayoría femenina, con un 54,29 % de mujeres.

En conjunto, no se identifican desequilibrios relevantes asociados a la edad, aunque se aprecia una mayor presencia masculina en los tramos más jóvenes y una mayor concentración femenina en el grupo de mayor edad.

Plantilla por tipo de jornada

La jornada parcial es la modalidad mayoritaria en STADIUM CASABLANCA, al agrupar a 73 personas trabajadoras, lo que representa el 61,86 % de la plantilla. La jornada completa concentra a 45 personas, equivalentes al 38,14 % del total.

Desde la perspectiva de género, la distribución es equilibrada en ambas modalidades. En la jornada completa, los hombres representan el 55,56 % y las mujeres el 44,44 %, mientras que en la jornada parcial la proporción es prácticamente paritaria, con un 50,68 % de hombres y un 49,32 % de mujeres.

En conjunto, no se aprecia una feminización de la jornada parcial, aunque la concentración relativa de mujeres en esta modalidad es ligeramente superior a la de los hombres.

Plantilla por modalidad contractual

La contratación indefinida es la modalidad predominante en STADIUM CASABLANCA, al alcanzar a 97 personas trabajadoras, lo que representa el 82,20 % de la plantilla. Dentro de este grupo, 25 personas tienen contrato fijo discontinuo, mientras que la contratación temporal afecta a 21 personas, equivalentes al 17,80 % del total.

Desde la perspectiva de género, las mujeres presentan una mayor concentración en la contratación indefinida, modalidad que alcanza al 91,07 % de las trabajadoras, frente al 74,19 % de los hombres. Asimismo, el contrato fijo discontinuo presenta una ligera mayoría femenina, con un 60,00 % de mujeres, mientras que la contratación temporal está mayoritariamente integrada por hombres, que representan el 76,19 %.

En conjunto, la estructura contractual es mayoritariamente estable, aunque se aprecia una mayor presencia relativa de mujeres en la contratación indefinida y fija discontinua, y una mayor concentración masculina en la contratación temporal.

Plantilla por antigüedad

La plantilla presenta una distribución diversa por antigüedad. El tramo más numeroso es el de 0 a 1 año, con 42 personas trabajadoras, lo que representa el 35,59 % del total. Le siguen las personas con 15 años o más de antigüedad, con 23 personas, y los tramos de 1 a 3 años y de 5 a 10 años, con 18 y 17 personas, respectivamente.

Desde la perspectiva de género, los hombres presentan una mayor presencia en los tramos de menor antigüedad, especialmente en el de 0 a 1 año, donde representan el 59,52 %. Por el contrario, las mujeres son mayoritarias en los tramos de 3 a 5 años, con un 75,00 %, y de 15 años o más, con un 60,87 %.

En conjunto, se aprecia una mayor concentración masculina entre las incorporaciones más recientes y una mayor presencia femenina en los tramos de antigüedad consolidada, especialmente entre las

personas con 15 años o más en STADIUM CASABLANCA.

Modalidad de prestación de trabajo

La totalidad de la plantilla de STADIUM CASABLANCA presta servicios en modalidad presencial, lo que representa el 100 % de las 118 personas trabajadoras.

Desde la perspectiva de género, tanto hombres como mujeres se concentran íntegramente en esta modalidad, reproduciéndose la composición global de la plantilla, con un 52,54 % de hombres y un 47,46 % de mujeres.

En conjunto, no se aprecian diferencias por sexo en la modalidad de prestación de trabajo, al no existir fórmulas de trabajo a distancia o mixtas en la organización.

Plantilla por situación familiar

La mayoría de la plantilla no tiene hijos/as. En concreto, 80 personas se encuentran en esta situación, lo que representa el 67,80 % del total. Le siguen las personas con un hijo/a, con 19 casos, y quienes tienen dos hijos/as, con 16 personas. La situación de tres hijos/as tiene una presencia residual, con 2 personas.

Desde la perspectiva de género, la distribución es equilibrada en los principales tramos. Entre las personas sin hijos/as, los hombres representan el 53,75 % y las mujeres el 46,25 %. En el grupo con un hijo/a existe una ligera mayoría femenina, mientras que entre quienes tienen dos hijos/as la presencia masculina es algo superior.

En conjunto, no se aprecian desequilibrios relevantes asociados a la situación familiar, más allá de diferencias puntuales en categorías de reducido volumen.

Acciones previas en materia de igualdad y diversidad

STADIUM CASABLANCA cuenta con experiencia previa en la planificación de medidas de igualdad, al encontrarse actualmente en la elaboración de su II Plan de Igualdad. Esta trayectoria constituye un punto de partida favorable para continuar avanzando en la integración efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

4.2 Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina

Clasificación profesional según grupo profesional y puesto de trabajo

Distribución de la plantilla por grupo profesional y puesto de trabajo

Grupo / Puesto	Hombres	Mujeres	Distr. vertical H	Distr. vertical M	Distr. horizontal H	Distr. horizontal M	TOTAL
Grupo Profesional 1 - Administración	4	6	3,39%	5,08%	40,00%	60,00%	10
Jefe/a administración	1	1	0,85%	0,85%	50,00%	50,00%	2
Oficial 1º administración	0	3	0,00%	2,54%	0,00%	100,00%	3
Auxiliar administración	1	1	0,85%	0,85%	50,00%	50,00%	2
Dirección comunicación y marketing	1	0	0,85%	0,00%	100,00%	0,00%	1
Dirección técnica	0	1	0,00%	0,85%	0,00%	100,00%	1
Gerencia	1	0	0,85%	0,00%	100,00%	0,00%	1
Grupo Profesional 2 - Mantenimiento instalaciones	18	10	15,25%	8,47%	64,29%	35,71%	28
Oficial superior instalaciones	16	10	13,56%	8,47%	61,54%	38,46%	26
Jefe/a de instalaciones	1	0	0,85%	0,00%	100,00%	0,00%	1
Maquinista electricista	1	0	0,85%	0,00%	100,00%	0,00%	1
Grupo Profesional 3 - Control	9	4	7,63%	3,39%	69,23%	30,77%	13
Socorrista	9	4	7,63%	3,39%	69,23%	30,77%	13
Grupo Profesional 4 - Personal deportivo y de tiempo libre	31	36	26,27%	30,51%	46,27%	53,73%	67
Técnico Deportivo Nivel II	16	7	13,56%	5,93%	69,57%	30,43%	23
Técnico Deportivo Nivel IV	10	15	8,47%	12,71%	40,00%	60,00%	25
Monitor/a	5	14	4,24%	11,86%	26,32%	73,68%	19
Total general	62	56	52,54%	47,46%	52,54%	47,46%	118

Concentración de la plantilla por grupo profesional y puesto de trabajo

Grupo / Puesto	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	TOTAL
Grupo Profesional 1 - Administración	4	6	6,45%	10,71%	10
Jefe/a administración	1	1	1,61%	1,79%	2
Oficial 1º administración	0	3	1,61%	1,79%	2
Auxiliar administración	1	1	0,00%	5,36%	3
Dirección comunicación y marketing	1	0	1,61%	0,00%	1
Dirección técnica	0	1	0,00%	1,79%	1
Gerencia	1	0	1,61%	0,00%	1
Grupo Profesional 2 - Mantenimiento instalaciones	18	10	29,03%	17,86%	28
Oficial superior instalaciones	16	10	25,81%	17,86%	26
Jefe/a de instalaciones	1	0	1,61%	0,00%	1
Maquinista electricista	1	0	1,61%	0,00%	1
Grupo Profesional 3 - Control	9	4	14,52%	7,14%	13
Socorrista	9	4	14,52%	7,14%	13
Grupo Profesional 4 - Personal deportivo y de tiempo libre	31	36	50,00%	64,29%	67
Técnico Deportivo Nivel II	16	7	25,81%	12,50%	23
Técnico Deportivo Nivel IV	10	15	16,13%	26,79%	25
Monitor/a	5	14	8,06%	25,00%	19
Total general	62	56	100,00%	100,00%	118

La estructura profesional de STADIUM CASABLANCA se organiza en cuatro grupos profesionales, que agrupan al total de las 118 personas trabajadoras. El Grupo Profesional 4 (Personal deportivo y de tiempo libre) constituye el grupo mayoritario, con 67 personas y un peso del 56,78 % de la plantilla. Le siguen el Grupo Profesional 2 (Mantenimiento de instalaciones), con 28 personas; el Grupo Profesional 3 (Control), con 13 personas; y el Grupo Profesional 1 (Administración), con 10 personas. Esta distribución responde a la actividad deportiva y social desarrollada por la entidad y al peso que adquieren las funciones deportivas, de mantenimiento y atención de las instalaciones.

En términos generales, la clasificación profesional presenta una composición equilibrada, en línea con la distribución global de la plantilla. Existe presencia de mujeres y hombres en los cuatro grupos profesionales, por lo que no se observa una segregación absoluta por sexo en ninguno de ellos. No obstante, la distribución interna muestra diferencias relevantes según el grupo y el puesto de trabajo analizado.

El Grupo Profesional 4 concentra el mayor número de hombres y mujeres de la organización y presenta una ligera mayoría femenina, con un 53,73 % de mujeres frente a un 46,27 % de hombres. Sin embargo, existen diferencias significativas entre los puestos que lo integran. El puesto de Monitor/a se encuentra

feminizado, con un 73,68 % de mujeres, y el de Técnico/a Deportivo/a Nivel IV presenta también mayoría femenina, con un 60,00 %. Por el contrario, el puesto de Técnico/a Deportivo/a Nivel II muestra una mayoría masculina del 69,57 %.

El Grupo Profesional 2 presenta una composición mayoritariamente masculina, con 18 hombres y 10 mujeres, lo que representa un 64,29 % de hombres frente a un 35,71 % de mujeres. Esta distribución se reproduce en el puesto de Oficial superior de instalaciones, integrado por 16 hombres y 10 mujeres. Asimismo, los puestos de Jefe/a de instalaciones y Maquinista electricista están ocupados exclusivamente por hombres, aunque debe tenerse en cuenta que se trata de puestos unipersonales.

El Grupo Profesional 3, correspondiente al área de control e integrado por el puesto de Socorrista, presenta igualmente una mayoría masculina, con un 69,23 % de hombres y un 30,77 % de mujeres. Por su parte, el Grupo Profesional 1 muestra una mayoría femenina del 60,00 %. Dentro de este grupo, los puestos de Jefe/a de administración y Auxiliar de administración presentan una distribución equilibrada, mientras que el puesto de Oficial de primera de administración está ocupado únicamente por mujeres. Los puestos de Gerencia y Dirección de comunicación y marketing están ocupados por hombres, mientras que la Dirección técnica corresponde a una mujer.

Desde la perspectiva de la concentración, tanto los hombres como las mujeres se agrupan principalmente en el Grupo Profesional 4, que reúne al 50,00 % de los hombres y al 64,29 % de las mujeres. En conjunto, los datos evidencian cierta segregación horizontal, con una mayor presencia masculina en mantenimiento, control y en el puesto de Técnico/a Deportivo/a Nivel II, y una mayor presencia femenina en administración, Monitor/a y Técnico/a Deportivo/a Nivel IV. Esta distribución deberá ser objeto de seguimiento para favorecer una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y puestos de trabajo.

4.3 Formación

El análisis del nivel formativo de la plantilla muestra una estructura diversa, en la que predominan las personas con estudios de Bachillerato y Graduado en ESO. En concreto, 40 personas cuentan con Bachillerato, lo que representa el 33,90 % de la plantilla, y 39 personas disponen de Graduado en ESO, equivalentes al 33,05 %. A continuación, se sitúan los estudios universitarios, con 19 personas; la Formación Profesional de Grado Superior, con 11 personas; y la Formación Profesional de Grado Medio, con 9 personas.

En cuanto a la distribución por sexo, el Graduado en ESO presenta una ligera mayoría femenina, con un 53,85 % de mujeres, al igual que la Formación Profesional de Grado Medio, donde las mujeres representan el 55,56 %. Por el contrario, existe mayoría masculina en Bachillerato, con un 55,00 % de hombres, en la Formación Profesional de Grado Superior, con un 63,64 %, y en los estudios universitarios, con un 57,89 %.

Desde la perspectiva de la concentración, las mujeres se agrupan principalmente en Graduado en ESO y Bachillerato, mientras que los hombres presentan una mayor concentración en Bachillerato, Graduado en ESO y estudios universitarios. En conjunto, no se aprecia una segregación formativa intensa, aunque se observa una mayor presencia relativa de hombres en la Formación Profesional de Grado Superior y en los estudios universitarios, circunstancia que debe analizarse conjuntamente con los grupos profesionales y puestos ocupados.

No consta información suficiente sobre las acciones formativas desarrolladas durante el periodo analizado, su contenido, modalidad o participación desagregada por sexo, por lo que no resulta posible valorar la igualdad efectiva en el acceso a la formación interna.

4.4 Proceso de selección, contratación y bajas

Durante el periodo analizado se produjeron 48 incorporaciones en STADIUM CASABLANCA, de las cuales 29 correspondieron a hombres y 19 a mujeres. Esto supone una presencia masculina del 60,42 % frente a una presencia femenina del 39,58 %. Aunque la contratación se sitúa próxima a los márgenes de composición equilibrada, la proporción de hombres incorporados supera su peso en la plantilla general, donde representan el 52,54 %, lo que evidencia una mayor entrada relativa de hombres durante el periodo.

Desde la perspectiva de la edad, las incorporaciones se concentraron principalmente en perfiles jóvenes. El tramo de 20 a 29 años agrupa 22 incorporaciones, equivalentes al 45,83 % del total, seguido del grupo de menores de 20 años, con 17 incorporaciones y un peso del 35,42 %. En conjunto, ambos tramos representan el 81,25 % de las nuevas contrataciones.

Los tramos más jóvenes presentan una mayoría masculina. Entre las personas menores de 20 años, los hombres representan el 64,71 %, mientras que en el tramo de 20 a 29 años alcanzan el 63,64 %. Por el contrario, en el grupo de 30 a 45 años existe mayoría femenina, con 3 mujeres y 2 hombres, y en el tramo de 45 años o más la distribución es equilibrada, con 2 incorporaciones de cada sexo.

En cuanto a la modalidad contractual, el mayor número de incorporaciones se formalizó mediante contrato fijo discontinuo, con 21 personas, lo que representa el 43,75 % del total. Le sigue la

contratación temporal, con 19 incorporaciones, equivalente al 39,58 %, mientras que la contratación indefinida agrupa a 8 personas y representa el 16,67 %.

La contratación indefinida y temporal presenta una mayoría masculina. Los hombres representan el 75,00 % de las incorporaciones indefinidas y el 73,68 % de las temporales. Por el contrario, el contrato fijo discontinuo es la única modalidad de incorporación con mayoría femenina, al concentrar a 12 mujeres y 9 hombres, lo que supone una presencia femenina del 57,14 %.

En términos de concentración, el 48,28 % de los hombres incorporados accedió mediante contratación temporal, mientras que el 63,16 % de las mujeres lo hizo mediante contrato fijo discontinuo. Este patrón refleja una diferencia en la vía contractual de entrada, con una mayor presencia masculina en las incorporaciones temporales e indefinidas y una mayor concentración femenina en la contratación fija discontinua.

Durante el periodo analizado no se registraron desvinculaciones por finalización de contrato, por lo que no resulta posible realizar un análisis desagregado por sexo de las bajas producidas.

4.5 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Las licencias retribuidas para el personal de la FUNDACIÓN CANÓNICA STADIUM CASABLANCA están establecidas en el artículo 22 del Convenio colectivo de Locales de Espectáculos y deportes de Zaragoza. No obstante, en los últimos años, las licencias establecidas en el citado convenio han sido ampliadas tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, según el cuál se ampliaron las licencias de diversos permisos, tales como los siguientes:

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la

representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

4.6 Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Durante el periodo analizado no se han registrado casos de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo en la entidad, por lo que no resulta posible realizar una valoración cuantitativa de este indicador.

La empresa dispone de un protocolo para la prevención del acoso, en el que se establece el procedimiento de actuación ante denuncias o quejas de esta naturaleza. Este instrumento constituye un elemento esencial para garantizar una respuesta ordenada, confidencial y garantista ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas discriminatorias. Este protocolo ha sido revisado durante el proceso de elaboración y negociación del II Plan de Igualdad.

4.7 Salud laboral

Durante el periodo analizado se han registrado 53 procesos de incapacidad temporal en STADIUM CASABLANCA, de los cuales 25 corresponden a hombres, lo que representa el 47,17 %, y 28 a mujeres, equivalente al 52,83 %. La mayoría deriva de contingencias comunes, con 47 procesos, mientras que las contingencias profesionales representan 6 procesos.

Las contingencias comunes presentan una distribución equilibrada por sexo, con un 51,06 % de mujeres y un 48,94 % de hombres. Por el contrario, las contingencias profesionales muestran una mayor presencia femenina, con 4 procesos correspondientes a mujeres y 2 a hombres, si bien su reducido volumen limita la identificación de una tendencia estructural.

4.8 Violencia de género

No se han detectado casos de trabajadoras víctimas de violencia de género en la entidad durante el período analizado en el presente diagnóstico.

4.9 Comunicación, lenguaje e imagen personal

En materia de comunicación externa, Stadium Casablanca difunde a través de su página web su compromiso con los principios y valores vinculados a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. En concreto, la entidad dispone de un apartado específico y fácilmente accesible dedicado al Plan de Igualdad, desde el que informa públicamente de su compromiso con la igualdad y

permite consultar el documento. Esta actuación constituye un elemento positivo de transparencia y contribuye a visibilizar la integración del principio de igualdad en la cultura y en los valores corporativos de la entidad.

5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Conforme a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se ha elaborado una auditoría retributiva, con el objeto de realizar un diagnóstico completo de la situación de la empresa, en relación al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este principio está a su vez recogido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”. Para llevar a cabo este análisis retributivo se ha elaborado el Registro Retributivo de la empresa, correspondiente al **año 2025**, a través de la Herramienta de Registro Retributivo, elaborada por el Ministerio de Trabajo. De este modo, la auditoría retributiva abarca los siguientes apartados:

Valoración de los puestos de trabajo, conforme al artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, su objetivo es el establecimiento y definición de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo que cumple las siguientes características:

- Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.

Análisis de las retribuciones del personal de la plantilla. Estas son aquellas retribuciones, percibidas por el personal durante el período de análisis (**1 enero a 31 diciembre 2025**).

Estas retribuciones se han analizado según la clasificación profesional de la empresa, tomando como referencia las categorías profesionales establecidas en el **Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza**.

5.1 Valoración de puestos de trabajo

Listado de puestos

Número	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
1	Jefe/a administrativo/a	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 1	Administración
2	Gerencia	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 1	Administración
3	Oficial 1º administrativo/a	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 1	Administración
4	Auxiliar administración	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 1	Administración
5	Oficial superior instalaciones	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 2	Instalaciones
6	Jefe/a de instalaciones	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 2	Instalaciones
7	Maquinista electricista	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 2	Instalaciones
8	Socorrista	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 3	Control
9	Dirección Técnica	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 1	Administración
10	Técnico Deportivo Nivel II	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 4	Deportes
11	Técnico Deportivo Nivel IV	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 4	Deportes
12	Monitor/a	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 4	Deportes
13	Responsable comunicación y marketing	ESPECTÁCULOS Y DEPORTES	Área 1	Administración

Agrupación por puesto y puntos

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 10	Gerencia(850)
	Dirección Técnica (799)
Agrupación 9	Jefe/a de instalaciones (707)
Agrupación 7	Jefe/a administrativo/a (623)
	Oficial 1º administrativo/a (555)
Agrupación 6	Responsable comunicación y marketing (531)
Agrupación 5	Técnico Deportivo Nivel II (463)
	Técnico Deportivo Nivel IV (436)
	Monitor/a (431)
	Oficial superior instalaciones(401)
Agrupación 4	Socorrista (357)
	Maquinista electricista (353)
	Auxiliar administración (309)

Las agrupaciones por puestos de trabajo son una forma de organizar y clasificar los diferentes roles dentro de una empresa o institución. Estas agrupaciones se basan en criterios como las funciones, responsabilidades, habilidades requeridas y el nivel de cualificación de cada puesto.

- **Funciones y responsabilidades:** Los puestos se agrupan según las tareas y responsabilidades que implican.

- **Nivel de cualificación:** Los puestos se clasifican según el nivel de formación y experiencia necesarios. Esto ayuda a definir Agrupaciones salariales y oportunidades de promoción.
- **Categorías profesionales:** Dentro de una empresa, las categorías profesionales ayudan a estructurar la jerarquía laboral, asegurando que cada empleado esté en un puesto acorde a sus competencias.
- **Homogeneidad:** Los puestos dentro de una misma agrupación suelen tener requisitos, responsabilidades y tareas similares, lo que facilita la gestión y evaluación del personal.

5.2 Retribuciones percibidas por el personal, según clasificación profesional de la empresa

El análisis conjunto de las retribuciones equiparadas medias y medianas, calculadas a jornada completa y para el periodo anual de referencia, muestra una situación global de equilibrio retributivo, con diferencias reducidas y siempre inferiores al umbral del 25 % previsto en el RD 902/2020.

A nivel total de empresa, la retribución total equiparada presenta una diferencia del 8 % en promedio y del 6 % en mediana, en ambos casos favorable a los hombres. Esta diferencia se explica principalmente por un salario base equiparado superior en hombres y por una distribución ligeramente superior de determinados complementos salariales en el promedio. No obstante, la mediana evidencia una menor incidencia de dichos complementos, lo que confirma que no existe una desviación estructural relevante en la posición central de la plantilla.

Las percepciones extrasalariales presentan un comportamiento más variable y, en términos generales, resultan superiores en mujeres. Este dato debe interpretarse con cautela por su menor peso en la retribución total y por estar vinculado, principalmente, a conceptos asociados a situaciones individuales, especialmente procesos de enfermedad, accidente o incapacidad temporal, sin que reflejen una mayor valoración salarial ordinaria del puesto.

Por grupos profesionales, el **Grupo 01** presenta diferencias favorables a las mujeres tanto en promedio como en mediana. La mayor retribución femenina se observa especialmente en salario base y complementos, lo que permite concluir que, dentro de este grupo, la posición retributiva de las mujeres es más favorable, sin superar en ningún caso el umbral legal de referencia.

En el **Grupo 02**, la diferencia es moderadamente favorable a los hombres, tanto en promedio (7%) como en mediana (9%). El resultado deriva principalmente de la distribución de determinados complementos salariales, mientras que las percepciones extrasalariales muestran mayor incidencia en mujeres. La diferencia total se mantiene en niveles reducidos y no evidencia una desigualdad retributiva por razón de sexo.

En el **Grupo 03**, las diferencias son favorables a las mujeres en la retribución total equiparada (-12%), tanto en media como en mediana (-9%). Aunque algunos conceptos salariales presentan variaciones internas, el resultado conjunto confirma una posición retributiva global más favorable a las trabajadoras dentro del grupo, sin indicios de infravaloración salarial femenina.

Por último, el **Grupo 04** refleja una situación de práctica equiparación. La media presenta una diferencia residual favorable a los hombres (1%) y la mediana una diferencia igualmente reducida en el mismo sentido (6%). Las diferencias existentes entre salario base, complementos y percepciones extrasalariales se compensan parcialmente, configurando un patrón de equilibrio retributivo efectivo.

En conclusión, el análisis integrado de medias y medianas equiparadas por clasificación profesional no evidencia diferencias significativas ni indicios de brecha salarial discriminatoria por razón de sexo. Las variaciones observadas responden a la estructura interna de los grupos profesionales, a la distribución de complementos vinculados a funciones u organización del trabajo y a percepciones extrasalariales asociadas a situaciones individuales.

5.3 Retribuciones percibidas por el personal, según las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor

El análisis de las retribuciones equiparadas por escalas de valoración de puestos de trabajo (VPT), considerando conjuntamente promedios y medianas, muestra una situación general de equilibrio retributivo. A nivel total de empresa, la retribución total equiparada presenta una diferencia del 8 % en promedio y del 6 % en mediana, en ambos casos favorable a los hombres, situándose claramente por debajo del umbral del 25 % previsto en el RD 902/2020.

En la **Escala 04**, la retribución total equiparada presenta una diferencia favorable a las mujeres del **11 % en media** y del **8 % en mediana**. Las principales diferencias se localizan en el plus convenio, el plus por festivos y domingos, la nocturnidad, el complemento de función y el importe abonado a cuenta de convenio, todos ellos superiores en las mujeres. También son superiores las percepciones extrasalariales femeninas vinculadas a enfermedad e incapacidad temporal. Por el contrario, determinados conceptos, como el complemento pactado y la parte proporcional de pagas extraordinarias, presentan importes superiores en los hombres.

En la **Escala 05**, la retribución total equiparada presenta una diferencia favorable a los hombres del **8 % en media** y del **13 % en mediana**. La diferencia se relaciona principalmente con un salario base superior en los hombres y con mayores importes masculinos en el plus convenio, el plus por festivos y domingos, el complemento de función y las cantidades abonadas a cuenta de convenio. En sentido contrario, las mujeres presentan importes superiores en la parte proporcional de pagas extraordinarias

y en determinadas percepciones extrasalariales, especialmente las asociadas a enfermedad, que reducen parcialmente la diferencia retributiva final.

En la **Escala 06** no es posible calcular una diferencia media o mediana entre sexos, ya que únicamente constan retribuciones correspondientes a mujeres. Los principales conceptos retributivos de la escala son el salario base, el plus convenio, el complemento de función, las cantidades abonadas a cuenta de convenio y el plus transporte, pero no existe representación masculina que permita efectuar una comparación.

En la **Escala 07** tampoco puede calcularse una diferencia media o mediana entre mujeres y hombres, al constar únicamente retribuciones correspondientes a hombres. Dentro de esta escala, los conceptos con mayor peso son el salario base, el complemento de función, el plus por festivos y domingos, las cantidades abonadas a cuenta de convenio y determinadas percepciones extrasalariales. La ausencia de mujeres impide valorar posibles diferencias retributivas por sexo.

En la **Escala 08** solo constan retribuciones correspondientes a mujeres, por lo que no existe término de comparación masculino. En esta agrupación destacan, por su importe, el salario base, la antigüedad, las cantidades abonadas a cuenta de convenio, el plus de actividad y el plus transporte.

En la **Escala 09** no constan importes retributivos para ninguno de los sexos, por lo que no procede efectuar un análisis de medias, medianas o conceptos retributivos.

En la **Escala 10**, la retribución total equiparada presenta una diferencia favorable a las mujeres del **4 % en media** y del **4 % en mediana**. Las mujeres perciben importes superiores en salario base, plus convenio, complemento de función y cantidades abonadas a cuenta de convenio. Por su parte, los hombres presentan importes superiores en el conjunto de determinados complementos específicos, entre ellos el plus por festivos y domingos, el complemento SMI, el quebranto de moneda, la nocturnidad, el complemento de dedicación y otros complementos funcionales. Pese a esta distinta composición retributiva, el resultado total es ligeramente favorable a las mujeres.

En conclusión, las escalas que permiten una comparación efectiva —**Escalas 04, 05 y 10**— presentan diferencias en la retribución total equiparada inferiores al 25 %, tanto en media como en mediana. Las diferencias son favorables a las mujeres en las Escalas 04 y 10 y favorables a los hombres en la Escala 05. Su origen se encuentra principalmente en la diferente distribución del salario base y de conceptos concretos como el plus convenio, los complementos de función, los complementos por festivos y nocturnidad, las cantidades abonadas a cuenta de convenio y la parte proporcional de pagas extraordinarias. En las restantes escalas, la presencia de un único sexo o la ausencia de importes impide realizar una comparación retributiva bilateral.

En conclusión, el análisis por escalas VPT no evidencia diferencias retributivas significativas ni indicios de discriminación salarial por razón de sexo. Las escalas con comparativa efectiva presentan diferencias reducidas, todas inferiores al 25 %, y las variaciones observadas responden a la estructura de puestos, a la composición por sexo de cada escala y a la distribución de complementos vinculados a funciones, condiciones organizativas o situaciones individuales. En las escalas sin presencia comparable de ambos sexos, no procede técnicamente concluir la existencia de brecha, sino dejar constancia de la ausencia de término homogéneo de comparación.

6. MEDIDAS Y ACTUACIONES

OBJETIVOS GENERALES

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

1. Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
4. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de los diferentes sexos en la plantilla.
5. Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
6. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
7. Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
8. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
9. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
10. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
11. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS NEGOCIADAS

De conformidad con los resultados del diagnóstico de situación, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Dentro del contenido de cada medida se indica su nivel de prioridad, distinguiéndose 3 niveles: ALTA, MEDIA y BAJA

En cada bloque de medidas se establece a su vez un CALENDARIO DE ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, en el que se establece el cronograma de cada una de las medidas negociadas en el presente documento, diferenciando dos periodos clave:

- Fecha de implantación: es el semestre en el que está programada la implantación de la medida en la empresa
- Fecha de seguimiento y evaluación: es en el periodo en el que está prevista la revisión, seguimiento y evaluación de cada medida.

	IMPLANTACIÓN	
	SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	Y

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 - Garantizar que los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación se desarrollen conforme a criterios objetivos, transparentes y respetuosos con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y actualizar el modelo de oferta de empleo, los formularios, los guiones de entrevista y los criterios de selección, garantizando un lenguaje inclusivo y evitando preguntas o requisitos personales y familiares que no estén relacionados con el puesto de trabajo.	Número de documentos revisados y actualizados. Número y porcentaje de ofertas publicadas conforme al modelo actualizado.	Gerencia Responsables de departamento	II SEMESTRE 2026	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, y responsables de departamento Dedicación estimada para la implantación: 4 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: modelos de oferta, formularios, guiones de entrevista, criterios o matrices de selección, lista de comprobación de lenguaje inclusivo y repositorio de versiones actualizadas. PRIORIDAD MEDIA
2. Mantener y actualizar la formación en igualdad de las personas que intervienen en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.	Número de acciones formativas realizadas. Número y porcentaje de personas formadas, desagregado por sexo.	Gerencia RRHH	I SEMESTRE 2027	ANUAL	Medios humanos: Gerencia y Dirección RRHH Dedicación estimada para la implantación: 4 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: contenidos y materiales formativos, plataforma o espacio de formación, convocatorias, controles de asistencia y evidencias de realización y evaluación. PRIORIDAD MEDIA
3. Mantener y actualizar el sistema de recogida de datos sobre candidaturas, preselecciones y contrataciones, desagregados por sexo, puesto, departamento y modalidad contractual.	Número y porcentaje de candidaturas, personas preseleccionadas y contratadas por sexo. Número de procesos registrados.	Gerencia Responsables de departamento	I SEMESTRE 2027	ANUAL	Medios humanos: Gerencia y responsables de departamento Dedicación estimada para la implantación: 4 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: aplicación de selección, base de datos u hoja de cálculo, ficha normalizada de seguimiento, campos de información desagregada y repositorio con acceso restringido. PRIORIDAD MEDIA

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
4. Mantener, en condiciones equivalentes de idoneidad, mérito y capacidad, el criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado en el puesto, departamento o categoría profesional correspondiente.	Número de procesos con infrarrepresentación identificada. Número de supuestos de equivalencia. Número de contrataciones del sexo infrarrepresentado.	Gerencia Responsables de departamento	I SEMESTRE 2028	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, y responsables de departamento. Dedicación estimada para la implantación: 3 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: datos actualizados de composición de plantilla por sexo, puesto, departamento y categoría; criterios objetivos de valoración; actas o fichas del proceso y registro de la decisión adoptada. PRIORIDAD MEDIA

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN - Objetivo específico 1.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y actualizar el modelo de oferta de empleo, los formularios, los guiones de entrevista y los criterios de selección, garantizando un lenguaje inclusivo y evitando preguntas o requisitos personales y familiares que no estén relacionados con el puesto de trabajo.	Gerencia Responsables de departamento								
2. Mantener y actualizar la formación en igualdad de las personas que intervienen en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.	Gerencia RRHH								
3. Mantener y actualizar el sistema de recogida de datos sobre candidaturas, preselecciones y contrataciones, desagregados por sexo, puesto, departamento y modalidad contractual.	Gerencia Responsables de departamento								
4. Mantener, en condiciones equivalentes de idoneidad, mérito y capacidad, el criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado en el puesto, departamento o categoría profesional correspondiente.	Gerencia Responsables de departamento								

2. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1- Mantener la formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y actualizar el módulo formativo en materia de igualdad, incorporando contenidos sobre discriminación directa e indirecta, sesgos de género, corresponsabilidad, prevención del acoso y comunicación inclusiva.	Módulo formativo actualizado. Número de contenidos revisados. Número de ediciones realizadas. Número y porcentaje de personas participantes por sexo.	Gerencia RRHH	I SEMESTRE 2027	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, Dirección RRHH y personal formador interno o externo con conocimientos en igualdad. Dedicación estimada para la implantación: 5 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: módulo formativo, presentaciones y materiales didácticos, normativa y guías de apoyo, plataforma o sala de formación, registro de asistencia y cuestionarios de evaluación. PRIORIDAD MEDIA
2. Revisar y mantener el sistema de comunicación del Plan de Formación, garantizando que las acciones formativas sean conocidas por toda la plantilla y accesibles en condiciones de igualdad.	Número de comunicaciones realizadas. Número de acciones formativas difundidas. Número y porcentaje de inscripciones y participaciones por sexo. Tasa de participación por grupo profesional.	Gerencia RRHH Comunicación	I SEMESTRE 2028	ANUAL	Medios humanos: Dirección RRHH y personal responsable de formación y comunicación interna. Dedicación estimada para la implantación: 3 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: Plan de Formación, calendario formativo, correo electrónico, intranet o tableros, plantillas de comunicación y registros de difusión, inscripción y participación. PRIORIDAD MEDIA

2. FORMACIÓN - Objetivo específico 2.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y actualizar el módulo formativo en materia de igualdad, incorporando contenidos sobre discriminación directa e indirecta, sesgos de género, corresponsabilidad, prevención del acoso y comunicación inclusiva.	Gerencia RRHH								
2. Revisar y mantener el sistema de comunicación del Plan de Formación, garantizando que las acciones formativas sean conocidas por toda la plantilla y accesibles en condiciones de igualdad.	Gerencia RRHH Comunicación								

3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y actualizar el procedimiento de promoción profesional desde la perspectiva de género, garantizando que los criterios de valoración sean objetivos, transparentes, verificables y conocidos por la plantilla.	Procedimiento revisado y fecha de actualización. Número de criterios objetivos incorporados. Número de procesos realizados conforme al procedimiento. Número de incidencias detectadas.	Gerencia Responsables de departamento	I SEMESTRE 2027	ANUAL	Medios humanos: Gerencia y responsables de departamento. Dedicación estimada para la implantación: 5 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: procedimiento de promoción, descripciones de puestos, requisitos y matrices de valoración, formularios de candidatura, actas o registros de evaluación y archivo de resultados. PRIORIDAD MEDIA
2. Mantener la publicación interna de las vacantes susceptibles de promoción, incluyendo la descripción del puesto, los requisitos exigidos, los criterios de valoración y el plazo de presentación de candidaturas.	Número y porcentaje de vacantes publicadas internamente. Canales utilizados. Número de candidaturas presentadas por sexo. Número de promociones por sexo.	Gerencia Responsables de departamento	II SEMESTRE 2027	ANUAL	Medios humanos: Gerencia y responsables de departamento. Dedicación estimada para la implantación: 3 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: intranet, correo electrónico, tableros u otros canales internos; plantilla de convocatoria; descripción del puesto; criterios de valoración; y registro de publicaciones, candidaturas y resolución. PRIORIDAD MEDIA

3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL - Objetivo específico 3.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y actualizar el procedimiento de promoción profesional desde la perspectiva de género, garantizando que los criterios de valoración sean objetivos, transparentes, verificables y conocidos por la plantilla.	Gerencia Responsables de departamento								
2. Mantener la publicación interna de las vacantes susceptibles de promoción, incluyendo la descripción del puesto, los requisitos exigidos, los criterios de valoración y el plazo de presentación de candidaturas.	Gerencia Responsables de departamento								

4. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 - Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y garantizar una protección adecuada durante el embarazo y la lactancia natural.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y actualizar las evaluaciones de riesgos laborales, incorporando la perspectiva de género y prestando especial atención al embarazo, la lactancia natural y los riesgos psicosociales.	Número y porcentaje de evaluaciones revisadas. Número de puestos analizados específicamente. Número de riesgos detectados.	Gerencia RRHH SPA (Servicio de Prevención Ajeno) Comité de Seguridad y Salud	II SEMESTRE 2027	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, RRHH, SPA (Servicio de Prevención Ajeno), Comité de Seguridad y Salud. Dedicación estimada para la implantación: 5 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: evaluaciones de riesgos, fichas de puestos, planificación preventiva, protocolos de embarazo y lactancia, herramientas de evaluación psicosocial y registros de medidas preventivas. PRIORIDAD MEDIA
2. Mantener el seguimiento de las medidas de protección del embarazo y la lactancia natural, incluyendo las adaptaciones de puesto, cambios de funciones y suspensiones contractuales por riesgo.	Número de evaluaciones individuales realizadas. Número de adaptaciones de puesto. Número de cambios de funciones. Número de suspensiones por riesgo durante el embarazo o lactancia.	Gerencia RRHH SPA (Servicio de Prevención Ajeno). Comité de Seguridad y Salud Responsables de departamento	I SEMESTRE 2028	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, RRHH, SPA (Servicio de Prevención Ajeno), Comité de Seguridad y Salud. Medios materiales/documentales: evaluaciones específicas, fichas de adaptación, comunicaciones y resoluciones internas, documentación preventiva y registro restringido y, para el seguimiento agregado, anonimizado de adaptaciones, cambios de funciones y suspensiones. PRIORIDAD MEDIA

4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL - Objetivo específico 3.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y actualizar el procedimiento de promoción profesional desde la perspectiva de género, garantizando que los criterios de valoración sean objetivos, transparentes, verificables y conocidos por la plantilla.	Gerencia Responsables de departamento								
2. Mantener la publicación interna de las vacantes susceptibles de promoción, incluyendo la descripción del puesto, los requisitos exigidos, los criterios de valoración y el plazo de presentación de candidaturas.	Gerencia Responsables de departamento								

5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1 - Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y evitar cualquier perjuicio profesional derivado de su utilización.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y garantizar que las personas que ejerzan derechos de conciliación y corresponsabilidad no sufran perjuicios en materia de formación, promoción, retribución, evaluación del desempeño o desarrollo profesional.	Número de solicitudes de conciliación por sexo y modalidad. Número y porcentaje de solicitudes aceptadas, denegadas o acordadas parcialmente. Número de incidencias o reclamaciones.	Gerencia Responsables de departamento RRHH Comisión de seguimiento	II SEMESTRE 2027	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, Responsables de departamento, RRHH, Comisión de seguimiento. Dedicación estimada para la implantación: 4 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: registro de solicitudes y respuestas de conciliación, datos de formación, promoción, retribución y evaluación desagregados por sexo, herramienta de seguimiento y canal interno para incidencias o reclamaciones. PRIORIDAD MEDIA
2. Mantener y actualizar las acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad, especialmente dirigidas a las personas con responsabilidades de dirección y gestión de equipos.	Número de acciones realizadas. Número y porcentaje de participantes por sexo. Número de personas responsables de equipos formadas. Evolución del uso de los derechos de conciliación por sexo.	Gerencia RRHH	I SEMESTRE 2028	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, Dirección RRHH, y personas responsables de dirección y gestión de equipos. Dedicación estimada para la implantación: 4 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: píldoras, guías o materiales de sensibilización, plataforma o espacio formativo, canales internos de comunicación, convocatorias y registros de asistencia y participación. PRIORIDAD MEDIA

5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD- Objetivo específico 5.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y garantizar que las personas que ejerzan derechos de conciliación y corresponsabilidad no sufran perjuicios en materia de formación, promoción, retribución, evaluación del desempeño o desarrollo profesional.	Gerencia Responsables de departamento RRHH Comisión de seguimiento								
2. Mantener y actualizar las acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad, especialmente dirigidas a las personas con responsabilidades de dirección y gestión de equipos.	Gerencia RRHH								

6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1 -Detectar y reducir la infrarrepresentación femenina en los puestos, categorías, departamentos y niveles jerárquicos de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y actualizar el análisis de la composición de la plantilla por sexo, departamento, puesto, categoría, grupo profesional, nivel jerárquico y modalidad contractual, identificando los ámbitos en los que exista infrarrepresentación femenina.	Informe de composición de la plantilla elaborado. Porcentaje de mujeres y hombres por área y nivel. Número de ámbitos con infrarrepresentación. Evolución respecto del análisis anterior.	Gerencia Comisión de Seguimiento	II SEMESTRE 2028	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, Comisión de Seguimiento. Dedicación estimada para la implantación: 4 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: base de datos de plantilla, organigrama, clasificación y grupos profesionales, descripciones de puestos, datos contractuales, herramienta de hoja de cálculo o análisis y diagnósticos o informes anteriores para comparación. PRIORIDAD BAJA

6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA - Objetivo específico 5.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y actualizar el análisis de la composición de la plantilla por sexo, departamento, puesto, categoría, grupo profesional, nivel jerárquico y modalidad contractual, identificando los ámbitos en los que exista infrarrepresentación femenina.	Gerencia Comisión de Seguimiento								

7. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1 - Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Mantener y actualizar el análisis retributivo por sexo, categoría profesional y puestos de igual valor, tomando como referencia el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva.	Registro retributivo actualizado. Medias y medianas por sexo. Diferencias retributivas por puesto de igual valor y concepto salarial. Fecha de actualización de la auditoría retributiva.	Gerencia Comisión de seguimiento	I SEMESTRE 2029	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, Comisión de seguimiento. Dedicación estimada para la implantación: 5 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: nóminas y datos salariales y extrasalariales, registro retributivo, valoración de puestos de trabajo, auditoría retributiva, criterios retributivos y herramienta de cálculo y análisis. PRIORIDAD MEDIA
2. Revisar las diferencias retributivas detectadas y adoptar medidas correctoras cuando no respondan a factores objetivos y debidamente justificados.	Número de diferencias analizadas. Número de diferencias justificadas documentalmente. Número y tipo de medidas correctoras adoptadas. Evolución de las diferencias detectadas.	Gerencia Comisión de seguimiento	I SEMESTRE 2029	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, Comisión de seguimiento. Dedicación estimada para la implantación: 5 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: informes de diferencias, detalle de conceptos retributivos, documentación justificativa de factores objetivos, fichas de análisis, plan de medidas correctoras y seguimiento documental de su ejecución. PRIORIDAD MEDIA

7. RETRIBUCIONES - Objetivo específico 7.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Mantener y actualizar el análisis retributivo por sexo, categoría profesional y puestos de igual valor, tomando como referencia el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva.	Gerencia Comisión de Seguimiento								
2. Revisar las diferencias retributivas detectadas y adoptar medidas correctoras cuando no respondan a factores objetivos y debidamente justificados.	Gerencia Comisión de seguimiento								

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1 - Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y asegurar una respuesta eficaz ante posibles situaciones de acoso.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a la normativa vigente y a la experiencia obtenida durante su aplicación.	Protocolo revisado y fecha de actualización.	Gerencia RRHH Comisión de seguimiento	II SEMESTRE 2026	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, RRHH, Comisión de seguimiento Dedicación estimada para la implantación: 5 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: protocolo vigente, normativa y guías de referencia, modelos de comunicación y actuación, canal confidencial, documentación anonimizada de experiencia de aplicación y repositorio de acceso restringido. PRIORIDAD ALTA
2. Mantener la difusión del protocolo y actualizar la formación y sensibilización de la plantilla, reforzando la formación de las personas con funciones de dirección, recursos humanos o intervención en los procedimientos.	Número de comunicaciones y acciones formativas. Número y porcentaje de personas formadas por sexo.	Gerencia RRHH Comunicación	II SEMESTRE 2026	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, RRHH, comunicación. Dedicación estimada para la implantación: 4 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: protocolo accesible, materiales formativos y de sensibilización, correo, intranet o tablones, plataforma o espacio formativo y registros de comunicaciones, asistencia y acreditación de la formación. PRIORIDAD ALTA

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO - Objetivo específico 8.1									
MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a la normativa vigente y a la experiencia obtenida durante su aplicación.	Gerencia Comisión de Seguimiento								
2. Mantener la difusión del protocolo y actualizar la formación y sensibilización de la plantilla, reforzando la formación de las personas con funciones de dirección, recursos humanos o intervención en los procedimientos.	Gerencia Comisión de seguimiento								

9. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 - Garantizar el conocimiento y el ejercicio efectivo de los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN NIVEL DE PRIORIDAD
1. Revisar y actualizar la información y el procedimiento interno de atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando la confidencialidad y el acceso a las medidas laborales legalmente reconocidas.	Documento informativo y procedimiento actualizados. Fecha de revisión. Canal confidencial identificado. Número y tipo de solicitudes y medidas adoptadas, de forma anonimizada.	Gerencia Comisión de Seguimiento	II SEMESTRE 2028	ANUAL	Medios humanos: Gerencia, Comisión de Seguimiento Dedicación estimada para la implantación: 5 horas de trabajo. Medios materiales/documentales: procedimiento y documento informativo, canal confidencial, modelos de solicitud o comunicación, normativa y guía de derechos, repositorio de acceso restringido y registro anonimizado de medidas adoptadas. PRIORIDAD MEDIA

9. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO - Objetivo específico 8.1

MEDIDAS	RESPONSABLES	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027	1º Sem 2028	2º Sem 2028	1º Sem 2029	2º Sem 2029	1º Sem 2030
1. Revisar y actualizar la información y el procedimiento interno de atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando la confidencialidad y el acceso a las medidas laborales legalmente reconocidas.	Gerencia Comisión de Seguimiento								

7. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente plan de igualdad comenzará su periodo de vigencia en el momento de su firma y su vigencia será de cuatro años a partir de la citada fecha.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la «**Comisión de Seguimiento**» que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La comisión negociadora estará constituida de forma paritaria por la representación de la entidad, y la representación de las organizaciones sindicales más representativas. Su composición queda reflejada en el acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación:

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad se constituye con la siguiente composición:

Como representación de la empresa:

- **D. Luis Quintano Romero** – Gerente
- **D.ª Paula Lizalde Remartinez** - Directora Técnica

De otra parte, como representación de las organizaciones sindicales más representativas:

- **D.ª Azucena Tundidor Martínez**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)
- **D. Diego Gastón Hernández**, representación legal de las personas trabajadoras (CGT)

La composición de esta comisión podrá ser modificado en caso de recibir respuesta afirmativa a formar parte del seguimiento del Plan de Igualdad por parte de las organizaciones sindicales más representativas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá como funciones encomendadas:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan y establecimiento de un calendario para las mismas.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.

3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual que refleja el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
5. Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
6. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente. La Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el **V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Aragón (V ASACLA)**. De este modo, las discrepancias surgidas de la interpretación del presente Plan de Igualdad se resolverán ante el **Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)**.
7. Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - a. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b. El grado de ejecución de las medidas.
 - c. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - d. La identificación de las posibles acciones futuras.
8. Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación con carácter anual, mediante el Informe anual de seguimiento. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
9. En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - a. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - b. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - c. El grado de consecución de los resultados esperados.
 - d. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - e. El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - f. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Información necesaria para el cumplimiento de su función

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Método de trabajo de la Comisión de Seguimiento

La Comisión tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas se llevan a cabo y/o si es necesario implementar nuevas medidas. Se realizarán reuniones con carácter anual para revisar el cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Herramientas de seguimiento

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

1. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
2. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
3. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
4. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS del I PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicadores de NO realización de la medida	Falta recursos humanos		
	Falta recurso material		
	Falta horas		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de formación en la materia		
	Otros (especificar)		
INDICADORES DEL PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho. La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el Reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad y 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 aprecie la Comisión de Seguimiento con relación a la consecución de sus objetivos marcados.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- 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.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Por ello la Comisión de Seguimiento, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los integrantes y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación del Plan de Igualdad, esta se comunicará a toda la plantilla. Si la Comisión de Seguimiento considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicación a la plantilla, se procederá al registro de la misma en el Órgano correspondiente.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

No obstante, cualquier persona interesada podrá solicitar la modificación, sustitución, o adición, de alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad si lo considera oportuno por necesidades derivadas de cambios legislativos, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el mismo.

Para ello deberá solicitarlo por escrito, argumentando los motivos alegados, dirigido a la persona Responsable de Igualdad de la empresa. En el plazo máximo de 15 días, dicha persona convocará la reunión de la Comisión de Seguimiento para tratar este asunto, y previo consenso de ambas partes se procederá a incorporar, o no, la modificación solicitada.

9. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el caso de que cualquiera de las partes interesadas manifieste sus discrepancias con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad o con alguna de las acciones concretas previstas en el mismo, el procedimiento a seguir será en siguiente:

En el caso de que la persona interesada manifieste su discrepancia con la puesta en marcha de una acción concreta recogida en el Plan, deberá presentar escrito motivado a la persona Responsable de Área encargada de su implementación. Esta persona, en el plazo máximo de 7 días deberá dar traslado a la persona Responsable de Igualdad del escrito recibido acompañado de un Informe motivado y acompañado de cuantas pruebas fehacientes dispongan, en el que recoja los resultados de la puesta en marcha de la medida objeto de discrepancia.

Una vez recibida dicha documentación, en el plazo de 15 días, la persona Responsable de Igualdad convocará la reunión de la Comisión de Igualdad, así como a las partes implicadas y a cualquier otro trabajador/a que pudiera tener la condición de persona interesada a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes. En el caso de que las discrepancias surjan en cuanto a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la persona interesada presentará escrito motivado a la persona Responsable de Igualdad, quien en el plazo de 7 días deberá dar traslado del mismo al resto de integrantes de la Comisión de Igualdad, convocando en los 7 días posteriores una reunión en la que asistirá la persona interesada, así como cualquier trabajador/a que lo pueda considerar oportuno, a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

Y para que se tenga en cuenta, se firma este **II Plan de Igualdad de STADIUM CASABLANCA** por parte de las personas que forman parte de la Comisión Negociadora.

En aquellos casos en los que no sea posible la resolución de discrepancias mediante el procedimiento anteriormente descrito, será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente. La Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el **V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Aragón (V ASACLA)**. De este modo, las discrepancias surgidas de la interpretación del presente Plan de Igualdad se resolverán ante el **Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)**.

En Zaragoza, a 16 septiembre de 2026