

II. PLAN DE IGUALDAD BERA BERA RT

2024-2028

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	PROYECTO PLAN DE IGUALDAD	4
3.	METODOLOGÍA	5
4.	DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	6
	4.1 CONCLUSIONES: DEBILIDADES Y FORTALEZAS	6
	4.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA	10
5.	II PLAN DE IGUALDAD DE BERA BERA RT	17
	5.1 PARTES QUE LO CONCIERTAN	17
	5.2 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	17
	5.3 ESTRUCTURA	17
	5.4 LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS	18
	5.5 CRONOGRAMA	30
	5.6 PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
	5.7 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	32

Bera Bera RT es una entidad deportiva constituida en 1986 cuya misión es promover la práctica deportiva para todo el conjunto de la sociedad facilitando la participación en las secciones deportivas y actividades organizadas, disponiendo para ello recursos humanos y materiales. El club cuenta con 9 secciones deportivas, entre las que destaca la sección de balonmano, que cuenta con un equipo femenino profesional, referente del balonmano femenino estatal y del deporte vasco.

Bera Bera RT aspira a afianzar el liderazgo en Euskadi con un modelo de club multidisciplinar, a través de una gestión de mejora continua e innovación y basado en el compromiso, implicación y experiencia de las personas que lo componen, y ser un club referente en la alta competición, formación y en el fomento de la práctica deportiva.

Además de la actividad de las distintas secciones, el club gestiona el polideportivo Manteo desarrollando una oferta deportiva destinada a un público más diverso. Colabora también con otros colectivos y asociaciones con fines sociales y de integración, a través de acuerdos para la utilización de las citadas instalaciones.

**EN CLAVE
DE IGUALDAD**

Entidad que fomenta la actividad deportiva de mujeres de diferentes edades a través de las secciones y de la oferta deportiva de Manteo. Equipo referente de alto nivel en el balonmano femenino profesional.

Razón social	Bera Bera RT.
Descripción actividad	Actividad deportiva a través de las secciones y de la gestión de la instalación de Manteo.
Propiedad	Club deportivo sin ánimo de lucro.
Convenio colectivo de referencia	Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública de Gipuzkoa; Locales espectáculos y deportes.

Parte del compromiso del club con la igualdad de mujeres y hombres tiene su primera muestra en el I. Plan de Igualdad desarrollado en 2012. En ese momento, se desarrolló como replanteamiento de los horizontes del club y desarrollo estratégico en aras de realizar nuevas propuestas que se adaptaran a las necesidades de la sociedad del momento. Fruto de ello son los cambios acaecidos desde entonces, un aumento de las licencias de mujeres en las secciones deportivas como la de rugby, así como en la participación activa de la actividad deportiva ofrecida en las instalaciones de Manteo gestionadas por el club.

Asimismo, la apuesta de Bera Bera RT por la igualdad de mujeres y hombres se ha reflejado a través de diversas acciones que esta entidad ha ido llevando a cabo a lo largo de su trayectoria, como la apuesta por la profesionalización de las jugadoras de balonmano cuando aún no existe una liga profesional; el fomento de la formación de entrenadoras en las distintas secciones, costeando las mismas; o propuestas específicas para mujeres, como es el caso del grupo de cicloturismo para mujeres ciclistas, noveles en esta disciplina.

Superado el periodo de ejecución del I. Plan de Igualdad, el club ha continuado adoptando medidas orientadas a promover la igualdad de mujeres y hombres. Principalmente, medidas relacionadas con la visibilidad, la estabilidad y la calidad de la oferta deportiva dirigida a toda la población, y la presencia de mujeres en el estamento técnico y en los órganos de decisión. En ese periodo se han elaborado el *Protocolo anti acoso en el deporte* y el *Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia en el deporte*.

Desde el I. Plan de Igualdad, el club ha experimentado un crecimiento importante en la actividad deportiva ofertada, y un consecuente incremento de la plantilla. Esto provoca que en 2023 Bera Bera RT inicie un proceso de reflexión y de transformación de la cultura del club, y estime necesario realizar un nuevo **Plan para la Igualdad, basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres** en la entidad, siendo objeto del mismo el ámbito laboral, el deportivo con sus distintas secciones, y los servicios ofrecidos como entidad deportiva y gestora de instalaciones municipales del polideportivo de Manteo.

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación de la dirección y del personal de la entidad, mediante la constitución de una **Comisión Negociadora** formada por cuatro integrantes.

Asimismo, para completar el proceso de elaboración del diagnóstico se ha formado un **Grupo de Igualdad** compuesta 10 personas. A partir de sesiones de trabajo y formativas guiadas por la asistencia técnica, este grupo ha participado en la definición del proceso y en el contraste e interpretación de la información recogida.

COMISIÓN NEGOCIADORA
<p>En representación de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IGOR ETXEBERRIA: GERENTE <p>En representación de la plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IGOR VARA: RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN • OIANE SARATXAGA: RESPONSABLE INSTALACIÓN • OIHANA PIQUERO: ADMINISTRACIÓN

GRUPO DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none"> • MIKEL ESNAOLA: RESPONSABLE MANTENIMIENTO • NESTOR LOPEZ GARIN: RESPONSABLE MARKETING Y COM. • IRENE GAJATE: MONITORA • ELI BARRERA: ADMINISTRATIVA • JOSEAN ARIZMENDI: RECEPCIONISTA • AMAIA ARTOLA: MONITORA • TATI GARMENDIA: PRESIDENTA BALONMANO • JAVIER OTERMIN: RESP. COMUNICACIÓN BALONMANO

PROCESO ELABORACIÓN II PLAN DE IGUALDAD BERA BERA RT

DIAGNÓSTICOS DE BERA BERA RT

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



II PLAN DE IGUALDAD BERA BERA RT

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

4.1. CONCLUSIONES: DEBILIDADES Y FORTALEZAS IGUALDAD

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

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS DESCRIPTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres en todos los niveles: estratégico, táctico y operativo. • Distribución intersexos paritaria (43/57) en la entidad. • Los tres niveles, estratégico, táctico y operativo, presentan una distribución intersexos paritaria. • 40% de mujeres en el nivel estratégico y 58% en el nivel táctico. Tasa relativa de éxito de 1,5. • Plantilla joven y distribución intersexos equilibrada en las distintas franjas de edad. • 48% de las personas usuarias son mujeres. • Presencia de mujeres en desarrollo de productos y servicios y definición estrategia comercial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución del porcentaje de mujeres en la plantilla en los últimos 4 años. • De los nueve puestos identificados, solo 2 tienen una distribución intersexos paritaria. • 5 puestos masculinizados de un total de 9. • De las 5 “oficinas” o centros de trabajos identificados, solo Manteo tiene una distribución intersexos paritaria. Hay una mayoría de mujeres en la sección de balonmano y una mayoría de hombres en Eskola Kirola y Surf. • No hay trabajadores ni trabajadoras con formación en igualdad. • 37% de la clientela son mujeres. • 34% del seguimiento en redes corresponde a mujeres.
ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas encuestadas consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • 35% de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años, por debajo del 43% de la presencia de mujeres en la plantilla. Pérdida progresiva de la presencia porcentual de las mujeres en plantilla.

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SALIDA DEL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • El 92% de las salidas se producen de forma voluntaria. • No se han producido despidos. • Tasa relativa de salidas indica una menor salida de mujeres que de hombres. 	
ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla: 1,51. • En los últimos 4 años, 6 mujeres han promocionado a puestos de nivel estratégico o táctico -4 hombres-. • El 89% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores creen que la promoción de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. 	
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • 96% de trabajadoras y 95% de trabajadores con contrato indefinido. • Evolución positiva de la contratación indefinida en los últimos 4 años: del 18% de contratos indefinidos al 96%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta parcialidad, debido a la naturaleza de la actividad deportiva. • Tasa relativa mujeres/hombres en plantilla con jornada variable. Turnos mañana/tarde: 2,05

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
POLÍTICA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de los trabajadores y de las trabajadoras encuestadas creen que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> En todos los puestos de la entidad ocupados tanto por hombres como por mujeres existe una brecha salarial favorable a los hombres. Brecha en puesto directivo: 28% favorable a los hombres. Brecha Personal Administrativo: 66% favorable a los hombres. La brecha salarial más alta de la entidad. En el nivel operativo, la media de salarios realmente percibidos en todos los puestos son inferiores a los salarios base anuales, lo que indica que son puesto de jornada parcial. En el nivel táctico y estratégico no se produce esta circunstancia.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las trabajadoras encuestadas y el 87% de los trabajadores encuestados considera que la organización interna del empleo favorece la conciliación. El 90% de los trabajadores encuestados y el 100% de las trabajadoras encuestadas creen que no se exige disponibilidad fuera del horario laboral. El grado medio de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad es de 8,48 entre las mujeres y 8,84 entre los hombres. Flexibilidad: Todas las personas de Bera Bera RT que están en situación de acogerse a la posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada, lo hacen. 	<ul style="list-style-type: none"> El 81% de las trabajadoras y el 90% de los trabajadores consideran que acogerse a las medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. No hay servicios específicos para el apoyo a la conciliación. Se favorece la flexibilidad horaria y el teletrabajo pero no está regulado. De las personas en situación de acogerse a reducciones de jornada por guarda legal y excedencias por cuidado de menores, no lo ha hecho ninguna.

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
RIESGOS PSICOSOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. • 0 denuncias recibidas por acoso sexual o acoso por razón de sexo*. • El 100% de las trabajadoras y el 91% de los trabajadores que completan la encuesta señala que no son habituales los chistes y comentarios sexistas. • El 85% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales. • El 89% de las mujeres y el 100% de los hombres que cumplimentan la encuesta creen tener estabilidad en su puesto de trabajo. • El grado de motivación con su trabajo de las personas que responden a la encuesta es de 8,93 en el caso de las mujeres y 8,73 en el caso de los hombres. • Ninguna persona de la entidad manifiesta haberse sentido alguna vez discriminada por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • *Se han producido dos casos de acoso en el entorno de usuarios/as de la entidad.
CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • El grado de satisfacción con la empresa en materia de igualdad de las personas que responden a la encuesta es de 9,41 en el caso de las mujeres y 9,13 entre los hombres. • El 100% de las mujeres y el 87% de los hombres que completan la encuesta están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 63% de las mujeres y el 84% de los hombres que responden a la encuesta creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad. • Comunicación: aspectos a mejorar identificados en el análisis realizado, tanto en contenido como en forma. • Invisibilidad a la trayectoria y al compromiso de la entidad con la igualdad y la diversidad.

4.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Denominación social	BERA BERA RT
Fecha de inicio y fin de la auditoría	Diciembre 2023 – Abril 2024.
Alcance temporal de la auditoría	2028, de acuerdo a la vigencia del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Bera Bera RT (2024-2028)
Diagnóstico retributivo	<p>En el marco del diagnóstico se ha realizado el siguiente análisis retributivo:</p> <p>La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Se calcula para puestos de igual valor y se ha optado por el cálculo de la brecha anual, frente al mensual o por hora, porque es el indicador clave de autonomía económica.</p> <p>La diferencia porcentual entre salarios medios se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:</p> $\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$ <p>De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.</p> <p>De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales, aun cuando se han manejado para el análisis, no se trasladan los valores absolutos de los puestos unipersonales.</p> <p>En este análisis se toman como referencia los salarios efectivamente percibidos. Se incluyen todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual. Se incluyen sin analizar las jornadas reducidas.</p>

SALARIO MEDIO POR PUESTO

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

SALARIO MEDIO POR PUESTO	SALARIO BASE. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIANA			
	Salario medio del último año *	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %
NIVEL ESTRATÉGICO										
Gerencia	- €	xxxxxxx €		- €	xxxxxxx €		- €	xxxxxxx €		
Puestos directivos	25.054,43 €	29.085,62 €	14%	26.537,07 €	37.070,05 €	28%	- €	- €		
NIVEL TÁCTICO										
MANDOS INTERMEDIOS - NIVEL 1	- €	xxxxxxx €		- €	xxxxxxx €		- €	xxxxxxx €		
MANDOS INTERMEDIOS - NIVEL 2**	19.710,77 €	21.023,25 €	6%	22.068,97 €	22.493,04 €	2%	22.670,84 €			
NIVEL OPERATIVO										
Personal técnico	- €	xxxxxxx €		- €	xxxxxxx €		- €	xxxxxxx €		
Personal administrativo	19.500,05 €	21.118,04 €	8%	6.548,19 €	19.178,93 €	66%	- €	17.236,59 €		
Personal operario	25.565,96 €	25.489,31 €	0%	9.341,84 €	10.217,84 €	9%	5.404,84 €	8.560,29 €	37%	
Eskola Kirola	21.023,00 €	21.023,00 €	0%	2.362,75 €	2.547,32 €	7%	1.113,00 €	1.250,00 €	11%	
Jugadoras Balonmano	15.120,00 €	- €		15.142,18 €	- €		15.400,00 €	- €		

* dos convenios Instalaciones deportivas y Locales y espectaculos.** aplicados los dos convenios

Se recoge el salario medio anual de 2023 por puestos.

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

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

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

Análisis de la columna **Diferencia%**:

- Los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.
- Se toma como referencia para el análisis el salario total, que recoge el total de las percepciones anuales, más allá del salario base de cada puesto.
- **En todos los puestos de la entidad ocupados tanto por hombres como por mujeres existe una brecha salarial favorable a los hombres.** La próxima implantación de un nuevo convenio específico para la entidad debe servir para reducir dichas brechas.
- **En el nivel estratégico, en el puesto directivo** se recoge una **brecha salarial favorable a los hombres del 28%**. En este puesto hay dos hombres y dos mujeres. La gerencia, el otro puesto de trabajo que se integra en este nivel estratégico, la asume un hombre.
- **En el nivel táctico**, se identifican dos subniveles: el mando intermedio nivel 1 y el mando intermedio nivel 2. **El mando intermedio nivel 1** es un **puesto unipersonal** ocupado por un hombre. **El mando intermedio nivel 2 recoge una leve brecha salarial del 2% favorable a los hombres. Es el puesto de la entidad que menor brecha salarial presenta. Por tanto, el nivel táctico es el de menor brecha salarial de la entidad.**
- **En el nivel operativo** existen **brecha favorables a los hombres en los puestos de personal operario, personal administrativo y eskola kirola.** Especialmente significativas es la brecha detectada en **personal administrativo que presenta una brecha favorable a los hombres del 66%**. Las brechas detectadas en personal operario y eskola kirola son del 9% y 7%, respectivamente.
- En el nivel operativo, la media de salarios realmente percibidos en todos los puestos son inferiores a los salarios base anuales, lo que indica que son puesto de jornada parcial. En el nivel táctico y estratégico no se produce esta circunstancia.

MODELO RETRIBUTIVO

NÚMERO DE PERSONAS CON SALARIO POR ENCIMA DEL CONVENIO, POR PUESTO		
	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO		
Gerencia	0	1
Puestos directivos	1	1
NIVEL TÁCTICO		
Mandos intermedios - Nivel 1	0	0
Mandos intermedios - Nivel 2	0	0
NIVEL OPERATIVO		
Personal técnico	0	0
Personal administrativo	0	1
Personal operario	0	0
Monitorado / Eskola Kirola		
Jugadoras balonmano		

NÚMERO DE PERSONAS CON SALARIO VARIABLE POR PUESTO		
	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO		
Gerencia	0	0
Puestos directivos		
NIVEL TÁCTICO		
Mandos intermedios - Nivel 1	0	0
Mandos intermedios - Nivel 2	0	0
NIVEL OPERATIVO		
Personal técnico	0	0
Personal administrativo	0	0
Personal operario	5	0
Monitorado / Eskola Kirola		
Jugadoras balonmano		

Prácticamente todas las personas trabajadoras de Bera Bera RT perciben el salario estipulado en el convenio de aplicación. Según los datos aportados cuatro personas perciben un salario superior al establecido en el convenio, tres hombres y una mujer. Tres de estas personas se integran en el nivel estratégico de la entidad y una en el nivel operativo (personal administrativo).

En cuanto al número de personas que perciben salario variable, **cinco trabajadoras del nivel operativo** (personal operario—posiblemente sean jugadoras del equipo de balonmano-) lo perciben. El resto de integrantes de la plantilla perciben un salario fijo.

NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES		
	Mujeres	Hombres
Antigüedad	2	4
Pagas extraordinarias	2	4

Existen 2 complementos salariales: antigüedad y pagas extraordinarias:

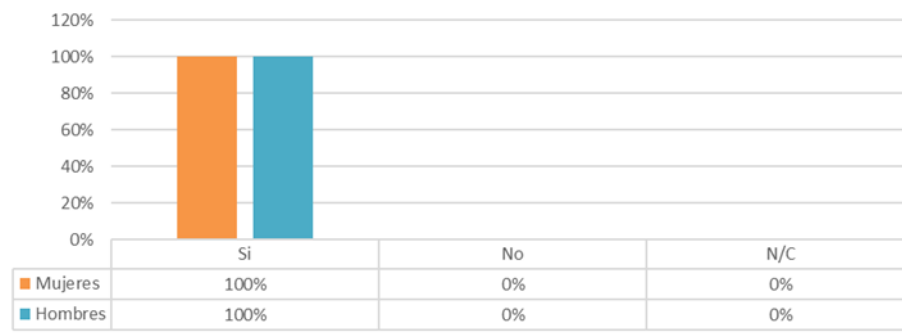
- 2 mujeres y 4 hombres del total de la plantilla percibe pagas extraordinarias.
- 2 mujeres y 4 hombres del total de la plantilla percibe el complemento de antigüedad.

BENEFICIOS SOCIALES		
	Mujeres	Hombres
Teléfono móvil	3	4

En cuanto a los beneficios sociales: únicamente 3 mujeres y 4 hombres disponen de teléfono móvil de la entidad, que es el único de los beneficios sociales reconocidos.

El club dispone de pisos donde se alojan algunas jugadoras del equipo de balonmano.

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



Entre las personas que responden a la encuesta, **el 100% de las mujeres y el 100% de los hombres creen que la retribución garantiza la igualdad** de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Esta percepción contrasta con la identificación de las brechas salariales a favor de los hombres en todos los puestos de la entidad que son ocupados tanto por hombres como por mujeres.

indicadores

POLITICA RETRIBUTIVA	Diferencia salarial porcentual por puesto	SALARIO BASE. MEDIA	SALARIO TOTAL. MEDIA	SALARIO TOTAL. MEDIANA	
	NIVEL ESTRATÉGICO				
	Gerencia				
	Puestos directivos	14%	28%		
	NIVEL TÁCTICO				
	Mandos intermedios - Nivel 1				
	Mandos intermedios - Nivel 2	6%	2%		
	NIVEL OPERATIVO				
	Personal técnico				
	Personal administrativo	8%	66%		
Personal operario	0%	9%	37%		
Monitorado / Eskola Kirola	0%	7%	11%		
Jugadoras balonmano					
Tasa relativa de mujeres/hombres con retribución variable	5 mujeres / ningún hombre				
Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales	0,67				
Tasa relativa de mujeres/hombres con salario por encima del convenio sectorial	0,45				
		MUJERES	HOMBRES	NO BINARIO	
% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	100%	100%	-		

ÁMBITOS CLAVE	DIAGNÓSTICO	PLAN DE ACCIÓN
<p>POLÍTICA RETRIBUTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En todos los puestos de la entidad ocupados tanto por hombres como por mujeres existe una brecha salarial favorable a los hombres. • Brecha en puesto directivo: 28% favorable a los hombres. Unificar criterios entre secciones. • Brecha Personal Administrativo: 66% favorable a los hombres. La brecha salarial más alta de la entidad. Parcialidad que afecta a las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aprobación de un Convenio Colectivo específico para Bera Bera RT que abarque toda la estructura laboral y todas las secciones y áreas del club.
<p>POLÍTICA DE CONTRATACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el nivel operativo, en todos los puestos la media de los salarios realmente percibidos es inferior a los salarios base anuales, lo que indica que son puesto de jornada parcial. En el nivel táctico y estratégico no se produce esta circunstancia. • Alta parcialidad, debido a la naturaleza de la actividad deportiva. • Alta parcialidad, que afecta a las mujeres principalmente, en algunos puestos no deportivos, como Personal Administrativo. • Delegación de la contratación del monitorado de Eskola Kirola en los centros escolares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el impacto de las contrataciones parciales en la estructura profesional de Bera Bera RT, con especial atención en aquellos puestos donde se identifican brechas que pueden ser producidas por la parcialidad de las contrataciones. • Establecer criterios de colaboración con los centros escolares en relación con las condiciones de incorporación del monitorado de Eskola Kirola. • Valorar la creación de una bolsa interna de monitores/as procedente de las secciones del club para ofrecer a las ikastolas en su caso.

5.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN.

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

5.2. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

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

5.3. ESTRUCTURA.

De acuerdo al análisis diagnóstico realizado y a las conclusiones extraídas se ha estructurado una intervención para la igualdad con alcance a los distintos ámbitos de la gestión de la entidad. Bera Bera RT está formado por 9 secciones deportivas diferentes y explota las instalaciones deportivas de Manteo.

Se han concretado 12 medidas que permitirán a la entidad a alcanzar sus objetivos y mejoras sus indicadores de género. Por cada medida se han definido:

ACCIONES: actuaciones en las que se subdividen las medidas.

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

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

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

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

5.4. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS.

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

MEDIDA 2

SISTEMATIZACIÓN DE LA GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> Definición de los datos e indicadores de género necesarios para informe anual impacto de género de la entidad. Relación de indicadores de gestión de Bera Bera RT a desagregar por sexo. Identificar los indicadores de género claves: unificar criterios de datos e indicadores segregados por sexo en todas las áreas de actividad –actividades ordinarias y extraordinarias- y secciones deportivas de Bera Bera RT. Inclusión del Plan para la Igualdad en las herramientas estratégicas y de gestión: implantar la igualdad en todas las áreas y secciones de la entidad. Elaborar informe anual de impacto de género en base a los indicadores establecidos. 					GERENCIA
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> 80 horas de dedicación al año. 				<ul style="list-style-type: none"> Nº indicadores de gestión desagregados por sexo. Nº indicadores de género. Nº indicadores para establecer impacto de género.

MEDIDA 3
ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO ESPECÍFICO PARA BERA BERA RT

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Redefinir la estructura laboral de la entidad, por niveles y puestos, alcanzando a todas las secciones y áreas de actividad de Bera Bera RT. • Definir la tabla salarial y el cuadro de remuneraciones de toda la estructura laboral de la entidad. • Definir los complementos salariales que puede percibir el personal laboral. • Definir los beneficios sociales a los que puede tener acceso el personal laboral, abordando el tiempo de voluntariado ejercido y sistema de compensación. • Negociación, aprobación y registro del convenio colectivo. 					GERENCIA
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 50 horas de dedicación. • Contratación asistencia técnica externa. 				<ul style="list-style-type: none"> • N° puestos de trabajo incluidos en el convenio. • N° de complementos salariales reconocidos. • N° reuniones internas celebradas y % de mujeres. • N° reuniones comisión negociadora y % de mujeres.

MEDIDA 4

ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

ACCIONES

RESPONSABLE

- Definir la herramienta **Registro Retributivo** de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:
 - Calcular los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla desagregados por sexo.
 - Incluir la media y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada categoría profesional, nivel o puesto.

RESP. RRHH

CRONOGRAMA

2025

2026

2027

2028

INDICADORES

RECURSOS

- 35 horas de dedicación elaboración.
- 10 horas/año actualización.
- Plantilla Excel actual para elaboración diagnóstico.
- Herramienta Registro Retributivo (*disponible en www.igualdadenlaempresa.es*)

- Nº de consultas realizadas al registro, desagregadas por sexo.
- Variación de la media de los salarios percibidos, por puesto.
- Variación de la mediana de los salarios percibidos, por puesto.

MEDIDA 5

FORMACIÓN EN IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un plan de formación progresivo para los distintos colectivos profesionales de Bera Bera RT. Priorizar por colectivos y temas a tratar. Entre las temáticas que pueden ser interesante abordar: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Protección integral contra las violencias sexuales. ▪ Perspectiva de género y diversidad. ▪ Comunicación inclusiva no sexista. ▪ Implantación del Plan de Igualdad de Bera Bera RT. 					RESP. RRHH
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 40 horas anuales de dedicación. • Coste de las formaciones. 				<ul style="list-style-type: none"> • Nº sesiones formativas organizadas. • % trabajadoras formadas, por áreas y secciones. • % trabajadores formados, por áreas y secciones. • Nº de horas de formación organizadas, por áreas y secciones.

MEDIDA 6

PARCIALIDAD EN LAS CONTRATACIONES DE BERA BERA RT

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el impacto de las contrataciones parciales en la estructura profesional de Bera Bera RT: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un estudio por niveles y puestos, con especial atención en aquellos donde se identifican brechas que pueden ser producidas por la parcialidad de las contrataciones. ▪ Efectos de la parcialidad en la brecha salarial. ▪ Otros impactos potenciales de la parcialidad sobre trabajadores y trabajadoras de Bera Bera RT. ▪ Propuesta de actuación para paliar el efecto negativo producido por la parcialidad. 					RESP. RRHH
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 70 horas de dedicación. 				<ul style="list-style-type: none"> • % trabajadoras con contratos parciales, por puestos. • % trabajadores con contratos parciales, por puestos. • Tasa relativa de mujeres/hombres con contratos parciales, por puestos. • Brecha salarial en puestos con tasa relativa de mujeres/hombres con contratos parciales >1 • Nº medidas para abordar el impacto negativo de la parcialidad en las contrataciones.

MEDIDA 7

REGULAR LAS INCORPORACIONES DEL MONITORADO DE ESKOLA KIROLA

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer criterios de colaboración con los centros escolares en relación con las condiciones de incorporación del monitorado de Eskola Kirola: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspectiva de género en la incorporación de monitorado a las actividades. Hay prevalencia de hombres en las incorporaciones. Definir medidas específicas. ▪ Aplicar en todos los centros condiciones salariales recogidas en el convenio colectivo específico de Bera Bera RT. ▪ Incluir en el plan de formación al colectivo de monitores y monitoras, y a las coordinadoras y coordinadores de Eskola Kirola. • Valorar la creación de una bolsa interna de monitores/as procedente de las secciones del club para ofrecer a las ikastolas en su caso. 					GERENCIA/RESP. PRODUCCIÓN ACTIVIDADES
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 50 horas de dedicación. 				<ul style="list-style-type: none"> • % monitoras y monitores, por ikastola. • Nº de formaciones organizadas para Eskola Kirola. • Nº de monitores y monitoras que reciben formación específica en igualdad. • Nº de centros acogidos al sistema de colaboración establecido. • % de centros que se acogen al sistema de colaboración.

MEDIDA 8
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> Adecuación protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a los nuevos mandatos legales y a todas los ámbitos de actuación de Bera Bera RT –actividad ordinaria y extraordinaria-. Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo entre todo el personal de la entidad, así como las personas usuarias de las actividades organizadas. Realizar sesiones formativas para lograr una política más efectiva en esta materia. Seguimiento periódico de las incidencias y posibles casos de acoso producidos en el seno de la entidad. 					PERSONA DELEGADA PROTECCIÓN / EQUIPO PERSONAS DELEGADAS DE CADA SECCIÓN
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> 30 horas de dedicación. 10 horas anuales seguimiento. Coste asistencia técnica formación. 				<ul style="list-style-type: none"> Nº de trabajadores y nº de trabajadoras que recibe información sobre el protocolo. Nº sesiones de formación realizadas. Nº de incidencias anuales registradas.

MEDIDA 9

SEGURIDAD LABORAL

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Manteo espacio seguro y accesible: formar un grupo de trabajo específico para atender a la diversidad, mejorar la seguridad y la accesibilidad de Manteo. • Inclusión de la perspectiva de género e interseccional en la política de prevención de riesgos laborales -artículo 12, LO 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incluir en la prevención de riesgos la violencia sexual- 					<p>RESP. INSTALACIONES</p>
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 30 horas de dedicación. • Coste asistencia técnica especializada. • Guías “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación” “Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral”. Osalan (www.osalan.euskadi.eus). 				<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas preventivas incorporadas. • Nº de reuniones del grupo específico Manteo. • Nº de medidas adoptadas en materia de seguridad, accesibilidad y diversidad.

MEDIDA 10

FAVORECER LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> Identificar necesidades y problemas concretos de conciliación entre el personal de las distintas áreas de Bera Bera RT. Implantar oficialmente las medidas que se vienen adoptando para favorecer la conciliación corresponsable: flexibilidad de entrada, teletrabajo, etc. Analizar el posible impacto de la jornada variable –turnos mañana/tarde- sobre la conciliación. Realizar acciones para comunicar las medidas establecidas para favorecer la conciliación entre el personal de Bera Bera RT. 					GERENCIA + RESP. RRHH
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> 30 horas de dedicación. 				<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas identificadas para mejorar la conciliación en la entidad. Nº de medidas incorporadas en la organización para favorecer la conciliación. Nº de trabajadores y trabajadoras acogidas a medidas de conciliación. Tasa relativa mujeres/hombres con jornada variable.

MEDIDA 11 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DE BERA BERA RT					
ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Valorar e implantar cambios que favorezcan la comunicación creadora de igualdad: establecer criterios homogéneos en el uso del lenguaje inclusivo, garantizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, etc. • Aplicar los criterios en de toda la documentación oficial de la entidad. • Cuidar las comunicaciones digitales, al ser más inmediatas y espontáneas son más propensas a los errores. • Buscar sinergias con el proyecto de desarrollo de la marca identitaria para la favorecer la comunicación creadora de igualdad: señalización Manteo, imágenes con mujeres referentes y ruptura de estereotipos, etc. 					RESP. COMUNICACIÓN
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 60 horas de dedicación. • Coste asistencia técnica. 				<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas identificadas para mejorar la comunicación de Bera Bera RT. • Nº de medidas incorporadas en la comunicación de Bera Bera RT.

MEDIDA 12

VISIBILIZACIÓN Y PROYECCIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar declaración explícita del compromiso del club con la Igualdad de mujeres y hombres en la documentación oficial vertebral de la entidad. • Inclusión en la web y otras herramientas de comunicación el compromiso de Bera Bera RT con la Igualdad de mujeres y hombres. • Participación y promoción de las campañas del 8 de Marzo-Día Internacional de las Mujeres y 25 de Noviembre-Día internacional de Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres promovidas por organismos públicos. • Contribuir al cambio social proyectando los ejemplos de Bera Bera RT: mujeres deportistas referentes, modalidades y proyectos deportivos que fomentan la diversidad en igualdad, y un compromiso con la prevención y actuación ante la violencia en el deporte. • Generar alianzas y colaborar con diversas entidades en mejorar las condiciones de las mujeres en el deporte. 					RESP. COMUNICACIÓN
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 20 horas de dedicación anual. 				<ul style="list-style-type: none"> • N° de documentos vertebrales del club modificados. • N° comunicados realizados/año. • N° de acciones realizadas/año. • N° programas en los que se colabora.

5.5. CRONOGRAMA.

	2025	2026	2027	2028
1. Definición de la estructura interna de impulso y seguimiento del Plan de Igualdad.	■			
2. Sistematización de la Gestión para la Igualdad.	■	■	■	■
3. Elaboración y aprobación de un Convenio Colectivo específico para Bera Bera RT.	■			
4. Elaboración y actualización del Registro Retributivo de la entidad.	■	■	■	■
5. Formación en igualdad.	■	■	■	■
6. Parcialidad en las contrataciones de Bera Bera RT.	■	■		
7. Regular las incorporaciones del monitorado de Eskola Kirola.	■	■	■	■
8. Prevención de la violencia sexual.	■	■	■	■
9. Seguridad laboral.	■	■		
10. Favorecer la conciliación responsable.	■	■		
11. Incorporar la perspectiva de género en la comunicación de Bera Bera RT.	■	■	■	
12. Visibilización y proyección del compromiso con la igualdad.	■	■	■	■

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

ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

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

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE BERA BERA RT

- **IGOR ETXEBERRIA:** GERENTE
 - **IGOR VARA:** RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN
 - **OIANE SARATXAGA:** RESPONSABLE INSTALACIÓN
 - **OIHANA PIQUERO:** ADMINISTRACIÓN
 - **MIKEL ESNAOLA:** RESPONSABLE MANTENIMIENTO
 - **NESTOR LOPEZ GARIN:** RESPONSABLE MARKETING Y COM.
 - **IRENE GAJATE:** MONITORA
 - **ELI BARRERA:** ADMINISTRATIVA
 - **JOSEAN ARIZMENDI:** RECEPCIONISTA
 - **AMAIA ARTOLA:** MONITORA
 - **TATI GARMENDIA:** PRESIDENTA BALONMANO
 - **JAVIER OTERMIN:** RESP. COMUNICACIÓN BALONMANO
-
- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el II Plan de Igualdad de Bera Bera RT.
 - Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al II Plan de Igualdad de Bera Bera RT.
 - Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al II Plan de Igualdad de Bera Bera RT.
 - Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Bera Bera RT.

PROGRAMACIONES ANUALES

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

SEGUIMIENTO

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

EVALUACIÓN INTERMEDIA

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

EVALUACIÓN FINAL

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

5.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del II. Plan de Igualdad de Bera Bera RT, y que no sean resueltas por la Comisión de Seguimiento, se acudirá a la Gerencia de la entidad.

II PLAN DE IGUALDAD BERA BERA RT
2023-2026

FECHA DE APROBACIÓN: 14 de octubre de 2024

Firma:

Oihana Piquero



Igor Vara



En representación de las trabajadoras y
los trabajadores

Firma:

Igor Etxeberria



En representación de la empresa