I
PLAN DE IGUALDAD

Proceso: Igualdad
Versión: 1
Fecha aprobación: 19/01/2025
Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

ÍNDICE

1. Introducción 7
2. Marco normativo 7
3. Compromiso del CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ 8
4. Partes suscriptoras del primer Plan de Igualdad 8
5. Ámbito personal, territorial, temporal y vigencia 9
6. Diagnóstico 9
7. Objetivos del I Plan de Igualdad 11
8. Medidas del I Plan de Igualdad del CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ 12
9. Implantación 19
10. Evaluación, revisión y procedimiento de modificación 20
11. Calendario de actuaciones 22
12. Delegado/a de Igualdad 22
13. Cláusula final 23

ANEXO I – INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA 24

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, prevé la obligación de las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un
diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad del CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ (en adelante C.N.M.M.) tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. Está formado por un conjunto de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un estudio y valoración de la situación de las mujeres y hombres dentro de la empresa, con el fin de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas.

También se ha negociado con la representación de las personas trabajadoras procedimientos sobre política retributiva, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina, comunicación, conciliación, contratación y selección, promoción profesional y el protocolo para la prevención del abuso, acoso y/o violencia en el ámbito laboral.

2. Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

3. Compromiso del CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ

El CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ (en adelante, C.N.M.M.) a través de su I Plan de Igualdad, reafirma su firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo la creación de un entorno laboral inclusivo, diverso y justo, que promueva el bienestar y desarrollo de todas las personas que formamos parte de esta organización, y en consonancia con nuestro propósito, misión y valores. Conscientes de la importancia de un compromiso firme y activo en este sentido, C.N.M.M. ha negociado este Plan de Igualdad con los representantes de las personas trabajadoras, con el fin de potenciar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y políticas de actuación en la gestión de las personas que forman parte de la organización, incluyendo la conciliación de la vida familiar y laboral, procesos de selección, política retributiva, etc.

C.N.M.M. manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento o acción que constituya discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión o cualquier otras circunstancias sociales o personales, incluido el acoso (en cualquiera de sus formas) y/o violencia de género y se compromete a trabajar de manera eficaz en la prevención, detección, corrección y sanción de cualquier conducta constitutiva de discriminación y acoso.

Este compromiso por la igualdad no es solo una obligación legal, sino una responsabilidad ética y un valor esencial en nuestra cultura.

4. Partes suscriptoras del primer Plan de Igualdad

Las partes legítimas, suscriben y firman este I Plan de Igualdad de C.N.M.M., siendo:

Por un lado, como representación de la entidad:

YOLANDA NUÑEZ REDONDO, Presidenta
JAVIER GARCÍA ROMERO, Director Gerente

Por otro lado, como representante de las personas trabajadoras, como integrantes del Comité de Empresa de C.N.M.M.:

- RUBÉN FERREIRO MARTÍNEZ, Coordinador
- ROSARIO MUÑOZ BELLA, Responsable de Limpieza

Asisten con voz pero sin voto, y por unanimidad de las partes y dejando constancia en el acta de constitución de la mesa negociadora, D. Manuel del Palacio y D. Rafael Tormo de la entidad PerseveraGrupo para asesorar a ambas partes.

5. Ámbito personal, territorial, temporal y vigencia

Ámbito personal: el presente Plan extiende su aplicación a todas las personas que conforman C.N.M.M., así como, las personas cedidas por empresas de trabajo temporal y/o estudiantes en prácticas que puedan prestar servicios o colaborar en la entidad durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad.

Asimismo, C.N.M.M. se compromete a hacer extensivo también, a cualquier proveedor externo, incluido de servicios profesionales de reclutamiento o selección de personal, exigiendo la adhesión a su primer Plan de Igualdad con el fin de garantizar cualquier proceso de contratación y/o actividad que tenga que ver con personas que vayan a tener relación con la entidad.

Ámbito territorial: el presente Plan extiende su aplicación a la totalidad de centros de trabajo y espacios donde desarrolle, en cada momento, su actividad, actualmente en Madrid (Comunidad de Madrid), siendo su sede principal sita en C. de Andrés Arteaga, 5, Usera, 28026 Madrid.

Ámbito temporal y vigencia: El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su registro y su duración se establece por cuatro (4) años, desde el 19 de enero de 2026 hasta el 18 de enero de 2030.

6. Diagnóstico

Se ha realizado un análisis cualitativo y cuantitativo de los datos obtenidos a través de formularios, cuestionarios personales y herramienta de registro retributivo y valoración de puestos, y en cumplimiento con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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.

El periodo de referencia de los datos analizados es del 1 de enero 2024 al 31 de diciembre de 2024, último ejercicio cerrado. El informe de diagnóstico y auditoría retributiva se ha

realizado en los meses de Octubre a Noviembre de 2025, ambos por una entidad externa independiente (PerseveraGrupo).

Han sido objeto de análisis, entre otros, los cuestionarios realizados a la plantilla del C.N.M.M. así como a la propia entidad siguiendo los modelos del Ministerio de Igualdad, y pudiendo analizar los siguientes datos desagregados por sexo y referidos a los últimos cuatro años:

1. Acceso al empleo:

- Información de las vacantes publicadas.
- Número de ofertas publicadas.
- Como han sido los procesos de selección

2. Características de la plantilla:

Plantilla por sexo, por edad, tipo de contrato, por categoría, o grupo profesional, antigüedad, retribución.

3. Formación:

- Información número de participantes.
- Formaciones
- Por iniciativa de empresa.
- Por iniciativa propia.

4. Conciliación:

- Medidas de conciliación existentes

5. Plan de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, durante el proceso de negociación, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha aprobado un conjunto de documentos relacionados con este I Plan de Igualdad, que se han puesto a disposición de las personas trabajadoras y que a continuación se detalla:

- COMPROMISO por la Igualdad.
- COMPROMISO contra el Acoso y/o Abuso en el ámbito Laboral.
- PROTOCOLO de Prevención del Acoso y de la Violencia en el Trabajo.
- PROCEDIMIENTO de Política Retributiva.
- PROCEDIMIENTO de Promoción profesional.
- PROCEDIMIENTO clasificación profesional.
- PROCEDIMIENTO sobre formación.

- PROCEDIMIENTO de Selección y Contratación.
- PROCEDIMIENTO sobre el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- PLAN de Comunicación de actuaciones en materia de Igualdad.

En el Anexo I se recoge el Informe de Diagnóstico y Auditoría Retributiva llevada a cabo por PerseveraGRupo sobre los datos recabados a través de los formularios, cuestionarios, herramienta de registro retributivo y de valoración de puestos.

7. Objetivos del I Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad de la sociedad C.N.M.M. nace con el objetivo, derivado de la Ley Orgánica de Igualdad, de garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuencia del diagnóstico realizado en la entidad por la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, se puede constatar que en C.N.M.M. existe en la práctica, Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tanto el nivel de acceso al empleo, como en la posibilidad de alcanzar puestos de mando intermedio y directivos, así como la no existencia de brecha salarial.

El objetivo general de este Plan de Igualdad es conseguir una empresa en la que se tenga interiorizado el principio de igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la conciliación laboral, personal y familiar.

- Fases de un Plan de Igualdad

a. Compromiso. El paso previo e imprescindible para implantar un Plan de Igualdad en la Empresa, es obtener un compromiso firme y activo de todos los agentes implicados en la Empresa.

b. Diagnóstico. Antes del establecimiento de las medidas concretas a implantar, es necesaria una fase de diagnóstico inicial para valorar la situación actual en la que encuentra la Empresa.

c. En esta fase es conveniente analizar dos aspectos: Características de la Empresa y la plantilla.

d. Detección de las necesidades de la plantilla.

e. Definición de los objetivos y medidas. Este proceso supone el diseño de las políticas de igualdad ajustadas a la realidad de la Empresa, es la fase en la que se establece hacia donde quiere avanzar la empresa en materia de igualdad.

f. Implantación. Esta fase es la propiamente de implantación real del Plan de Igualdad de Oportunidades previamente definido en base a las características, objetivos y recursos de los que dispone la empresa.

g. Evaluación y seguimiento. Tras la fase de aplicación de las medidas es necesario comprobar la viabilidad del Plan y su efectividad.

8. Medidas del I Plan de Igualdad del CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ.

Las medidas que se proponen en este Plan con relación a las siguientes áreas de actuación, están basadas en el diagnóstico que se ha elaborado de C.N.M.M.:

1. Selección y contratación
2. Formación
3. Promoción y desarrollo profesional
4. Retribución salarial
5. Conciliación laboral con la familia y/o personal
6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
7. Comunicación y lenguaje no sexista
8. Salud laboral
9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

1- Selección y Contratación

OBJETIVO 8.1.1. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación, realizando procesos transparentes y objetivos que permitan evaluar la igualdad de oportunidades de los candidatos en base a criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales, acordes con los requerimientos de cada puesto de trabajo.

Medida 1	Crear y estandarizar guiones de entrevistas para los procesos de selección para limitarse a la información que sea relevante para el puesto de trabajo a cubrir, eliminando así, datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.
Objetivo	Permitir la objetividad en los procesos de selección.

Indicadores seguimiento y evaluación	• Guía/herramienta elaborada. • Número de entrevistas en las que se ha utilizado.
Calendario	Durante toda la vigencia del primer Plan de Igualdad
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

OJETIVO 8.1.2 – En los procesos de selección de nuevo personal en idénticas condiciones de idoneidad, favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres facilitando la incorporación del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Medida 1	En idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para un puesto ofertado, se tendrá preferencia en la persona del sexo infrarrepresentado.
Objetivo	Equilibrio entre hombres y mujeres (40%-60%)
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que, habiendo misma valoración de candidaturas entre hombres y mujeres, se ha aplicado el criterio de infrarrepresentación.
Calendario	Durante toda la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

2- Formación

OBJETIVO 8.2.1 – Formación y sensibilización a toda la plantilla de C.N.M.M. para garantiza la objetividad y no discriminación con el fin de propiciar su desarrollo profesional, garantizando la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 1	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la totalidad de la plantilla de la entidad, independientemente de su jerarquía y localización.
Objetivo	Dotar a todo el personal de la formación suficiente en materia de igualdad.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número total de formaciones realizadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que han participado en cada formación.
Calendario	Una actividad formativa en el primer año y comunicaciones anuales de recordatorio en materia de igualdad desde que entre en vigor el I Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 2	Comunicación del procedimiento de prevención de acoso y prevención de delitos de naturaleza sexual para todo el personal de C.N.M.M.

Objetivo	Dar a conocer el protocolo de prevención del abuso y/o acoso existente en la entidad y los canales de denuncia disponibles.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número total de formaciones / comunicaciones realizadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que han participado en cada formación.
Calendario	Una actividad formativa / comunicación anual en materia de acoso y prevención de delitos sexuales durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Todas las formaciones que se realicen irán destinadas a toda la plantilla de C.N.M.M. sin distinción alguna, especialmente con personas que tengas reducción de jornada laboral por cuidado de menores o personas dependientes.

Medida 3	Proponer acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo a personas que se incorporen a C.N.M.M. tras la finalización de permisos superiores a un (1) año por motivos de conciliación, excedencia o baja laboral.
Objetivo	Mejorar la capacitación y facilitar el retorno de las personas a la entidad
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número total de formaciones realizadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que han participado en cada formación.
Calendario	Durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

3- Promoción y desarrollo profesional

OBJETIVO 8.3.1 – Promover igualdad de oportunidades para todo el personal de C.N.M.M., y corregir los desequilibrios que pudieran darse en la organización.

Medida 1	Teniendo en cuenta el procedimiento de promoción profesional, publicar aquellas vacantes derivadas de las promociones, nuevas contrataciones, extinciones voluntarias, dimisiones, jubilaciones, y extinción por mutuo acuerdo, en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la entidad, garantizando que la información sea accesible a toda la plantilla.
Objetivo	Garantizar la transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado de proceso de selección.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de vacantes publicadas. • Información sobre los procesos publicados.

	• Número de personas, desagregadas por sexo, promocionadas.
Calendario	Durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 2	Priorizar en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, la promoción del sexo menos representado en el puesto, sobre todo en puestos en mandos operativos e intermedios.
Objetivo	Equilibrio entre hombres y mujeres (40%-60%)
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de personas promocionadas por sexo.
Calendario	Durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 3	Garantizar que todo el personal que haya disfrutado de una excedencia por cualquier circunstancia admitida en la Ley pueda participar del proceso de promoción interna en igualdad de oportunidades con el resto de la plantilla.
Objetivo	Incentivar el desarrollo profesional de la plantilla.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de personas, desagregado por sexo, que son promocionadas.
Calendario	Durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 5	Incentivar, en la medida de lo posible, que todas las nuevas necesidades de contratación sean previamente comunicadas de manera interna para la promoción. En caso de no existir personal con condiciones idóneas para cubrir la vacante, se buscaría perfiles fuera de la entidad.
Objetivo	Incentivar el desarrollo profesional de la plantilla.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de procesos de selección • Número de personas, desagregado por sexo, que son promocionadas y cuantas son perfiles externos.
Calendario	Durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

4- Retribución salarial

OBJETIVO 8.4.1 – Garantizar la aplicación de la política retributiva.

Medida 1	Teniendo en cuenta el procedimiento sobre política retributiva
Objetivo	Mantener la equidad salarial en todos los niveles.

Indicadores seguimiento y evaluación	• Registro retributivo.
Calendario	Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

5- Conciliación laboral

OBJETIVO 8.5.1.- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en C.N.M.M., y sin la existencia de diferencias en las condiciones laborales entre mujeres y hombres (incluido entre áreas) de la organización.

Medida 1	Valorar las propuestas del personal de C.N.M.M. que soliciten la adaptación de su jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral, ofreciendo en su caso alternativas o el rechazo siempre que esté justificado de manera objetiva vinculado a los requerimientos de su puesto de trabajo. Las adaptaciones siempre deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la entidad y de la persona trabajadora.
Objetivo	Potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Porcentaje de hombres y mujeres que han solicitado la adaptación de su jornada laboral.
Calendario	Durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

6- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO 8.6.1 – Garantizar que el ambiente laboral en C.N.M.M. está libre de acoso y violencia, que se establecen los mecanismos necesarios de análisis para su detección y facilitar formación e información a las personas trabajadoras de la entidad sobre prevención en este ámbito.

Medida 1	Difundir el protocolo de prevención del acoso y de la violencia en el ámbito laboral, y canal de denuncias.
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número y tipo de actuaciones de información realizadas.
Calendario	Anualmente durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 2	Revisar y actualizar el protocolo de prevención del acoso y de la violencia en el trabajo.
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral
Indicadores seguimiento y evaluación	• Revisiones y número de actualizaciones, en caso de ser necesarias, realizadas anualmente.
Calendario	Durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

7- Comunicación y lenguaje no sexista

OBJETIVO 8.7.1 – Garantizar que las comunicaciones y los contenidos difundidos a toda la plantilla cumplen con los principios de igualdad y accesibilidad.

Medida 1	Difusión interna y externa del I Plan de Igualdad.
Objetivo	Promover la igualdad en la entidad y ser ejemplo para otras organizaciones.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Publicación del Plan de Igualdad en la web. • Difusión interna realizada.
Calendario	Durante el primer mes desde la entrada en vigor del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 2	Revisión de los documentos (reglamentos, circulares, ofertas de empleo, etc.) e imágenes de C.N.M.M. para verificar que no representan solo a un sexo, usando lenguaje inclusivo y no sexistas.
Objetivo	Garantizar una comunicación e imagen de la entidad inclusiva y no sexista.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de documentos revisados y actualizados. • Tipo de actualización de contenidos realizada.
Calendario	Todo lo existente durante el primer semestre, y para resto de comunicaciones que se realice durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

8- Salud laboral

OBJETIVO 8.8.1 – Garantizar una protección adecuada y suficiente para la seguridad y salud de toda la plantilla de C.N.M.M..

Medida 1	Revisión de los documentos de prevención de riesgos laborales para que no contengan sesgos de género.
Objetivo	Prevención de riesgos e igualdad.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de documentos revisados.
Calendario	Anualmente durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 2	Evaluación de puestos y actividades de riesgo para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de protegerlas durante el embarazo y lactancia.
Objetivo	Prevención de riesgos
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de documentos elaborados.
Calendario	Anualmente durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 3	Garantizar el derecho a la desconexión digital con la elaboración de una política interna que respete los descansos y la intimidad personal y familiar de la plantilla de C.N.M.M.
Objetivo	Desconexión digital
Indicadores seguimiento y evaluación	• Número de documentos elaborados. • Difusión del protocolo.
Calendario	Elaboración del protocolo durante el primer año de vigencia del primer Plan de Igualdad y difusión durante toda la vigencia.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

9- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

OBJETIVO 8.9.1 – Garantizar una protección adecuada y suficiente de las personas víctimas de violencia de género.

Medida 1	La persona trabajadora podrá abandonar (suspensión temporal) hasta un máximo de 6 meses, su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, salvo que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, se estará a la

	decisión judicial de prórroga de la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.
Objetivo	Protección personas víctimas de violencia de género.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Porcentaje de personas trabajadoras informadas de esta medida.
Calendario	Anualmente durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 2	Posibilidad de solicitar reducción de jornada laboral con reducción proporcional de salario y flexibilidad de horario y jornadas, adaptando a las necesidades de la persona víctima de violencia de género con el fin de favorecer su protección y organización personal y familiar, durante el tiempo que sea necesario para normalizar su situación.
Objetivo	Protección personas víctimas de violencia de género.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Porcentaje de personas trabajadoras informadas de esta medida.
Calendario	Anualmente durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/recursos	Director Gerente C.N.M.M.

Medida 3	No se considerará faltas de asistencia laboral las motivadas por situación física o psicológica de la persona víctima de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que ha de efectuar dicha persona a la entidad.
Objetivo	Protección personas víctimas de violencia de género.
Indicadores seguimiento y evaluación	• Porcentaje de personas trabajadoras informadas de esta medida.
Calendario	Anualmente durante la vigencia del primer Plan de Igualdad.
Responsables/Recursos	Director Gerente C.N.M.M.

9. Implantación

C.N.M.M. establece los siguientes compromisos:

Liderazgo: Todas las direcciones y máximos responsables de la entidad apoyan e impulsan activamente la ejecución de cuantas actuaciones haya que realizar para promocionar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, facilitan los recursos (materiales y

humanos), para la puesta en marcha de las acciones propuestas en el presente Plan de Igualdad.

Divulgación: El primer Plan de Igualdad de C.N.M.M. estará permanentemente accesible a través de la página web https://www.clubnatacionmadrid.es/#1

Formación: C.N.M.M. dispondrá de personas con formación y experiencia en igualdad, y/o contará con expertos externos en dicha materia.

Se compromete a cumplir con el cronograma establecido, salvo imposibilidad manifiesta, incorporando las modificaciones en caso de necesidad.

Tendrá presente los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información y realizar el correcto seguimiento.

10. Evaluación, revisión y procedimiento de modificación

Concluido la elaboración del primer Plan de Igualdad, las personas firmantes del presente Plan, en el acta de aprobación del mismo y dando por cerrado la negociación, cesan de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y dan paso a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, siendo formada por las mismas personas que constituían la Comisión Negociadora.

Por un lado, como representación de la entidad:

- YOLANDA NUÑEZ REDONDO, Presidenta
- JAVIER GARCÍA ROMERO, Director Gerente

Por otro lado, como representante de las personas trabajadoras, como integrantes del Comité de Empresa de C.N.M.M.:

- RUBÉN FERREIRO MARTÍNEZ, Coordinador
- ROSARIO MUÑOZ BELLA, Responsable de Limpieza

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será el órgano encargado de evaluar y revisar el grado de cumplimiento de éste y en su caso modificarlo. Esta Comisión se reunirá anualmente y/o siempre que circunstancias o las partes lo requieran, para evaluar la implantación del Plan, su cumplimiento, sus desviaciones y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y medidas.

La Comisión de Seguimiento recogerá las sugerencias y quejas de todas aquellas personas que conformen la entidad a fin de analizarlas y proponer soluciones. Asimismo, analizará el grado de desarrollo de las acciones según su planificación establecida; conocerá el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad; y reflexionará sobre la

continuidad de las acciones planificadas, así como, identificará necesidades que requieran de actuaciones.

La Comisión de Seguimiento efectuará anualmente un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos e indicadores fijados en cada área de actuación.

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

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados previos.
b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla 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.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el primer Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento del mismo, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de resolución de conflictos que exista en C.N.M.M. o acuerdo que le sustituya.

- **Procedimiento para solventar discrepancias.**

En caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, las partes firmantes acuerdan acudir Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid. Asimismo, en caso de no alcanzar un acuerdo a través de los procedimientos anteriores, las partes firmantes acuerdan someterse al fuero que legalmente corresponda

11. Calendario de actuaciones

Las medidas indicadas en el presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia de cuatro (4) años. No obstante, finalizado el calendario de actuaciones, se continuará por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Asimismo, se realizará evaluaciones anuales de las distintas medidas e indicadores.

Todo ello se resume en el siguiente calendario de actuaciones de lo ya detallado con anterioridad:

OBJETIVOS	MEDIDAS	CALENDARIO
8.1.1	Medida 2	Anual durante toda la vigencia
8.1.2	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.2.1	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.2.1	Medida 2	Anual durante toda la vigencia
8.2.1	Medida 3	Anual durante toda la vigencia
8.3.1	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.3.1	Medida 2	Anual durante toda la vigencia
8.3.1	Medida 3	Anual durante toda la vigencia
8.3.1	Medida 4	Anual durante toda la vigencia
8.4.1	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.5.1	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.6.1	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.6.1	Medida 2	Anual durante toda la vigencia
8.7.1	Medida 1	En el primer semestre de la vigencia
8.8.1	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.8.1	Medida 2	Anual durante toda la vigencia
8.8.1	Medida 3	En el primer año de la vigencia
8.9.1	Medida 1	Anual durante toda la vigencia
8.9.1	Medida 2	Anual durante toda la vigencia
8.9.1	Medida 3	Anual durante toda la vigencia

Del resultado de dichas revisiones, se realizará un informe de conclusiones que se compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

12. Delegado/a de Igualdad

C.N.M.M. ha nombrado una persona como Delegada de Igualdad que dispondrá de las facultades necesarias para:

- Contribuir en el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Agilizar su implantación y garantizar su cumplimiento.
- Actuar como mediador/a o perito en situaciones en las que se active el protocolo de prevención del acoso y de la violencia en el trabajo, así como, facilitar las vías de comunicación.
- Detectar problemas o situaciones de acoso, discriminación o cualquier tipo de desigualdad y proponer soluciones.
- Colaborar con la puesta en marcha de iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento generalizado del cumplimiento de la entidad en la normativa vigente en materia de igualdad.
- Ser enlace entre la organización y la inspección de trabajo en material ligadas a la igualdad.
- Mantener una comunicación directa con los máximos representantes de la entidad así como con el resto de la plantilla.

13. Cláusula final

El presente primer Plan de Igualdad de C.N.M.M. sustituye, en cuanto a material que en él se contiene, a la regulación que sobre las mismas pudieran existir en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualquier otra forma que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Y en prueba de conformidad lo firman en el lugar y fecha indicada

En Madrid, a 19 de enero de 2026

Firma:

D./Dña. YOLANDA NUÑEZ REDONDO Representante de la Empresa
D./Dña. JAVIER GARCÍA ROMERO Representante de la Empresa

D./Dña. RUBEN FERREIRO MARTÍNEZ Representante de las personas trabajadoras
D./Dña. ROSARIO MUÑOZ BELLA Representante de las personas trabajadoras

ANEXO I – INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ

Elaborado por PerseveraGrupo

Noviembre 2025

Índice

1.- Informe de diagnóstico

2.- Informe de auditoría retributiva

1.- INFORME DE DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD

1.1.- Identificación de la Empresa

El Club Natación Madrid Moscardó, asociación deportiva sin ánimo de lucro, se constituyó en el año 1958, y tiene como finalidad la promoción del deporte y la gestión del Centro Deportivo Municipal Moscardó.

El Club Natación Madrid Moscardó tiene un firme compromiso con el respeto a la igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres y así lo ha hecho visible a través de su página web, comunicando además, dicho compromiso con todas las personas trabajadoras de la entidad.

El Club Natación Madrid Moscardó, a fecha de informe, cuenta con 56 personas (19 mujeres y 37 hombres), de las cueles, 5 son representantes de las personas trabajadoras (3 mujeres y 2 hombres). El Club tiene las funciones de recursos humanos asignados a su Director Gerente, y actualmente está en proceso de negociación del Plan de Igualdad con la representación de las personas trabajadoras, habiendo sido constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha 08 de octubre de 2025 y siendo paritaria por las partes negociadoras (1 mujer y 1 hombre por representación de la entidad y 1 mujer y 1 hombre por representación de las personas trabajadoras).

1.2.- Estructura de plantilla

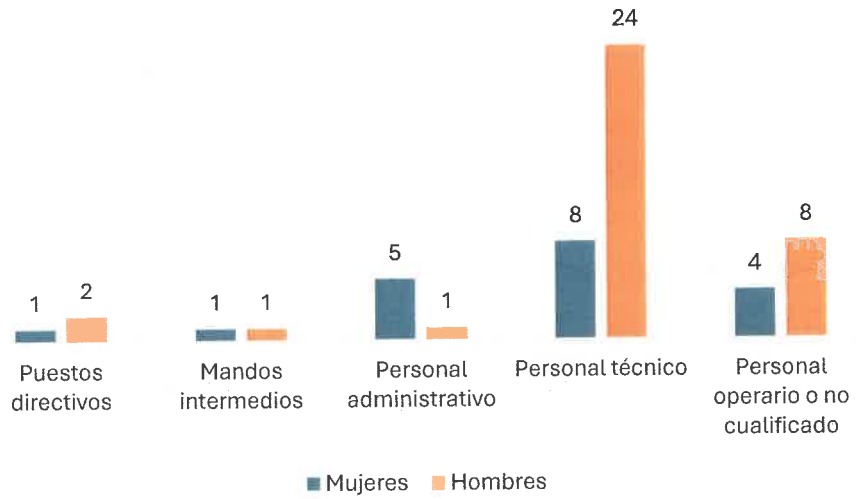
- **Sector**: Actividades deportivas
- **Descripción**: Gestión de instalaciones deportivas y promoción del deporte.
- **Ámbito de Actuación**: Comunidad de Madrid.
- **Número de Trabajadores**: 56 personas (19 mujeres y 37 hombres),)

La estructura de la plantilla es del 34% mujeres y 66% hombres.

El 86% de la plantilla tiene contrato indefinido, bien sea a tiempo completo (34%), a tiempo parcial (29%) o fijos-discontinuos (24%).

Asimismo, el Club Natación Madrid Moscardó, ha mostrado un crecimiento a lo largo de los últimos años (cerca del 70% de su plantilla tienen contrato con antigüedad del 2024), al mismo tiempo que ha tratado de garantizar la estabilidad de su plantilla, la cual, el 31% tiene una antigüedad superior a los 3 años, 25% superior a 10 años (destacar que el 50% de las personas que más antigüedad tienen en la entidad son mujeres).

1.3.- Datos cuantitativos de incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad:



	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Puestos directivos	1	2	33,33%	66,67%
Mandos intermedios	1	1	50,00%	50,00%
Personal administrativo	5	1	83,33%	16,67%
Personal técnico	8	24	25,00%	75,00%
Personal operario o no cualificado	4	8	33,33%	66,67%

1.4.- Procesos de Selección Recientes

Durante el mes de diciembre de 2024 se realizaron 20 contrataciones de las cuales:

- 4 fueron coordinadores/as (3 hombres y 1 mujer)
- 16 fueron monitores/as (12 hombres y 4 mujeres)

1.5.- Promoción

En el último año, han promocionado 3 personas, de las cuales 1 (33,33%) fueron mujeres y 2 (66,66%) fueron hombres, siendo en todos los casos el ascenso a categoría de dirección.

Estos ascensos vienen dados por designación del Club Natación Moscardó Madrid ante las necesidades internas, produciéndose cambios de categoría profesional. Asimismo, premian no sólo la antigüedad media de las personas que ascendieron (entre 10 y 15 años en todos los casos), si no se ha aplicado criterios objetivos que demuestran la valía profesional.

1.6.- Formación

El Club de Natación Madrid Moscardó no hace distinción entre hombres y mujeres a la hora de facilitar formación para el desarrollo profesional, procurando, además, que se desarrolle en horario laboral. Durante el último año, participaron de la formación un total de 30 personas.

- 7 mujeres que equivale al 37% de las mujeres que hay en plantilla.

6 para el curso de actividad física y aprendizaje: comportamiento, entrenamiento y actividad física	2 para el curso de mantenimiento, control, limpieza de instalaciones y equipos de piscina.

- 23 hombres que equivale al 62% de los hombres que hay en plantilla.

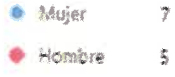
17 para el curso de actividad física y aprendizaje: comportamiento, entrenamiento y actividad física	5 para el curso de mantenimiento, control, limpieza de instalaciones y equipos de piscina.

1.7.- Resultados del Cuestionario a las Personas trabajadoras

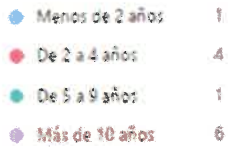
Sobre los cuestionarios enviados las personas trabajadoras del Club Natación Madrid Moscardó, han contestado 14 personas, el 25% del total de personas que han recibido la encuesta, incluido Direcciones.

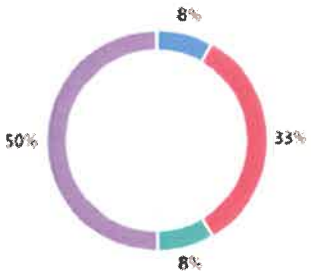
- Sobre la encuesta enviada a la plantilla, sin tener en cuenta la Dirección,

El volumen de respuestas ha sido:



Siendo la antigüedad:





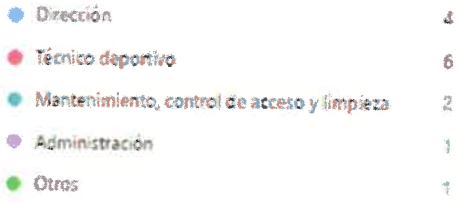
De los resultados obtenidos (ANEXO I), destacar el volumen de respuestas que valoran con 4 la existencia de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Club Natación Madrid Moscardó, así como, que le selección de personal y la retribución tienen un componente de igualdad y no discriminación.

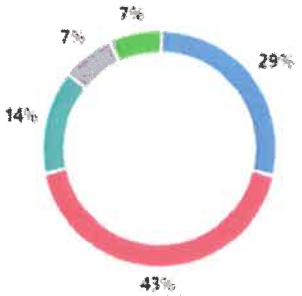
Por otra parte, hay un alto volumen de respuestas de "Ns/Nc" en todas las preguntas referentes a conciliación lo que genera un punto de mejora por parte del Club Natación Madrid Moscardó en la comunicación de las conciliaciones a optar por parte de las personas trabajadoras. Asimismo, otro de los puntos de mejora identificado en el cuestionario, es la necesidad de profundizar en el protocolo de prevención del abuso y/o acoso en el ámbito laboral y el canal de comunicación al cual se pueden dirigir las persona.

Asimismo, destacar que el 100% de las personas que han respondido a la encuesta, están de acuerdo en la puesta en marcha de un plan de igualdad en la organización, destacando como puntos de mejora propuesto por las personas participantes, la formación, conciliación familiar, la igualdad retributiva y promociones equitativas.

Destacar que el 50% de las personas que han participado de la encuesta, creen que el sector y actividad desarrollada por el Club Natación Madrid Moscardó es demandado por hombres por encima de mujeres, así como que el 100% de las respuestas consideran que no existe discriminación y falta de oportunidades de promoción a las mujeres que forman parte de la organización. Asimismo, el 92% consideran que las mujeres pueden acceder a puestos de responsabilidad al igual que los hombres.

Independientemente de lo anterior, también se hace referencia a que es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la entidad (7 de 12), haciendo referencia a los siguientes puestos:





- Sobre la encuesta a las direcciones

Se recabaron 2 respuestas con percepciones similares sobre la igualdad en el Club Natación Madrid Moscardó, y que en algunos casos coinciden con las respuestas del resto de la plantilla como la existencia de igualdad y no discriminación en la organización. También en la necesidad de mejorar la comunicación del protocolo de prevención del abuso y/o acoso en el ámbito labora.

Ambas personas consideran que dada la actividad y sector, si es más demandado por hombres que por mujeres, indicando el 50% que puede darse por falta de perfiles con la formación requerida por la entidad.

Un dato que profundiza en lo comentado anteriormente es que, ambas personas han apuntado de que las mujeres puedes acceder a puestos directivos al igual que los hombres, y que no sería necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando de la entidad.

1.8.- Conclusiones y Recomendaciones

Este diagnóstico proporciona una visión clara de la situación actual en términos de igualdad de género dentro del Club Natación Madrid Moscardó y sugiere áreas de mejora para fomentar un entorno laboral más equitativo.

- **Masculinización**: La entidad tiene una masculinización en la parte deportiva, y que puede darse a que los hombres se inclinan por encima de las mujeres, a estudiar carreras universitaria de educación física o cursos de socorrismo, monitor o entrenador. Esto no quita que cada vez más, el deporte femenino y la participación de las mejores en el deporte cada vez tengan más repercusión en la sociedad.
- **Equilibrio en Procesos de Selección**: Mantener la igualdad en la recepción y contratación de candidaturas.
- **Promoción y Formación**: Mantener que las oportunidades de promoción y formación sean equitativas para ambos sexos.

- **Mejorar la Comunicación**: Incrementar la comunicación sobre las medidas de igualdad y conciliación disponibles.
- **Fomentar la Conciliación**: Diseñar un documento en el que se especifiquen las medidas de conciliación a las que pueden optar las personas trabajadoras.
- **Formación**: Además de formación en igualdad, es necesario que las formaciones que se desarrollen en la organización cuenten con una mayor participación de las mujeres (por debajo de los hombres actualmente) tratando de comunicar la necesidad de la formación y que pueda ser positiva para futuras promociones.
- **Supervisión del Plan**: Una vez finalizado la negociación del Plan de Igualdad, disponer de una Comisión de Seguimiento para supervisar y evaluar el progreso del Plan.

2.- INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

2.1.- INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, **las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva** de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Por lo tanto, todos los planes de igualdad de las empresas, elaborados con carácter obligatorio o voluntario, deben incluir la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva tiene por **objeto** obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.** Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

La Comisión Negociadora elaborará también un informe de resultados de la auditoría retributiva que recoja, por un lado, el diagnóstico retributivo y, por otro, el plan de actuación. Este informe formará parte del contenido del plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

En el marco del plan de igualdad en negociación con los representantes de las personas trabajadoras, se ha solicitado a PerseveraGrupo, la elaboración de un informe de diagnóstico y auditoría retributiva teniendo en cuenta:

- Los resultados de la herramienta de registro retributivo facilitada por el Club Natación Madrid Moscardó -> Esta herramienta no es exactamente la misma que la herramienta del Ministerio de Igualdad, pero se ha podido constatar que la entidad ha facilitado un registro retributivo obtenido a través de programa conocido y que además, permite analizar todos los datos necesarios para realizar una auditoría fiable, ya que entre otros, facilita los datos normalizados de todas las personas trabajadoras.

- La evaluación de puestos de trabajo -> La herramienta presentada por la entidad es la misma que ha diseñado el Ministerio de Igualdad.

- Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios

La finalidad de estos documentos es detectar posibles desigualdades en materia de igualdad (retribución, conciliación,..).

2.2.- OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir desigualdades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2.3.- FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN DE LA AUDITORÍA:

La auditoría se realiza durante el mes de octubre de 2025 en el marco de la Plan de Igualdad que se encuentra actualmente en negociación entre la entidad y los representantes de las personas trabajadoras.

2.4.- ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORÍA

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad (4 años) del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

2.5.- DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO:

Para la elaboración de la auditoría retributiva, la Comisión Negociadora aprobó por unanimidad en su primera reunión de constitución, con fecha 08 de octubre de 2025, contar con los servicios de una entidad externa – PerseveraGrupo – quien colaborará durante el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad, incluyendo el desarrolló del informe de auditoría retributiva.

2.5.1.- Diagnóstico de la situación retributiva

De acuerdo con el art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Por ello, para la elaboración del diagnóstico retributivo, se debe partir de la información recabada por la comisión negociadora relativa al diagnóstico del plan de igualdad, de conformidad con las materias recogidas en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre,

con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

Para ello:

- **El Club Natación Madrid Moscardó ha presentado la herramienta retributiva obtenida de su programa contable y de recursos humanos** con los datos de la plantilla a cierre del ejercicio 2024, garantizando el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
    - Contenido: Valores medios salarios, complementos salariales y extrasalariales.
    - Desglose del contenido: Por sexo, media aritmética y mediana de lo percibido, desglosado por categorías, grupo profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación profesional o funcional.
    - El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la entidad, es decir, todas las personas que trabajan por cuenta ajena durante el 2024, independientemente de la modalidad de contrato.
    - De acuerdo con la normativa legal vigente, el Club Natación Madrid Moscardó considera la remuneración realmente percibida por sus trabajadores durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023), es decir, los salarios normalizados, realizando las agrupaciones necesarias para su comparación entre géneros.

- **El Club Natación Madrid Moscardó ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad** garantizando el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

De ambas herramientas se concluye:

- Hombres 40 – Media antigüedad: 7 años
- Mujeres 19 – Media antigüedad: 12 años

Durante el 2024 hubo mayor número de hombres que de mujeres con contrato en el Club Natación Madrid Moscardó, 68% hombres respecto al 32% mujeres, no existiendo paridad (por debajo del 40%), siendo la principal categoría donde hay más diferencia en la parte de coordinación y monitor. Este hecho puede venir dado porque el sector del deporte es mayormente practicado por hombres que por mujeres, así como, hay más estudiantes de grado y/o cursos relacionados con el deporte que sean hombres que mujeres.

En la parte administrativa, recepcionista y limpieza, hay mayor paridad, siendo en la suma de estas tres categorías, el número de mujeres superior al de hombres (9 mujeres por 7 hombres).

Como punto destacable, es la media de antigüedad de las mujeres en la entidad, que rondan los 12 años.

En lo referente a las retribuciones, a nivel global en el Club Natación Madrid Moscardó

- Media retribución total Hombres: 19.735€
- Media retribución total Mujeres: 18.772€
- % diferencia retributiva: (retribución media hombres – retribución media mujeres) / retribución media hombres = **4,88%**

De este resultado se puede concluir que en el Club Natación Madrid Moscardó no existe brecha salarial, pues no supera el 25%, e incluso se sitúa en márgenes por debajo del 5%, lo que permitiría situarse en cumplimiento con el margen previsto para empresas de más de 100 trabajadores de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Desgranando por partidas

TOTAL	Nº	Salario medio	% Dif. Retributiva
Hombres	40	16.399€	**0%**
Mujeres	19	16.412€	

TOTAL	Nº	Salario medio COMPLEMENTOS	% Dif. Retributiva
Hombres	55	3.337€	29%*
Mujeres	130	2.359€	

La diferencia del complemento salarial viene dado principalmente porque por mayor transparencia se ha incluido a la Dirección Gerente. Si se realizaran los datos sin incluirle

TOTAL	Nº	Salario medio total	% Dif. Retributiva
Hombres	39	18.595€	**0%**
Mujeres	19	18.772€	

TOTAL	Nº	Salario medio	% Dif. Retributiva
Hombres	39	16.071€	**-2,1%**
Mujeres	19	16.412€	

TOTAL	Nº	Salario medio COMPLEMENTOS	% Dif. Retributiva
Hombres	39	2.524€	6,5%
Mujeres	19	2.359€	

Teniendo en cuenta estos datos, también existe una igualdad retributiva.

Haciendo una valoración por grupos, teniendo en cuenta en aquellos grupos de cotización en los que hay mujeres y hombres:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq
GRUPO 06		**0%**	**-21%**	**-3%**
Hombre	21	15.689€	1.632€	17.320€
Mujer	5	15.789€	1.987€	17.776€
GRUPO 07		**2%**	**-131%**	**-11%**
Hombre	2	15.654€	869€	16.088€
Mujer	2	15.898€	2.007€	17.904€
GRUPO 08		**0%**	**96%**	**20%**
Hombre	5	16.973€	6.904€	23.877€
Mujer	2	16.810€	2.258€	19.069€
GRUPO 10		**-4%**	**-126%**	**-11%**
Hombre	9	15.567€	919€	16.486€
Mujer	5	16.160€	2.083€	18.243€

En ninguno de los grupos se ha podido identificar sobre el salario normalizado o equiparado, una diferencia superior al 20%. Si se hace mención a que debe analizarse anualmente el grupo 08 el cual se sitúa en el 20% así como el grupo 07 y 10, analizar que no se amplíen los resultados porcentuales actuales.

Por otra parte, a través de los datos identificados a través del registro retributivo y de la herramienta de valoración de puestos, se ha podido identificar la existencia de masculinización en varias agrupaciones, sobre todo las relacionadas a coordinación, monitor e a las instalaciones deportivas y de gimnasio. Esto tal y como se ha justificado anteriormente, viene dado por un mayor número de hombre que cursan estudios relacionados con el deporte y que optan por estos puestos de trabajo.

El que un empleado/a se encuentre en uno u otro lugar dentro de la valoración se debe fundamentalmente a la responsabilidad del puesto, establecida en base a la cualificación

profesional, los recursos gestionados, el nivel de atribuciones, el nivel de riesgos que se gestionan, y la contribución relativa del puesto de trabajo.

Según la herramienta de valoración de puestos, la agrupación que realiza es:

AGRUPACIONES	PUESTO + PUNTOS
Agrupación 7	Director Gerente(606)
Agrupación 5	Direccion Tecnica-Subdirección(493)
Agrupación 4	Entrenador-Coordinador(329)
	Enfermera(342)
	Responsable administracion(315)
Agrupación 3	Responsable limpieza(261)
	Taquillera(297)
	Limpiador(268)
Agrupación 2	Responsable mantenimiento(244)
Agrupación 1	Ayudante Mantenimiento(193)
	Portero(103)

- **Sistema de retribución**

Aunque no exista una política retributiva en el Club de Natación Madrid Moscardó, el Convenio colectivo asigna un salario anual mínimo en función de, entre otros aspectos, la categoría laboral del personal laboral, así como de su antigüedad, independientemente de si es mujer u hombre. Asimismo, el registro retributivo señala mejoras salariales por encima de convenio en ambos sexos.

A estos efectos, el artículo 9 del RD 902/2020, determina que, "de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4".

A efectos de retribución y clasificación profesional, el capítulo VI del Convenio Colectivo, encuadra los diferentes niveles, siendo los mismos los marcados por el Club Natación Madrid Moscardó.

- **Sistema de selección y contratación:**

El Club Natación Madrid Moscardó no dispone de un procedimiento de selección y contratación. Sin embargo, este hecho como se ha explicado anteriormente, no ha sido el causante de un mayor número de contrataciones de hombres respecto a mujeres en el cómputo global, si no que va asociado al sector en el que se encuentra. Asimismo, en las encuestas contestadas por las personas trabajadoras de la entidad en la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad, no se ha identificado respuestas que asocien la falta de oportunidades en las mujeres o en la voluntad de la entidad en la no contratación de las mismas, haciendo hincapié en varias respuestas que venía dado por el sector.

Respecto a la antigüedad, este hecho no es el causante de las diferencias salariales normalizadas, pues la media está por debajo del 20%. Si hay que identificar algunas diferencias en los complementos para analizar su hecho y hacer revisiones anuales en los valores totales equiparados para verificar que no supera el 20% entre mujeres y hombres.

Asimismo, para la realización del proceso de selección, la entidad tiene en cuenta:

I. Necesidades
II. Funciones y responsabilidades
III. Departamento y dependencia jerárquica
IV. Formación y experiencia necesaria
V. Retribución

- **Sistema de promoción:**

El Club Natación Madrid Moscardó no tiene procedimientos para la promoción interna. Las promociones que se han producido en anteriores ocasiones (promoción interna vertical dado un cambio de un trabajador/a a un cargo superior con una mayor responsabilidad e incremento de salario) ha venido dada principalmente por la necesidad de ocupar un puesto de mandos intermedios y direcciones valorando la formación además de la antigüedad, no siendo criterio distinto para mujeres y hombres.

- **Sistema de clasificación profesional**

Inexistencia de procedimientos relacionados con la clasificación profesional, aunque si se ha podido identificar en la herramienta de valoración de puestos y en la de retribución, identificación de dichas agrupaciones y con la valoración pertinente.

- **Sistema de formación**

El Club Natación Madrid Moscardó no cuenta con un plan formativo, pero se ha podido comprobar que las formaciones se habilitan para mujeres y hombres y a nivel global independientemente de la categoría y del departamento.

Las formaciones se hacen dentro de horario laboral mayoritariamente asegurando que las personas pueden asistir y/o participar.

- **Condiciones de trabajo y derecho a la vida personal, familiar y laboral (conciliación y flexibilidad).**

De acuerdo al RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

El Club Natación Madrid Moscardó no hace distinción de condiciones de trabajo según el convenio y la ley de familias entre sus trabajadores/as. Son accesibles a las medidas y permisos disponibles por parte de toda la plantilla.

Como punto de mejora, y siguiendo los datos obtenidos en las encuestas de la fase de diagnóstico del plan de igualdad, el Club Natación Madrid Moscardó aunque vengan especificadas por el convenio y/o normativa aplicable, si sería positivo que hiciera una comunicación de las medidas de conciliación a las que puede acogerse la persona trabajadora.

Adicionalmente, el Club Natación Madrid Moscardó facilita el teletrabajo como medida para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en algunos puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta que la gran mayoría de puestos no permite el teletrabajo por las funciones que desempeñan, imposibilitando esta posibilidad.

- **Otros análisis:**

- El Club Natación Madrid Moscardó pone a disposición de la Representación de los Trabajadores en caso de que soliciten el registro retributivo.
- Comprobado la Contabilidad del Club Natación Madrid Moscardó, no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas ni cuentas contables que pudieran indicar que se están haciendo pagos de complementos salariales con el fin de esconder su registro.

Los resultados obtenidos a través de este informe deberán de ser parte del contenido del plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

2.5.2.- Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Tras la elaboración del diagnóstico retributivo, el Club Natación Madrid Moscardó deberá llevar a cabo un plan de actuación con determinación de los objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación deberá de incluir:

- Áreas de actuación prioritarias.
- Definición de objetivos generales y específicos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la
- Implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

Teniendo en cuenta el diagnóstico, el Club Natación Madrid Moscardó debe plantear un plan de actuación que analice anualmente las diferencias salariales pues aunque no existan diferencias globales ni por grupos superiores al 20%, el grupo de cotización 8 (Coordinador / oficial 1ª, personal limpieza y mantenimiento) rozan ese porcentaje. Asimismo, deberá elaborar procedimientos que promuevan la transparencia en la política retributiva, procesos de selección y promoción interna, la conciliación y la formación.

Para cada una de estas medidas, el Club Natación Madrid Moscardó deberá incluir la siguiente información

- Descripción de la medida.
- Qué objetivo persigue.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quién va dirigida.
- Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.
- Cuándo se va a desarrollar.
- Qué recursos se necesitan para su implantación.
- Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.

Asimismo, el Club Natación Madrid Moscardó deberá de incorporar indicadores que proporcionen información necesaria para realizar un correcto seguimiento de las medidas. Deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el

proceso de desarrollo y aplicación del plan de actuación. Para ello, se tendrá en cuenta que:

- Sean coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan de actuación.

- Estén definidos de forma clara.

- Sean cuantitativos y, cuando no sea posible, cualitativos.

- Sean comparables en el tiempo.

- Y estén desagregados por sexo.

El plan de actuación deberá incorporar un calendario de actuaciones para la implantación de cada una de las medidas que se integren en el mismo, así como un mecanismo de seguimiento y evaluación para verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas y detectar, en su caso, obstáculos o dificultades en la implantación para realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Por otra parte, PerseveraGrupo es conocedor de que el Club Natación Madrid Moscardó se encuentra actualmente en el desarrollo de su primer plan de igualdad por lo que previo a su registro, dejará corregidos muchos de los puntos de mejora previstos en el presente informe, y que son puntos de negociación con la representación de las personas trabajadoras y dan cumplimiento a la normativa vigente en materia de planes de igualdad y registro retributivo.