

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CÁDIZ CF

I Plan de Igualdad 2023-2027



INDICE

1.- INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la entidad

1.1.1 Carta Compromiso de la empresa

1.2 Legislación

1.3 Naturaleza del Plan

2.- FASE DE DIAGNÓSTICO

2.1 La Comisión Negociadora.

2.1.1 Composición.

2.1.2 Reglamento de funcionamiento

2.2 Datos de diagnóstico de situación

2.2.1 Informe de Diagnóstico

Auditoría Salarial

3.- PLAN DE IGUALDAD

3.1 Objetivos generales

3.2 Objetivos específicos

3.3 Medidas y acciones por áreas

3.4 Cronograma de Implantación de las medidas

4.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

7.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

8.- REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

9.- GLOSARIO



I. INTRODUCCIÓN

En el Cádiz CF, conscientes que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Club, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como las normas que la desarrollan, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como el 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.

Este plan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del club, desde la selección del personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Desde el Cádiz CF se afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial que producirá, sin lugar a duda, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que las acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Constituyendo un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando el Cádiz CF desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y actualizar las acciones a desarrollar a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se trazan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades en base al resultado de un diagnóstico de situación a partir del cual se diseñan, negocian y aprueban las medidas y acciones a desarrollar, fijando el calendario de actuación de las mismas; los mecanismos de gestión del propio Plan; los indicadores de seguimiento y evaluación de las actuaciones y los recursos humanos y materiales para su puesta en marcha, y combinando actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de

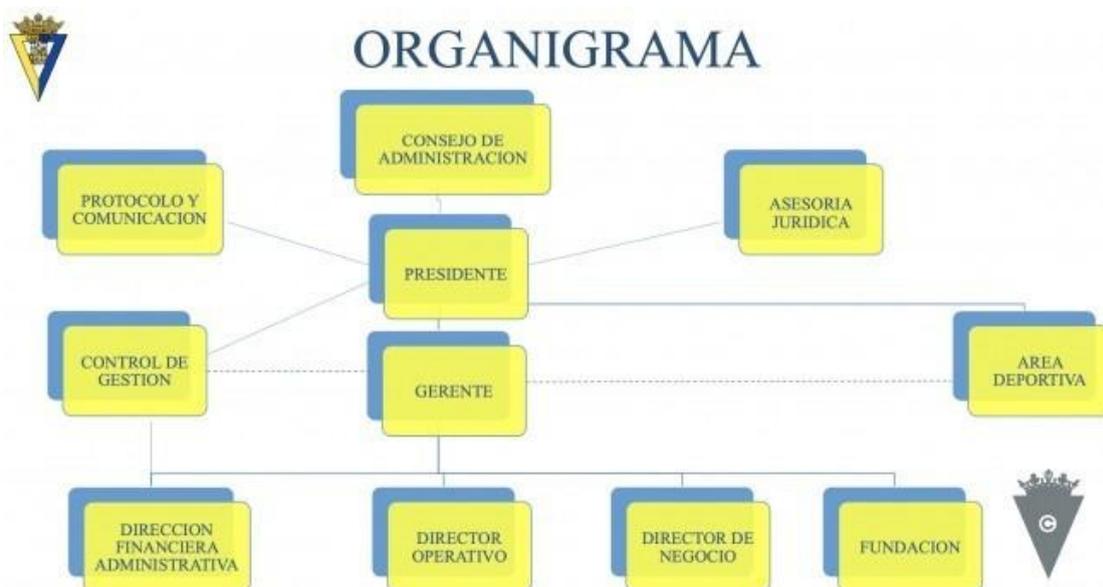


oportunidades.

1.1 Presentación de la entidad

El Cádiz CF, fundado en 1910, está formado por un Consejo de Administración al frente del cual se encuentra Manuel Vizcaíno, contando como vicepresidente con Rafael Contreras Chamorro. Son consejeros del mismo Montserrat Medina Iglesias y Jorge Cobo. Como Observer, Ben Harburg, Secretario Juan Ignacio Peinado Gracia, Vicesecretario Martín José García y Presidente de honor Juan José Pina.

El Club tiene dos áreas diferenciadas: el Área de Gestión y el Área Deportiva



Tiene como centros de trabajo el Estadio Nueva Mirandilla, además de la Ciudad Deportiva Bahía de Cádiz y la tienda. Contando con un total de 193 personas trabajando, distribuidas entre 69 mujeres y 124 hombres.



1.2 Compromiso de la empresa



Cádiz a 7 de noviembre de 2022

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DEL CÁDIZ CF PARA LA EFECTIVA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección del Cádiz C.F. declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno del Club, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Club, asumimos el principio de búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito, iniciamos, tal y como estipula la Ley de Igualdad, la puesta en marcha del I Plan de Igualdad. Siguiendo la legislación, ajustaremos el diseño, negociación, aprobación y registro tanto al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades, como al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.

Con el compromiso de conseguir avanzar en igualdad de oportunidades en el Club trabajaremos para lograr el mejor Plan de Igualdad para toda la plantilla a la que se informará de los avances que se vayan logrando.

Saludos,

Firmado por Manuel Vizcaíno Fernández

Presidente del Cádiz CF



ESTADIO RAMÓN DE CARRANZA
PLAZA DE MADRID SIN
11011 (CÁDIZ)
902929161.



1.3 Legislación

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en múltiples textos internacionales, europeos y estatales.

A nivel internacional nos remontamos a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948; la **Convención sobre los derechos públicos de la mujer** de 1952; la **Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer** (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la **Plataforma de Acción de Beijing**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y los **Objetivos de desarrollo sostenible** de la **Agenda 2020**, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los sexos y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

La **Unión Europea** lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como



un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece la obligación para todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral...”.

Los Reglamentos en materia de Igualdad son tanto el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, como el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva** entre mujeres y hombres, que facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

1.4 Naturaleza del Plan

El Plan de Igualdad del Cádiz CF es un documento estratégico de la empresa que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene objetivos, medidas y actuaciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas, adaptados a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en el Cádiz CF.
- **Negociado:** entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia del Club la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Preventivo:** eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.



- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

Parte de un compromiso de la dirección, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2.-FASE DE DIAGNÓSTICO

2.1 LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Para la elaboración, diseño e implantación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2022-2026 del Cádiz CF, se procedió a actuar tal y como se establece en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo a la creación de la Comisión Negociadora.

El 8 de noviembre de 2022 tuvo lugar la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupa de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como en garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.

En dicha comisión participan, de forma paritaria, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, compuesta por la parte social por la representación del Comité de empresa, con 2 representantes cada una de las partes.

2.1.1 COMPOSICIÓN

En representación del Club:

- José Luis Donoso. Director Operaciones.
- Rebeca Arbesú. Responsable de Recursos Humanos

En representación de las personas trabajadoras:



- Ana María Valverde González. Comité de empresa.
- M^a Carmen Tinajero Lois. Comité de empresa.

Como asesores externos de la parte social asisten Emilio Ruiz Olivera, Asesor Laboral de CCOO y Rosario Andrades Usero Asesora de Igualdad de CCOO.

2.1.2 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

I. PREÁMBULO

En aplicación de **la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH)**, en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso acordadas con la representación sindical.

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la Comisión Negociadora la parte empresarial y la parte social, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla.

Dicho plan fijará el conjunto de medidas que habrán de abordarse, los objetivos, las estrategias y prácticas que habrá que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.3 LOHIM).

II. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
2. Establecer la metodología y las fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
3. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.



4. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, en las áreas de intervención recogidas el artículo 7 del RD 901/2020.
5. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
6. Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
7. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
8. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
9. Las áreas de trabajo del diagnóstico y medidas del Plan de Igualdad serán:
 - ⊖ Proceso de selección y contratación
 - ⊖ Clasificación Profesional
 - ⊖ Formación
 - ⊖ Promoción profesional
 - ⊖ Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial.
 - ⊖ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - ⊖ Infrarrepresentación femenina
 - ⊖ Retribuciones
 - ⊖ Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
 - ⊖ Comunicación
 - ⊖ Riesgos Laborales con perspectiva de género
 - ⊖ Violencia de Género
10. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación o se acuerden por la propia comisión.

III. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO:

1. DE LAS REUNIONES:

La Comisión Negociadora mantendrá las reuniones según el calendario aprobado, mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa.

La empresa será la encargada de realizar las convocatorias, que serán remitidas por escrito con, al menos, 72 horas laborables de antelación, a los miembros de esta Comisión. Esta comunicación contendrá: el orden del día, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria.

2. ACTAS:

La Comisión Negociadora acuerda que será la representación empresarial quien levante acta de cada reunión, donde quedarán recogidos los siguientes aspectos:



- El orden del día.
- Los temas tratados, los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.

La Comisión levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados, así como los asuntos tratados y aportaciones.

El borrador de acta debe ser remitido a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Una vez aprobada, el acta será firmada por la empresa y remitida a la representación de las personas trabajadoras para su firma.

3. ACUERDOS:

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020 que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



4. SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustituciones se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La empresa facilitará a la Comisión Negociadora toda la información relacionada directamente con las competencias encomendadas a la misma a fin de garantizar el adecuado desarrollo de su trabajo.

6. CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan se comprometen a tratar con la debida y exigida confidencialidad y sigilo el contenido, datos, documentos y/o cualquier información de la que se haga uso en el seno de esta, salvo aquellas que sean públicas.

En todo caso, ningún tipo de documento facilitado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. CRÉDITO SINDICAL

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión y las de preparación de esta, serán a cargo de la empresa. Así como los medios necesarios para realizar las reuniones por videoconferencia.

Así mismo, la empresa compensará el tiempo que los componentes de la mesa negociadora dediquen fuera de su horario laboral a las reuniones y análisis de la documentación que deriven de las mismas, independientemente del crédito sindical que tengan por ser delegadas/os.



8. MODIFICACION DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

9. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS:

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

10. VIGENCIA DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma, 8 de noviembre, hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

2.1.3 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1.4 Metodología y fuentes de información utilizadas

El presente diagnóstico se elabora tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en los RD 901/2020 y RD 902/2020 de fecha 14 de octubre, desarrollados en las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación Profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación
11. Salud laboral desde la perspectiva de género
12. Violencia de género



Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El desarrollo del diagnóstico se elabora aplicando la siguiente metodología:

1. *Análisis de Datos Cualitativos:*

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. *Análisis de Datos Cuantitativos:*

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

En el proceso de diagnóstico se han utilizado todas las fuentes de información de que dispone la empresa, como la base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla; la documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla; entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal, etc.

Dichos datos han sido recogidos durante el mes de abril de 2022.

Los datos han sido recogidos por las personas responsables del Departamento de Recursos Humanos, permitiendo así el resultado del presente diagnóstico.

Toda la información abordada en el presente Diagnóstico, recoge la situación en el Cádiz C.F. SAD a fecha 27 de abril de 2022.



Se adjuntan los datos de identificación de la empresa en el siguiente cuadro:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Cádiz club de futbol SAD					
NIF	A11013703					
Domicilio social	Plaza de Madrid s/n					
Forma jurídica	Sociedad anónima deportiva					
Año de constitución	1910					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Manuel Vizcaíno Fernández					
Cargo	Presidente					
Telf.						
e-mail	presidente@cadizcf.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Rebeca Arbesú					
Cargo	Responsable Corporativo y Recursos Humanos					
Telf.						
e-mail	rarbesu@cadizcf.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	9312 - Actividades de los clubes deportivos					
CNAE						
Descripción de la actividad	Actividades de los clubes deportivos					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	69	Hombres	124	Total	193
Centros de trabajo	3					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	6	Hombres	0	Total	6



ANÁLISIS DE LOS DATOS:

PLANTILLA:

PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	Índice de Feminización*	Brecha de Género
NÚMERO	69	124	193	35,76%	64,24%	0,56	-28,50%

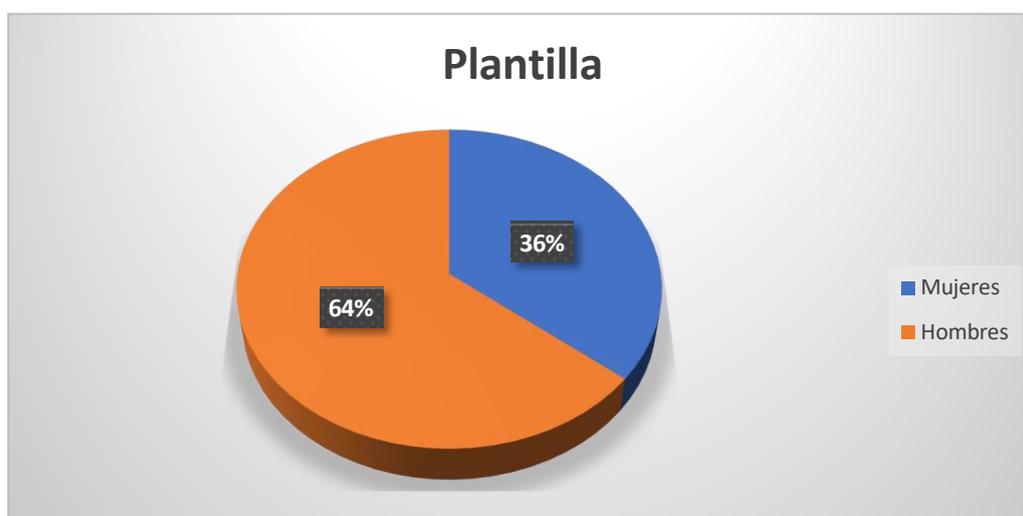
Cádiz C.F. SAD tiene una plantilla actualmente de 193 personas. De ella, 69 son mujeres, que representan el 35,76% del total, y 124 son hombres, representando el 64,24% del total de la empresa.

Se puede concluir, por tanto, que no existe en la actualidad una composición equilibrada de mujeres y hombres. Las razones, a priori, pueden deberse al sector de actividad al que se dedica la empresa, que ha sido tradicionalmente masculino.

El Índice de Feminización es del 0,56. Este índice señala la relación entre el número de mujeres y el número de hombres, y se calcula dividiendo mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que el 1 es la igualdad, la empresa debe poner en marcha medidas para ir equilibrando dicha representación.

Así mismo, la Brecha de Género hace referencia a la diferencia entre las tasas o porcentajes de mujeres frente a la de hombres, cuanto más se acerca a cero más cerca está la empresa de la igualdad, y como se aprecia en el Cádiz C.F la brecha es negativa, por tanto la diferencia es en favor de los hombres.

Los siguientes gráficos muestran la distribución numérica de la plantilla, así como el porcentaje que representa cada sexo:



DISCAPACIDAD:

DISCAPACIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Sí	1	7	8	4%	12,5%	87,5%	1,4%	5,6%
No	68	117	185	96%	36,8%	63,24%	98,6%	94,4%
TOTAL	69	124	193	100%			100%	100%

Respecto a la discapacidad, podemos ver en el cuadro que la plantilla cuenta con 8 personas con discapacidad, por lo tanto el 4% de la plantilla y cumpliendo con la Ley General de Discapacidad que exige que las empresas hagan una reserva del 3% de sus puestos de trabajo para personas con alguna discapacidad.

Entre estas personas con discapacidad, vemos que hay 1 mujer y 7 hombres. Por tanto, el 12,5% de las personas con discapacidad son mujeres y el 87,5% son hombres.

EDAD:

EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
18-29 años	31	33	64	33,2%	48,4%	51,5%	45%	26,6%
30-39 años	12	35	47	24,4%	25,5%	74,5%	17,3%	28,2%
40-49 años	15	31	46	23,8%	32,6%	67,4%	21,7%	25%
50 + años	11	25	36	18,7%	30,5%	69,5%	16%	20,2%
TOTAL	69	124	193	100%			100%	100%

En cuanto a la edad, los datos reflejan una plantilla joven, situándose actualmente el grueso de la plantilla entre los 18 y los 39 años con un total de 111 personas, que representan el 57,6% del total de la plantilla.

Analizados los datos por franjas de edad, se observa que la más numerosa es la que corresponde a las personas más jóvenes, en este caso la horquilla entre los 18 y los 29 años, con un total de 64 personas, que representan el 33,2% del conjunto de la plantilla. Esta franja está bastante equilibrada en cuanto al sexo ya que el 48,4% son mujeres y el 51,5% son hombres, siendo la franja de edad con más equilibrio, lo que muestra que entre las personas más jóvenes hay más paridad.

La franja de edad de los 30 a los 39 años es la siguiente más numerosa, con un total de 47 personas, representando el 24,4% del total de la plantilla. En esa franja sí se observa mucha disparidad entre mujeres que representan el 25,5% y los hombres que llegan al 74,5% del total de personas en esta franja de edad.

Las personas comprendidas entre 40 y 49 años ascienden a 46, y representan el 23,8% del total de la plantilla. Entre ellas, el 32,6% son mujeres y el 67,4% hombres.

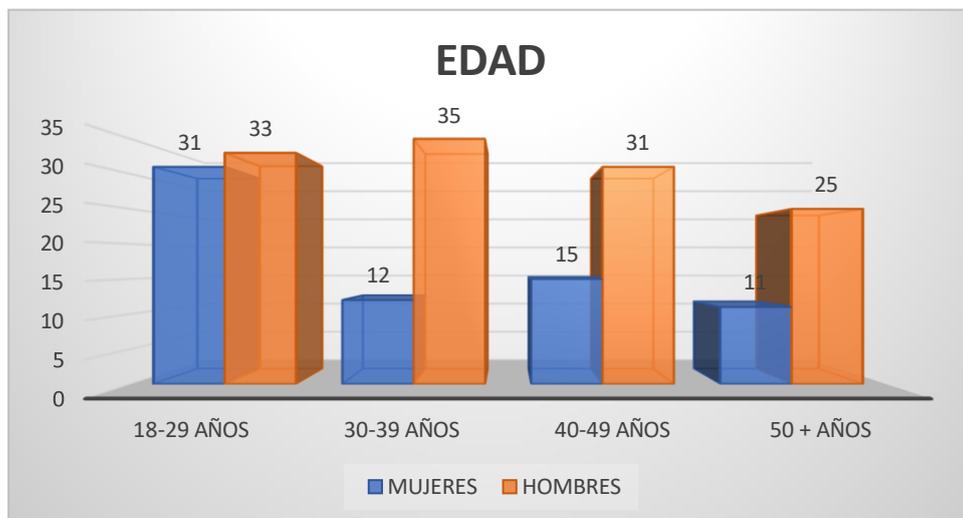
Finalmente, las personas mayores de 50 años suman 36 y representan el 18,7% del total de la plantilla, con un 30,5% de mujeres y un 69,5% de hombres.

El análisis vertical de los datos muestra que las mujeres están mayoritariamente en la franja más joven de edad de entre 18 y los 29 años, mientras los hombres en la de entre 30 y 39 años.

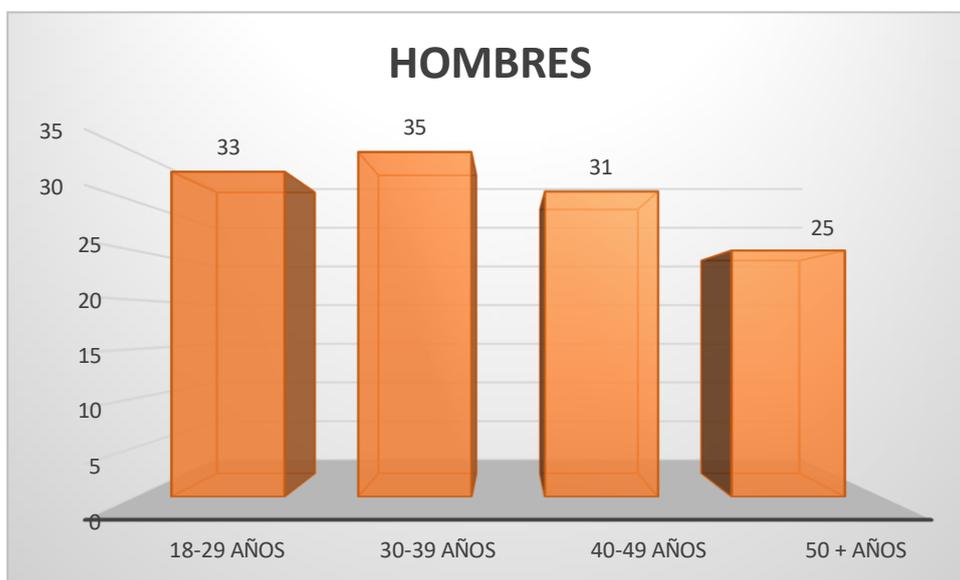
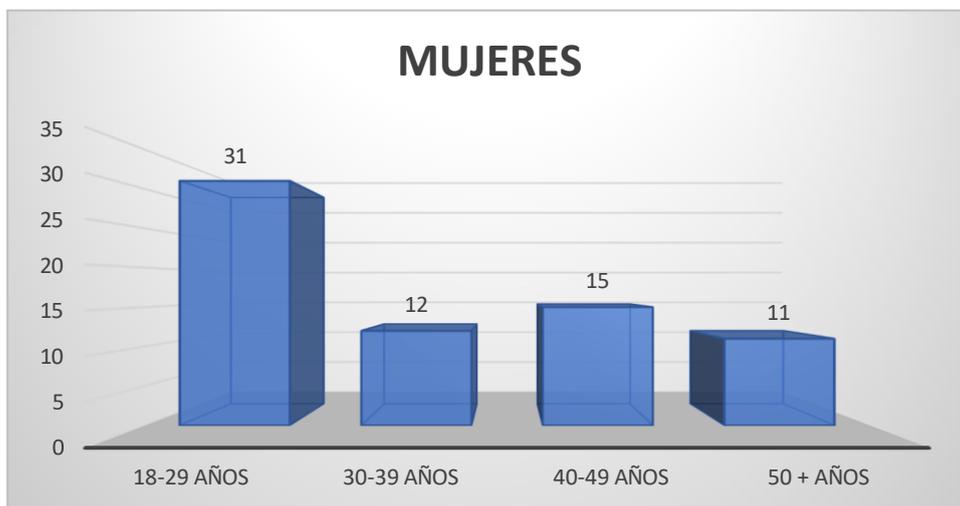
Las 69 mujeres se reparten entre las 31 trabajadoras (el 45% del total) que no llegan a los 29 años, las 12 trabajadoras de entre 29 y 39 años (el 17,3% del total), las 15 trabajadoras de entre 40 y 49 años (el 21,7% del total), y las 11 trabajadoras mayores de 50 años (el 16% del total), siendo el número menor de mujeres en uno de los segmentos de edades del club.

En el análisis de las edades de los 124 hombres se observa que mientras en los menores de 29 años hay 33 trabajadores (el 26,6% del total), la franja más numerosa es la que corresponde a los que tienen entre 30 y 39 años con 35 trabajadores (el 28,2% del total), seguida de los hombres entre 40 y 49 años con 31 trabajadores (el 25% del total). Finalmente, los mayores de 50 años son 25 trabajadores (el 20,2% del total).

En el siguiente gráfico se muestra la distribución del conjunto de la plantilla en las distintas franjas de edad.



A continuación, se representa la edad de la plantilla segregada por sexo distribuyendo en las distintas franjas de edad a mujeres y hombres:





Plantilla/responsabilidades familiares	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Con responsabilidades	25	56	81	42%	30,9%	69,1%	36,2%	45,2%
Sin responsabilidades	44	68	112	58%	39,3%	60,7%	63,8%	54,8%
TOTAL	69	124	193	100%			100%	100%

Es importante analizar, junto a la edad, las responsabilidades familiares del Club para poder relacionar si se pudieran dar barreras en la entrada o permanencia en la empresa por cuestiones relacionadas con la conciliación.

De esta manera, los datos recabados, muestran que de las 193 personas que componen la plantilla, un total de 81 personas (el 42% de la plantilla) tienen responsabilidades familiares, y de ellas 25 son mujeres (el 30,9% del total con responsabilidades) y 56 son hombres (el 69,1% del total con responsabilidades).

No cuentan con responsabilidades familiares un total de 112 personas (el 58% de la plantilla), de los cuales ellas son 44 mujeres (el 39,3% del total sin responsabilidades) y ellos son 68 hombres (el 60,7% del total sin responsabilidades).

Si realizamos el análisis vertical, los datos muestran cómo el porcentaje de trabajadoras que tienen hijos e hijas a su cargo es del 36,2% frente al 63,8% que no los tienen. En cuanto a los trabajadores, se observa que el 45,2% de los hombres de la empresa tienen hijos/as frente al 54,8% que no los tienen.

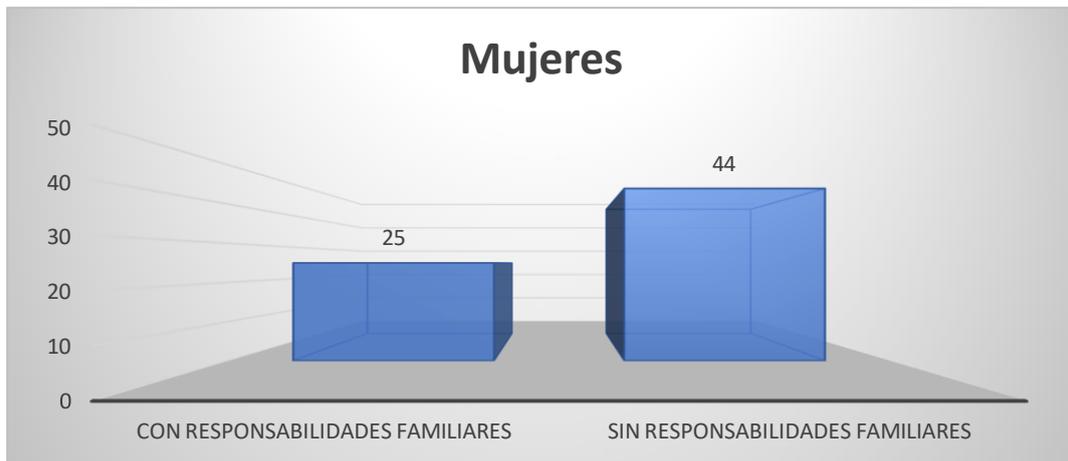
Teniendo en cuenta que 43 mujeres, que representan el 62,3% de las trabajadoras, tienen menos de 40 años, se corresponde con la media nacional de edad de maternidad el porcentaje de mujeres que no cuentan aún con responsabilidades familiares.

En el caso de los hombres menores de 40 años es de 68, el 54,8% de los trabajadores, por lo que la edad media de los hombres es un poco superior lo que puede contribuir a que el porcentaje que cuenta con responsabilidades fami-

liares crezca.

Ambos casos muestran la ausencia de discriminación o barreras para el acceso o permanencia de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la empresa.

En las siguientes gráficas se muestran los datos obtenidos:





ANTIGÜEDAD:

ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Menos de 1 año	39	19	58	30%	67,2%	32,8%	56,5%	15,3%
De 1 a 3 años	14	63	77	39,9%	18,2%	81,8%	20,3%	50,8%
De 4 a 5 años	4	16	20	10,4%	20%	80%	5,8%	12,9%
De 6 a 10 años	0	5	5	2,6%	0%	100%	0%	4%
Más de 10 años	12	21	33	17%	36,4%	63,6%	17,4%	17%
TOTAL	69	124	193	100%			100%	100%

Realizado el análisis de los datos, se observa que el 30% de las personas de la plantilla se incorporaron en el último año al Club, un total de 58 personas, distribuidas entre 39 mujeres y 19 hombres; alcanzando el 39,9% aquellas que llevan entre 1 y 3 años en la misma, siendo un total de 77 personas, de ellas 14 mujeres (un 18,2%) y 63 hombres (81,8%).

El total de personas que llevan entre 4 y 5 años es de 20, de ellas 4 mujeres (un 20%) y 16 hombres (el 80%).

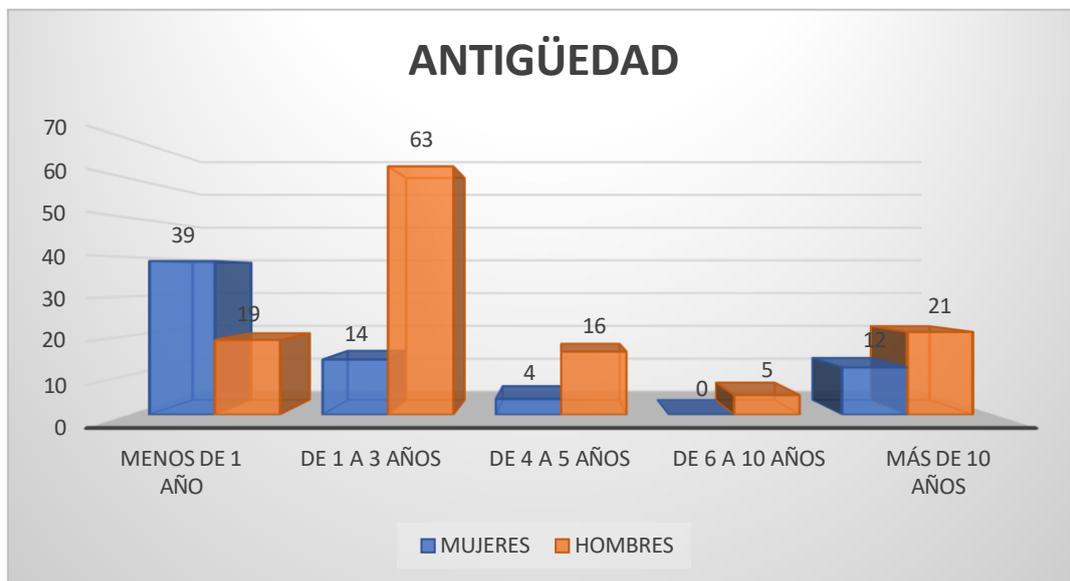
En la franja de 6 y 10 años de antigüedad solo se encuentran 5 hombres.

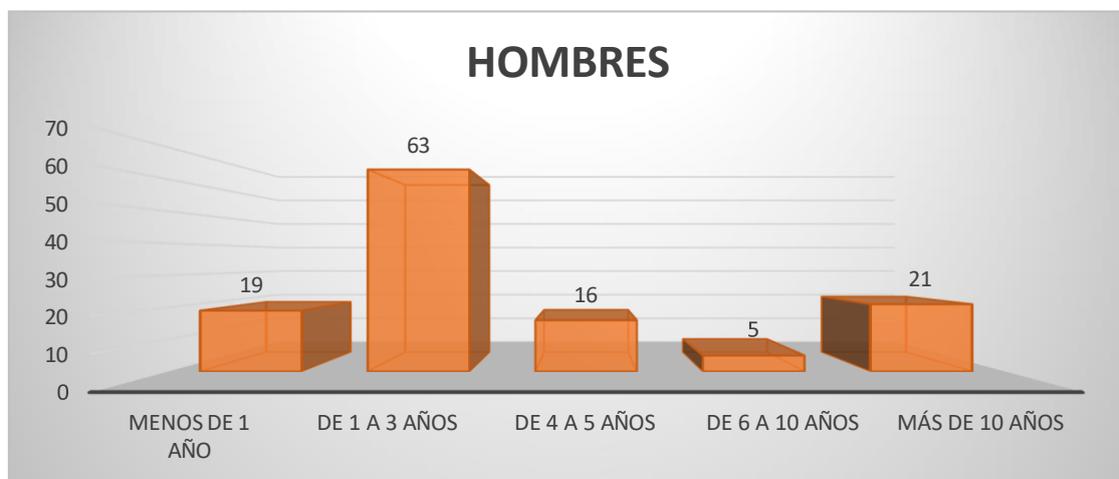
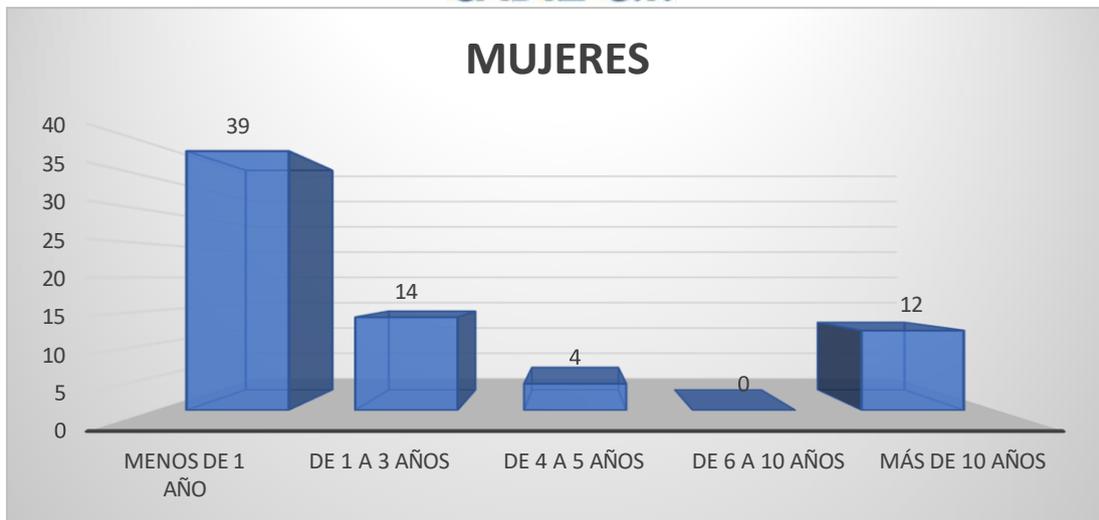
Y finalmente con más de 10 años de permanencia en el Club 12 mujeres (el 36,4%) y 21 hombres (el 63,6%).

El análisis vertical de los datos muestra que el 77% de las trabajadoras llevan menos de 3 años en el Club, de ellas el 56,5% fueron contratadas en el último año, mientras que el 20,3% cuenta con una antigüedad de entre 2 y 3 años. Un 5,8% llevan entre 4 y 5 años y un 17,4% son las que llevando más de 10 años tienen mayor antigüedad.

En el caso de los trabajadores, de los 124 hombres el 66% lleva menos de 3 años en el Club, de ellos 15,3% con menos de 1 año trabajando y el 50,8% entre dos y 3 años de estancia en el Club. El 12,9% está entre 4 y 5 años trabajando en el Club, el 4% de 6 a 10 años y finalmente el 17% más de 10 años.

En las siguientes gráficas se observa la distribución de la plantilla por años de antigüedad, así como la segregación de esta por sexo:





Estos datos muestran que, desde sus inicios, el Club tiene una representación bastante superior de hombres dado el sector de actividad que realiza. Se observa que a lo largo de los años la incorporación de hombres sigue siendo superior al de las mujeres año tras año, lo que provoca que la plantilla del Club siga estando masculinizada. Aunque destaca, como dato positivo, el elevado número de incorporaciones de mujeres en el último año, una tendencia que debe mantenerse para que se pueda ir equilibrando la representación de trabajadoras y trabajadores en el Club.



TIPO DE CONTRATO:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	%MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Indefinido Tiempo Completo	26	53	79	40,93%	32,91%	67,09%	37,68%	42,74%
Indefinido Tiempo Parcial	39	37	76	39,38%	51,32%	48,68%	56,52%	29,84%
Temporal Tiempo Completo	4	20	24	12,44%	16,67%	83,33%	5,80%	16,13%
Temporal Tiempo Parcial	0	14	14	7,25%	0,00%	100,00%	0,00%	11,29%
TOTAL	69	124	193	100,00%	35,75%	64,25%	100,00%	100,00%
Indefinidos	65	90	155	80,31%	42%	58%	94%	73%
Temporales	4	34	38	19,69%	11%	89%	6%	27%
TOTAL	69	124	193	100,00%			100%	100%
Tiempo completo	30	73	103	53,37%	29,1%	70,9%	43%	59%
Tiempo parcial	39	51	90	46,63%	43,3%	56,7%	57%	41%
TOTAL	69	124	193	100,00%			100%	100%

Respecto al tipo de contrato nos encontramos con que un total de 79 personas, el 40,9% de la plantilla, cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo. De estas personas, 26 son mujeres (el 33%) y 53 son hombres (el 67%).

Por otra parte, 76 personas trabajan con contratos indefinidos a tiempo parcial, lo que representa el 39,4% del total de las personas trabajadoras. Entre ellas 39 mujeres (51,3%) y 37 hombres (48,7%). Estos datos muestran que el peso porcentual de las mujeres con contratos a tiempo parcial es superior a su peso de representación en el conjunto de la plantilla.

Al analizar a las personas contratadas con contratos temporales a tiempo completo se observa que suman 24 (el 12,4% de la plantilla), de ellas 4 mujeres (el 16,6% del total de este tipo de contratos) y 20 hombres (el 83,3%).

Finalmente tienen contratos temporales a tiempo parcial un total de 14 hombres, que representan el 7,3% de la plantilla.

Si desagregamos por sexos estos datos vemos que, en el caso de las trabajadoras, el 37,7% y un total de 26 mujeres, tienen contratos indefinidos a tiempo completo, frente al 56,5% y 39 mujeres que tienen un contrato indefinido a tiempo parcial. Siendo éste el tipo de contrato más numeroso entre las mujeres. Finalmente hay 4 mujeres, el 5,8% de las trabajadoras, que son temporales a tiempo completo.

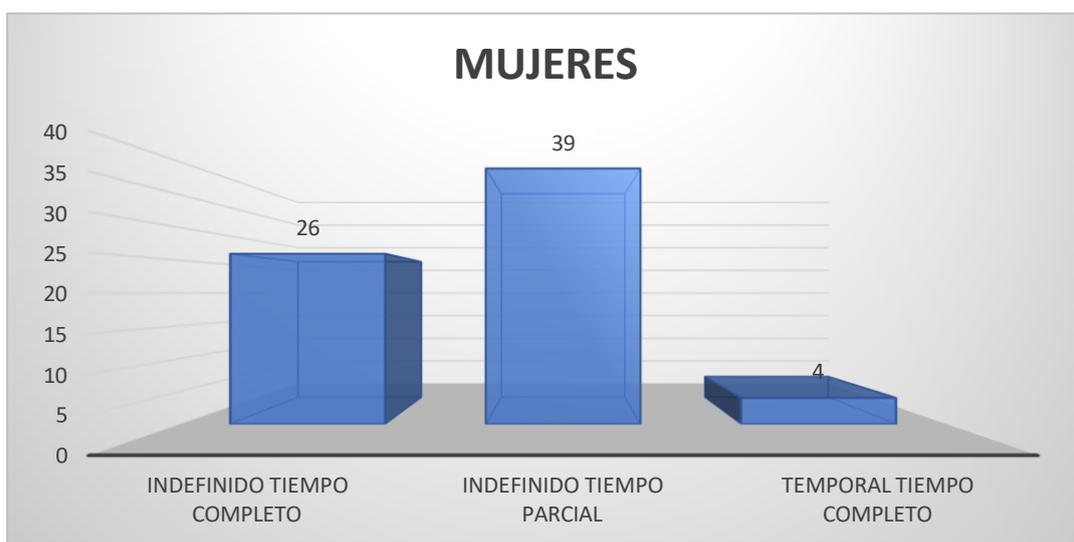
Si nos vamos a los trabajadores, el porcentaje de indefinidos a tiempo completo asciende al 42,7% y 53 hombres, mientras que indefinidos a tiempo parcial se reduce al 29,8% y 37 hombres, mientras que 20 hombres (el 16,2%) cuentan con contratos temporales a tiempo completo y 14 hombres (el 11,3% de los trabaja-

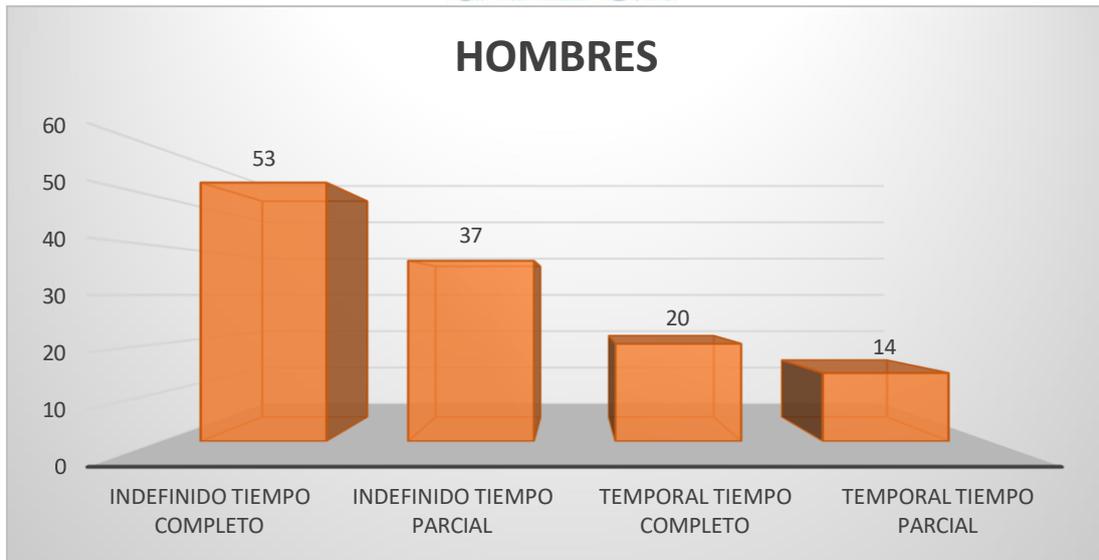
dores) tienen un contrato temporal a tiempo parcial.

Por tanto, el 94% de las trabajadoras del Club cuentan con contratos indefinidos frente al 73% de los trabajadores. Mientras que el 6% de las trabajadoras y el 27% de los trabajadores tienen contratos temporales.

Sin embargo, el 43% de las trabajadoras y el 59% de los trabajadores tienen un contrato a tiempo completo, frente al 57% de las mujeres y el 41% de los hombres que tienen contratos a tiempo parcial.

En los siguientes gráficos se observa la distribución de los contratos de la plantilla, así como la segregación de ésta por sexo:





NIVEL DE ESTUDIOS:

No ha sido posible recoger los datos de los estudios con los que cuentan las personas de la plantilla, por lo que en el Plan de Igualdad puede figurar una medida para corregir esta situación.

TIPO DE JORNADA:

Jornada de Trabajo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
				TOTAL PLANTILLA				
Continua	45	95	140	73%	32%	68%	65%	77%
Partida	24	29	53	27%	45%	55%	35%	23%
TOTAL	69	124	193	100%	36%	64%	100%	100%

Respecto al tipo de jornada de trabajo, se encuentran un total de 140 personas trabajadoras que tienen jornada continua, lo que representa el 73% de la plantilla, entre las que hay a 45 mujeres el 32% y 95 hombres que representan el 68% de la plantilla.

Con jornada partida, el 27% de la plantilla, y un total de 53 personas entre ellas 24 mujeres que representan el 45% y 29 hombres que representan el 55%.

Respecto a los horarios se debe tener en cuenta que los distintos centros de trabajo se rigen por diferentes horarios, ya que las personas que trabajan en oficinas, igual que aquellas que trabajan en recepción, almacén o serigrafía,



tienen un horario flexible pudiendo entrar 30 minutos antes o después de la hora fijada compensando en la salida.

Las personas que están en Ticketing tampoco cuentan con flexibilidad horaria y tienen unos horarios diferentes las semanas que se juega partido en el estadio.

El horario de tienda no permite flexibilidad al estar atendiendo al público y su jornada se extiende hasta el sábado.

En este punto hay que tener en cuenta que las personas que trabajan en el campo y en contacto directo con los jugadores o la organización de entrenamientos y partidos tienen sus horarios condicionados a los mismos.

Por el tipo de trabajo que se realiza en el Club no hay teletrabajo.

Se adjunta un cuadro con los diferentes horarios de los centros de trabajo.

HORARIOS LABORABLES

	OFICINAS *
LUNES A JUEVES	9:00 - 14:30/ 15:30 - 18:00
VIERNES	8:30 - 15:30

* Flexibilidad en la entrada de 30 minutos

* Mismo horario almacén y serigrafía

	RECEPCIÓN
LUNES A JUEVES	7:30 - 20:00
VIERNES	7:30 - 17:00

Semanas NO Partido en Estadio

	TICKETING
LUNES A JUEVES	10:00 -14:00 / 17:00 -20:00
VIERNES	10:00 - 15:00

Semanas Partido en Estadio

	TICKETING
LUNES A VIERNES	10:00 - 14:00 / 17:00 - 20:00

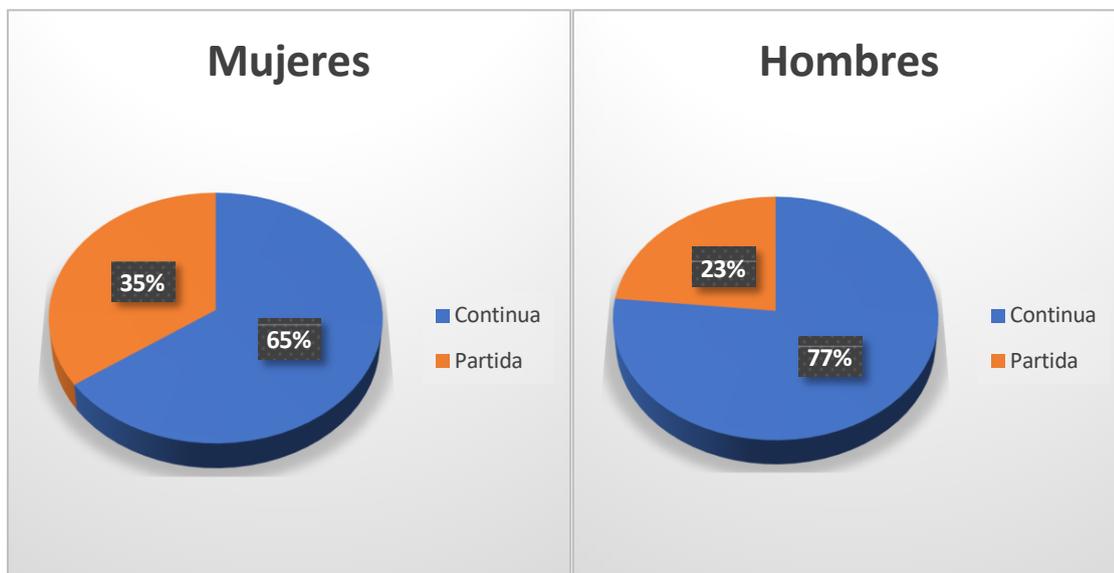
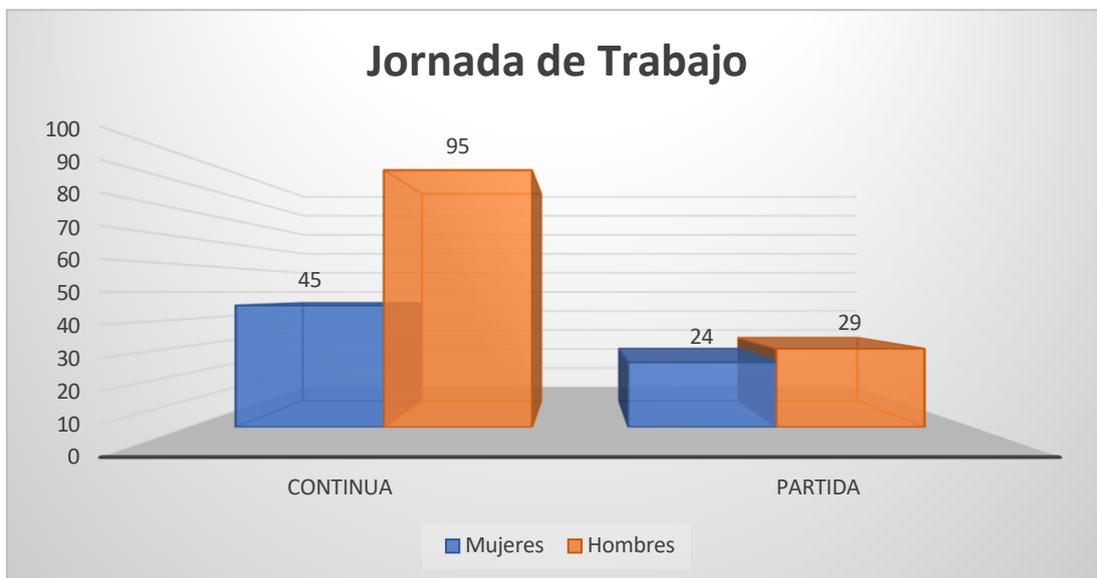
	TIENDA ESTADIO *
LUNES A SÁBADOS	10:00 - 20:00

*Horarios especiales los días de partido

	TIENDA BAHIA SUR
LUNES A SÁBADOS	10:00 - 22:00

Por tanto, no hay diferencia por sexo en el tipo de jornada de las y los trabajadores de la empresa, pero esta viene condicionada por el puesto de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Las siguientes gráficas reflejan estos datos de la plantilla y segregados por sexo:





HORAS DE TRABAJO:

Horas semanales de trabajo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Menos de 20 horas	37	42	79	41%	47%	53%	53,6%	34%
De 20 a 39 horas	2	10	12	6,2%	16,6%	83,3%	2,9%	8%
40 horas	30	72	102	53%	29,4%	70,6%	43,5%	58%
TOTAL	69	124	193	100%			100%	100%

Analizando las horas de trabajo se observa que el 53% de la plantilla del Club tiene un contrato de 40 horas semanales, siendo así para 102 personas, de ellas 30 mujeres (el 29,4%) y 72 hombres (el 70,6%).

Mientras, 12 personas tienen una reducción de horario de 20 a 39 horas (el 6,2% de la plantilla). De ellas 2 mujeres (el 16,6%) y 10 hombres (el 83,3%).

Alcanzan las 79 personas, que representan el 41% del total de la plantilla, las que cuentan con menos de 20 horas semanales de trabajo, de ellas 37 mujeres (el 47%) y 42 hombres (el 47%).

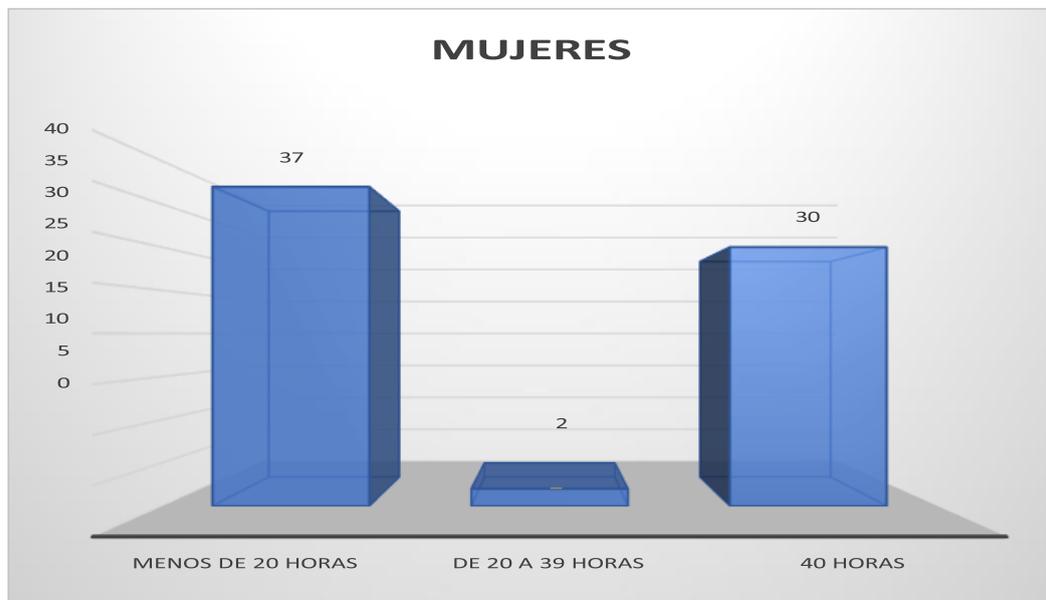
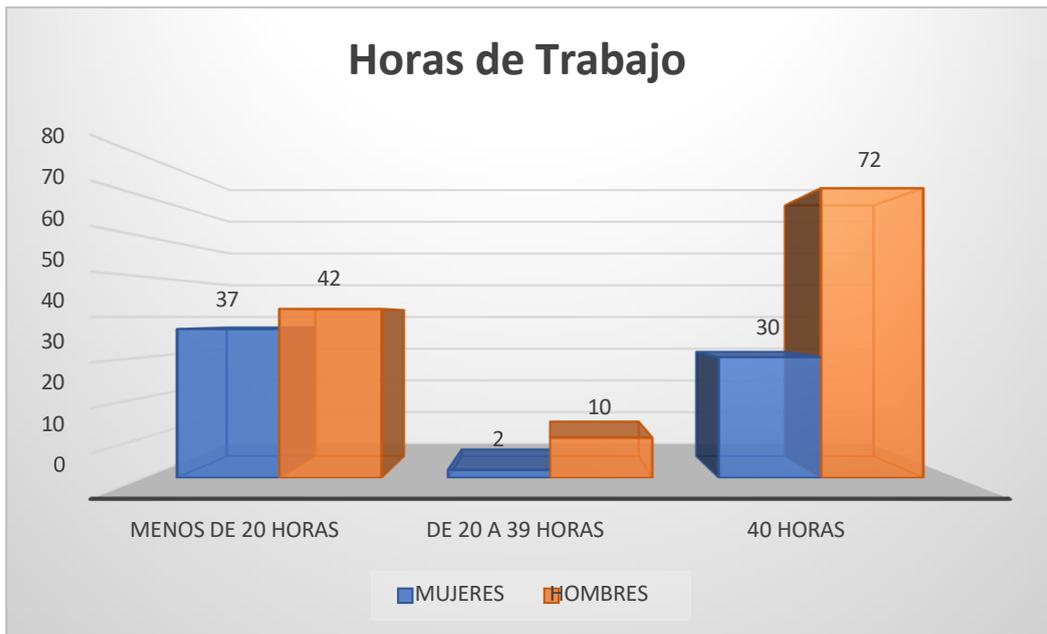
Al hacer el análisis vertical se aprecia que de las 69 mujeres de la plantilla, más de la mitad (el 53,6%), tiene reducción de jornada trabajando menos de 20 horas. Mientras que el 2,9% trabaja entre 20 y 39 horas y un 43,5% lo hace las 40 horas semanales.

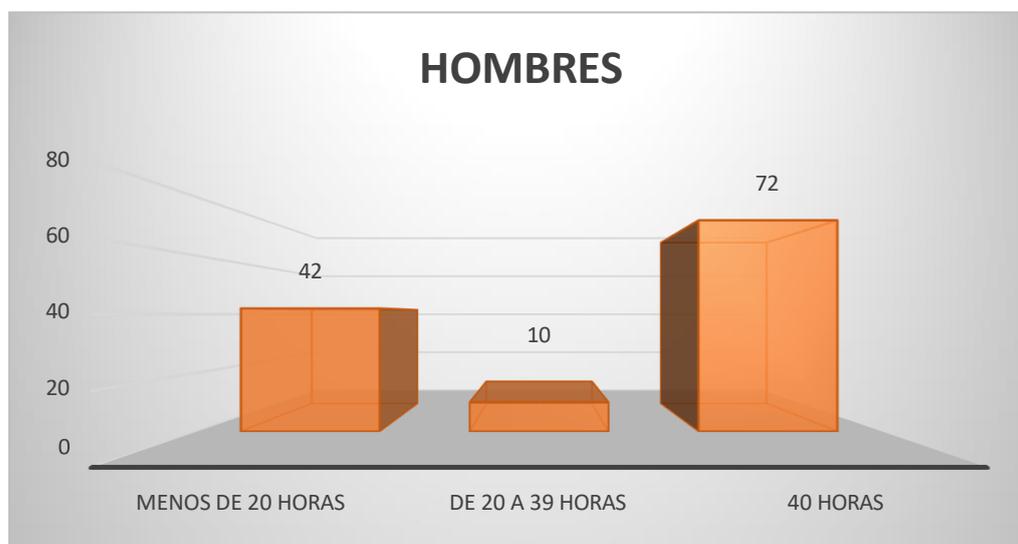
En el caso de los 124 trabajadores, baja al 34% los que tienen la jornada de menos de 20 horas, el 8% trabaja entre 20 y 39 horas y una mayoría del 58% lo hace las 40 horas semanales.

A pesar de que los datos señalan que es superior el porcentaje de mujeres con reducción de jornada, en el caso del Club no todas las personas que tienen reducción de jornada es por motivos de conciliación, ya que en muchos casos es por el puesto de trabajo que ocupan.

En la actualidad hay dos trabajadoras con reducción de jornada por conciliación; una de las trabajadoras de ticketing que tiene una jornada del 87,5% y otra trabajadora de ecofin con una jornada del 79,5%.

Las siguientes gráficas muestran estos datos de plantilla y segregados por sexo:





INCORPORACIONES

INCORPORACIONES													
	Mujeres					Hombres					Total		
	Fijas	Event	Total	%Fijas	%Event	Fijos	Event	Total	%Fijos	%Even		%M	%H
Año 2021	20	226	246	8,1%	91,9%	212	287	499	42,5%	57,5%	745	33%	67%
Año 2020	6	133	139	4,3%	95,7%	102	293	396	25,7%	74,3%	534	26%	74%
Año 2019	24	541	565	4,3%	95,7%	450	659	1109	40,6%	59,4%	1674	34%	66%
TOTAL	950					2004					2954	32%	68%

En el análisis de las incorporaciones durante los últimos años se observan los siguientes datos:

Durante el año 2021 se incorporaron un total de 246 mujeres y 499 hombres, por tanto, el 33% de las incorporaciones fueron femeninas y el 67% masculinas.

En el año 2020 se incorporan 139 mujeres (el 26%) y 396 hombres (el 74%) en este año la proporción de mujeres que se incorpora al Club es mucho menor que la de hombres.

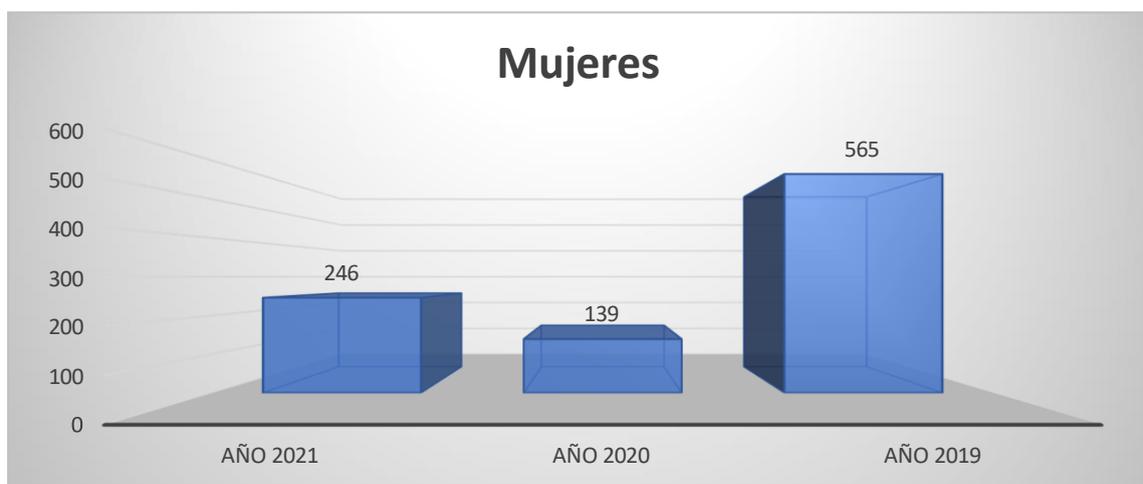
En 2019 el total de mujeres incorporadas es de 565 y de hombres 1.109, por tanto el 34% de las incorporaciones fueron mujeres y el 66% hombres, datos que se asemejan al peso que tiene cada uno de los sexos en el Club.

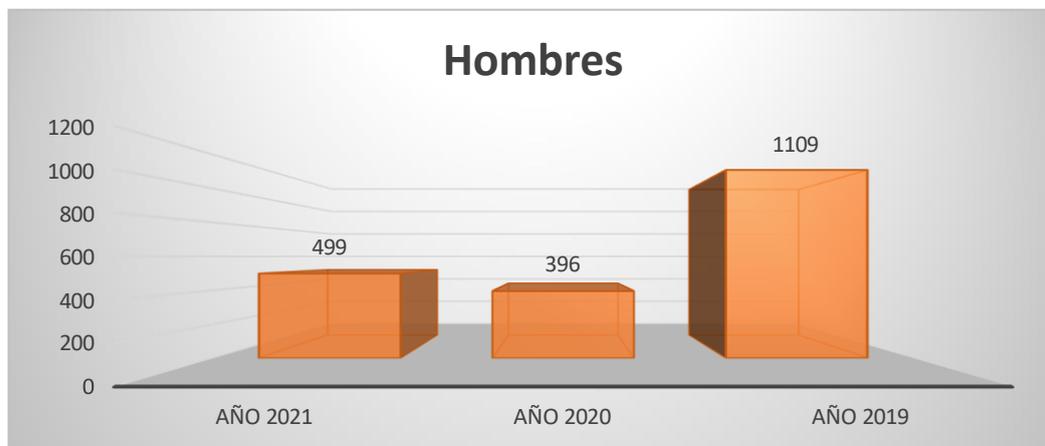
Destacando que la mayoría de las contrataciones, tanto de hombres como de mujeres, se realizan de forma eventual para cada uno de los partidos, y de ahí el

elevado número de contrataciones. Aun así, es significativo el porcentaje de mujeres que se incorporan con este tipo de contrato, siendo mucho más elevadas las incorporaciones de hombres.

Con estos datos de incorporaciones podemos concluir que hay que se deberán establecer medidas en el Plan de Igualdad para intentar atraer a más mujeres al Club y poder ir equilibrando el porcentaje de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla, así como potenciar las incorporaciones de mujeres en los puestos de trabajo más fijos.

En las siguientes gráficas se observan estos datos:





BAJAS:

BAJAS													
	Mujeres					Hombres					Total		
	Fijas	Event	Total	%Fijas	%Event	Fijos	Event	Total	%Fijos	%Even		%M	%H
Año 2021	8	220	228	3,5%	96,5%	191	275	466	41%	59%	694	33%	67%
Año 2020	2	130	132	1,5%	98,5%	99	280	379	26%	74%	511	25,8%	74,2%
Año 2019	25	540	565	4,4%	95,6%	445	623	1068	42%	58%	1633	35%	65%
TOTAL	925					1913					2838	32,6%	67,4%

Los datos muestran el alto porcentaje de bajas que tiene el club año tras año, debido a que el personal de cantinas; Speaker y locutor; personal de portería e inspección; así como los y las recogepelotas se les realiza contrataciones para cada partido que se juega en casa. El número es menor durante los años 2020 y 2021 a consecuencia de la COVID porque durante el periodo de marzo de 2020 hasta agosto de 2021 no se celebró ningún partido.

Con este dato importante a tener en cuenta se observa que durante el año 2021 se dieron de baja un total de 228 mujeres y 466 hombres y, por tanto, el 33% de las bajas corresponde a mujeres y el 67% a hombres. Los mismos porcentajes que las incorporaciones.

Si comparamos el número de incorporaciones con el de bajas, vemos que hay 246 mujeres incorporadas en el año 2021, pero ese mismo año causan baja 228 mujeres, por lo que sólo creció en 18 mujeres la plantilla femenina.

Por otra parte, hubo 499 incorporaciones de hombres frente a 466 bajas por lo que la plantilla de hombres creció en 33 trabajadores.

Los datos de 2020 indican que 132 mujeres (el 25,8%) y 379 hombres (el 74,2%) se dieron de baja durante ese ejercicio. Vuelven a ser los mismos porcentajes que de altas.

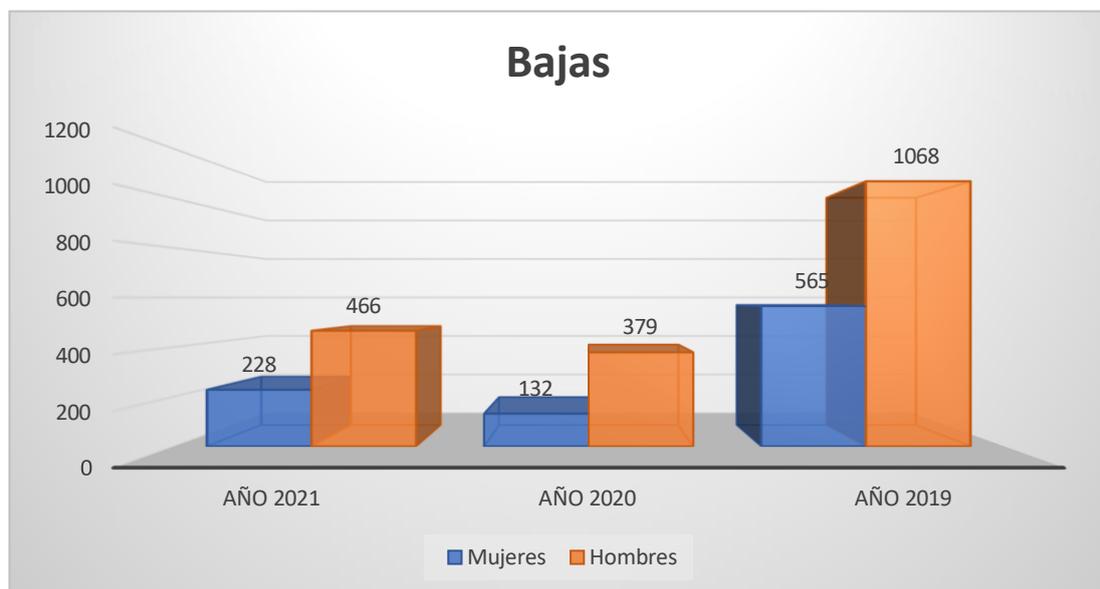
Y si comparamos las mujeres incorporadas con las que cursan baja vemos que frente a 139 altas hay 132 bajas, tan sólo crece el número de trabajadoras en 7.

En el caso de los hombres de 396 altas hay 379 bajas, por lo que la plantilla de hombres crece en 17 personas.

Las bajas de 2019 ascienden a 565 mujeres y 1.068 hombres, un 35% de mujeres frente al 65% de hombres.

Al comparar altas y bajas se aprecia que hay las mismas altas que bajas de mujeres y en el caso de los hombres de 1.109 altas hay 1.068 bajas, por lo que este año creció la plantilla masculina en 41 hombres.

Las siguientes gráficas muestran estos datos:







Descripción BAJAS definitivas (3 últimos años)	2019	2020	2021	Total	%
Finalización del contrato temporal	1159	382	480	2021	71,21%
Fin o interrupción de la actividad	463	102	175	740	26,1%
Despido	4	11	14	29	1,02%
Despido por causas objetivas	1	3	0	4	0,14%
Baja voluntaria	2	7	11	20	0,70%
Cese por declaración de discapacidad	1	0	0	1	0,03%
Cambio de empresario (cambio del Cádiz CF a la Fundación)	0	3	12	15	0,52%
Jubilación	0	0	1	1	0,03%
Otras causas	3	3	1	7	0,25%
TOTAL	1633	511	694	2838	100%

Al analizar la naturaleza de las bajas hay que señalar, en primer lugar, que no se han podido desagregar los datos entre hombres y mujeres porque no se han venido recogiendo así durante los pasados años. Con los datos obtenidos se observa que la mayoría de las bajas, más del 71,21% corresponden a la finalización de los contratos temporales, seguidas en un 26,1% del fin de la actividad y, por tanto, un 97,31% del total de las bajas tiene relación, como se comentaba anteriormente con el tipo de contratación temporal y vinculada a cada uno de los partidos que se juegan en el campo del Club.

Como medida de mejora habrá que establecer en el Plan de Igualdad la necesidad de recoger los datos desagregados por sexo.



DIAGNÓSTICO POR ÁREAS:

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección surgen de la necesidad de nuevo personal en los distintos departamentos de la empresa. Principalmente participan en los procesos de selección la Dirección, las personas responsables de los distintos departamentos y Recursos Humanos.

Se realiza la búsqueda de candidaturas a través de distintas vías, tanto desde distintas redes sociales, como los referidos de los empleados, Infojobs o SAE.

No cuenta el Club con un procedimiento de selección escrito, pero en la actualidad las entrevistas de selección que se realizan contienen las mismas preguntas cuando se dirigen a hombres y/o a mujeres y, en ningún caso, contienen referencias a cuestiones personales, limitándose las entrevistas a valorar su formación, experiencia o trayectoria y aptitudes.

Los equipos de selección son mixtos, al participar en la selección de candidaturas la persona responsable de los distintos departamentos, además de la responsable de recursos humanos, que es una mujer.

Las personas que participan en la realización de entrevistas no han recibido formación básica en igualdad por lo que el Plan de Igualdad deberá reforzar la formación en selección sin sesgos de género para dichas personas.

Así, no habiendo procedimiento de entrevistas como tal, la forma en la que estas se realizan es primero dar la bienvenida, saludos, y agradecer que hayan asistido a la entrevista; en segundo lugar, la exposición de su CV y experiencia; en tercer lugar, la explicación del puesto y retribución; en cuarto lugar, tiene lugar el turno de preguntas y aclaraciones para la persona candidata; en quinto lugar, y antes de finalizar, le preguntamos si tiene realmente interés para, finalmente, pasar a la despedida. En el caso de aceptar el puesto, se le envía una propuesta de contratación.

No se realiza ninguna otra prueba, más allá de las entrevistas, para proceder a la selección y contratación de nuevo personal.



En la actualidad se está trabajando para que los procesos de selección se adapten al siguiente flujo:



Por tanto, una vez surge la necesidad del puesto, se identifican las necesidades del mismo, se elabora la descripción del puesto, seguidamente se publica la oferta de trabajo, se reciben los currículos desde las distintas fuentes establecidas al efecto incluido los CV referenciados y, una vez recibidos todos ellos, se homologan las personas candidatas. Tras ello, se comunica la fecha y hora de la entrevista a las personas candidatas, se realiza la entrevista a la o las personas candidatas. Una vez elegida la persona seleccionada, se comunica la elección y la fecha de inicio de la relación laboral y se manda la carta de compromiso, se firma el contrato de trabajo y el plan de acogida (en el que se da de alta a los distintos sistemas de recursos humanos, EKO, SS, email, etc.).

Así, la realidad del proceso es que el procedimiento comienza con la necesidad expuesta por parte del Director del Departamento en el Comité de Dirección que, una vez se aprobaba, se la pasa al Departamento de RRHH, quien se encarga del reclutamiento y selección a través de las distintas vías; los perfiles cualificados se harán a través de INFOJOBS, referencias, LINKEDIN o empresa de selección, y los perfiles de mantenimiento que se harán a través del Servicio Andaluz de Empleo.

Se adjunta el organigrama del Club:



Se intenta utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios.

Se adjunta algún anuncio como ejemplo:

HOJA CONTROL SELECCIÓN CONTROLLER CADIZ CF SAD

Requisitos Mínimos

Licenciatura ADE/Económicas o similar valorándose formación en Auditoría (Big Four)
 4-5 años de experiencia en funciones similares
 Dominio muy alto/experto de Excel
 Dominio muy alto del ERP (Programa contable que tengáis)
 Experiencia en implantación del Área de Control de Gestión

Requisitos Valorables

Conocimientos de Power BI
 Master / Curso especializado (Finanzas, Controller...)
 Experiencia con programas específicos de budgeting y Forecasting (OneStream, SAC, Oracle, Anaplan, Adaptive Insight...)
 Experiencia cash Planning
 Manejo alto Power Point (reporting alta dirección).

A este proceso de selección se presentaron 9 candidatos, todos ellos hombres.
 I Plan de Igualdad de Oportunidades Cádiz CF



Otros ejemplos de anuncios:

InfoJobs

Proceso online

 GUARDAR

ANALISTA / INGENIERO DE DATOS

NUMBER GLOBAL SERVICES SL.

Cádiz, Cádiz (España)

Presencial

Publicada el 23 de ago (Publicada de nuevo)

Más de 40.000€

Experiencia mínima: al menos 3 años

Tipo de contrato: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Ingeniería Superior

Experiencia mínima

Al menos 3 años

Conocimientos necesarios

Python SQL Big data SQL Server Modelado de datos Microsoft Análisis de datos

Descripción

Para una empresa de Cádiz estamos buscando un EXPERTO EN BUSINESS ANALYTICS,

FUNCIONES A REALIZAR:

1. Diseñar y construir los procesos de ingesta/carga para diversos formatos (ficheros, BBDD, redes sociales,...) y tipologías de datos (estructurados, desestructurados) utilizando las técnicas (batch, streaming) más adecuadas en cada caso.
2. Validar, enriquecer y transformar los datos para su posterior análisis y explotación.
3. Diseñar y construir los modelos de datos para su correcto almacenamiento y posterior explotación.
4. Diseño y construcción de cuadros de mando.
5. Realizar análisis a partir de los cuadros de mando para apoyar a las unidades de negocio en la toma de decisiones.

CONOCIMIENTOS:

Necesarios:

- Diseño y desarrollo en plataformas, arquitecturas y tecnologías de procesamiento de datos (valorable Hive y SPARK) y almacenamiento de datos tanto big data (HDFS) como datamarts (valorable SQL Server)
- Lenguaje SQL.
- Lenguaje Python.
- Técnicas de modelado de datos.
- Herramientas de visualización y análisis de datos (preferible Microsoft Power BI).



Info}jobs

Procesando información. Intentalo de nuevo mas tarde.



Controller financiero

NAMBER GLOBAL SERVICES SL

Cádiz, Cadiz (Espana)

Presencial

Publicada el 08 de feb (Publicada de nuevo)

Salario: 36.000€ - 39.000€ Bruto/año

Experiencia minima: al menos 4 años

Tipo de contrato: indefinido, jornada completa

Requisitos

Estudios minimos

Licenciatura - Administración y Dirección de Empresas

Experiencia minima

Al menos 4 años

Descripción

Para una empresa de Cadiz Capital estamos buscando un Responsable de Control de Gestión, siendo las requisitos relevantes para el puesto:

Requisitos minimos

Licenciatura ADE/Económicas o similar valorandose formación en Auditoria (Big Four).

4-5 años de experiencia en funciones similares

Dominio muy alto/experto de Excel

Experiencia en implantación del Area de Control de Gestión.

Experiencia en manejo de ERP (Navision, Oracle, Sage X3, SAP)

Adicionalmente a las requisitos minimos, consideramos importante las siguientes requisitos:

Requisitos valorables

Conocimientos de Power BI

Master/ Curso especializado (Finanzas, Controller)

Experiencia con programas especificos de budgeting y Forecasting (OneStream, SAC, Oracle, Anaplan, Adaptive Insight)

Experiencia cash Planning

Manejo alto Power Point (reporting alta dirección).

Tipo de industria de la oferta

Servicios de asesoria y auditoria

Categoria

Administración de empresas - Auditoria

Nivel

Manda intermedio

Personal a cargo

Los campos sombreados son a cumplimentar por el SAE
 Los campos con asterisco (*) son de obligada cumplimentación

**REGISTRO DE ANUNCIOS DE EMPLEO EN EL
 ÁREA DE GESTIÓN DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**

1	DATOS DEL ANUNCIO	
(*) Nombre del anuncio		
(*) Descripción del anuncio		
Anuncio para personas con discapacidad: <input type="radio"/> Preferentemente <input type="radio"/> Exclusivamente		
(*) Número de puestos <input type="text"/>		
(*) Categoría		
<input type="radio"/> Administración	<input type="radio"/> Construcción	<input type="radio"/> Informática/Telecomunicaciones
<input type="radio"/> Agricultura/Jardinería/Alimentación	<input type="radio"/> Dependientes/Información	<input type="radio"/> Ingeniería/Calidad/Ciencia
<input type="radio"/> Almacenes/Reponedores	<input type="radio"/> Derecho/Psicología/Ciencias	<input type="radio"/> Limpieza/Cuidado de personas
<input type="radio"/> Aprendices/Primer empleo	<input type="radio"/> Directivos	<input type="radio"/> Metal/Mecánica
<input type="radio"/> Arquitectura/Diseño	<input type="radio"/> Educación/Servicios sociales	<input type="radio"/> Peluquería/Estética
<input type="radio"/> Comercial/Ventas	<input type="radio"/> Electricidad/Electrónica/Energía	<input type="radio"/> Salud/Deporte
<input type="radio"/> Comunicación/Cultura/Entretenimiento	<input type="radio"/> Fábricas/Industrias	<input type="radio"/> Vigilancia/Servicios
<input type="radio"/> Conductores/Transporte	<input type="radio"/> Hostelería/Turismo	
(*) Nivel profesional		
<input type="radio"/> Aprendices	<input type="radio"/> Mandos intermedios	<input type="radio"/> Peones (no cualificados)
<input type="radio"/> Ayudantes/Auxiliares/Especialistas	<input type="radio"/> Oficiales de primera	<input type="radio"/> Oficiales de segunda
<input type="radio"/> Directores/Gerentes	<input type="radio"/> Técnicos y sin categoría laboral determinada	
(*) Ubicación del puesto		
(*) País: <input type="text"/>	(*) Comunidad autónoma: <input type="text"/>	<input type="text"/>
(*) Provincia: <input type="text"/>	(*) Localidad: <input type="text"/>	(*) Código postal: <input type="text"/>

CONTRATACIONES													
	Mujeres					Hombres					Total		
	Fijas	Event	Total	%Fijas	%Event	Fijos	Event	Total	%Fijos	%Even		%M	%H
Año 2021	20	226	246	8,1%	91,9%	212	287	499	42,5%	57,5%	745	33%	67%
Año 2020	6	133	139	4,3%	95,7%	102	293	396	25,7%	74,3%	534	26%	74%
Año 2019	24	541	565	4,3%	95,7%	450	659	1109	40,6%	59,4%	1674	34%	66%
TOTAL	950					2004					2954	32%	68%

PERSONAS CONTRATADAS (restando altas y bajas)					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2021	18	35,3%	33	64,7%	51
Año 2020	7	29,17%	17	70,83%	24
Año 2019	0	0%	41	100%	41
TOTAL	25		91		116

Analizando los datos de las contrataciones de los últimos años, como hemos visto anteriormente, tienen dos características; la primera es que hay un número elevado de contrataciones puesto que muchos de los puestos de trabajo tienen una vinculación a cada partido que se celebra en el Estadio Nuevo Mirandilla, por tanto, se dan de alta y de baja en cada uno de los partidos, y no es personal que se quede en el Club. Y la segunda característica, y vinculado con lo anterior, la mayoría de las contrataciones tienen carácter eventual, para la duración de la jornada de partido, y especialmente tienen esta consideración las contrataciones de mujeres.

Respecto a los procesos de selección, algunos de los últimos son los siguientes:

Puesto a seleccionar	Vía selección	Candidaturas recibidas/estudiadas			Personas preseleccionadas			Personas contratadas		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Controller Financiero	Infojobs/contactos	42	67	109	1	8	9	0	1	1
Analista / Ingeniero de DATOS	Infojobs/contactos/LinkedIn	12	52	64	1	3	4	0	0	0
Jefe/a de Tiendas	Contactos / Referencias	0	2	2	0	1	1	0	1	1
Área de Protocolo	Contactos / Referencias	2	1	3	2	0	2	1	0	1



Traductor Armenio	Contactos / Referencias	1	1	2	1	1	2	0	1	1
Albañil	Servicio Andaluz de Empleo	0	15	15	0	15	15	0	0	0
Electromecánico	Servicio Andaluz de Empleo	0	8	8	0	8	8	0	0	0
Fontanero	Servicio Andaluz de Empleo	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Staff Tiendas	Contactos / Referencias	4	0	4	1	0	1	1	0	1
Staff Almacén serigrafía	Contactos / Referencias	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Asistente Recursos Humanos	Contactos / Referencias	3	0	3	1	0	1	1	0	1

Se aprecia, por los datos cuantitativos y cualitativos analizados, que llegan muchos más currículos de hombres que de mujeres, debido al sector de actividad del Club, salvo para puestos concretos como Protocolo, Tiendas, o Recursos Humanos.

Una vez realizada la contratación, los hombres y las mujeres se adaptan en condiciones similares a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Como conclusión, y a la vista de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, se observa un claro desequilibrio en la plantilla, con un porcentaje de mujeres que no llega al 40%, por lo que se hace necesario seguir trabajando por encontrar el equilibrio en los distintos puestos de trabajo, departamentos, niveles, etc., es por ello que el Plan de Igualdad debe recoger medidas para seguir mejorando el acceso de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en todos los puestos de trabajo del Club, para ello se establecerá un Procedimiento de Selección escrito, que recoja las condiciones necesarias para asegurar procesos de selección sin sesgos de género, así como medidas destinadas a la formación en igualdad de las personas responsables de la selección, especialmente los y las responsables de departamento, como se ha visto.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los Convenios Colectivos del Cádiz C.F. son el de Oficinas de la provincia de Cádiz y el de Actividades Deportivas y el de Comercio textil.



Siendo las distintas categorías profesionales las siguientes:

Denominación Categorías	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Personal Dirección	1	4	5	2,59%	20,0%	80,0%	1,45%	3,23%
Responsables	4	6	10	5,18%	40,0%	60,0%	5,80%	4,84%
Personal Administración	23	27	50	25,91%	46,0%	54,0%	33,33%	21,77%
Personal oficios	2	15	17	8,81%	11,8%	88,2%	2,90%	12,10%
Área Deportiva: Personal técnico	0	19	19	9,84%	0,0%	100,0%	0,00%	15,32%
Área Deportiva: Personal Dirección	0	11	11	5,70%	0,0%	100,0%	0,00%	8,87%
Área Deportiva: Personal no deportivo	37	38	75	38,86%	49,3%	50,7%	53,62%	30,65%
Área Deportiva: Personal técnico no deportivo	2	4	6	3,11%	33,3%	66,7%	2,90%	3,23%
TOTAL	69	124	193	100,00%			100,00%	100,00%

Con estos datos puede verse que las 193 personas que componen la plantilla están distribuidas entre personal de dirección con 5 personas, de ellas 1 es mujer (el 20%) y 4 hombres (el 80%).

Seguidos por otras personas responsables que suman 10, de ellas 4 mujeres (el 40%) y 6 hombres (el 60%).

Como personal de administración el Club tiene a 50 personas, de ellas 23 mujeres (el 46%) y 27 hombres (el 54%).

Entre el personal de oficios se encuentran 17 personas, de ellas 2 mujeres (el 11,8%) y 15 hombres (el 88,2%).

Entre el personal técnico del área deportiva sólo hay hombres, siendo su número un total de 19. Lo mismo ocurre entre el personal de dirección de dicha área donde se encuentran 11 trabajadores, todos ellos hombres. El grueso de las mujeres está entre el personal no deportivo de dicha área, con 37 mujeres (el 49,3% del grupo profesional) frente a 38 hombres (el 50,7%). Para terminar en el

área deportiva como personal no deportivo hay 2 mujeres (el 33,3%) y 4 hombres (el 66,7%).

El grueso de la plantilla se encuentra entre administración, con un 25,91% y especialmente el personal no deportivo que representa el 38,86% del total de la plantilla.

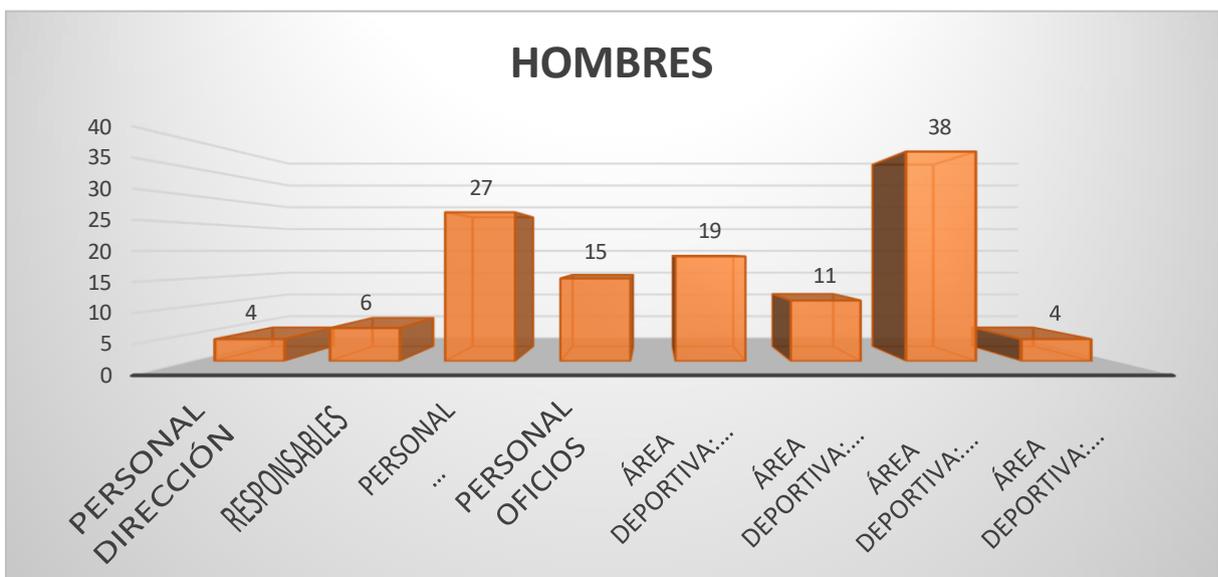
Al realizar el análisis vertical se observa que las 69 mujeres están mayoritariamente en administración (el 33,34%) y el personal no deportivo que representa el 53,6% del conjunto de las trabajadoras. No teniendo ninguna representación en el área deportiva en los puestos técnicos y de dirección.

En cuanto a los trabajadores, el 30,64% está entre el personal no deportivo; el 21,8% en administración; el 15,3% entre el personal técnico del área deportiva; el 12,10% en oficios; ocupando porcentajes menores en el resto de la clasificación.

Se observa en la clasificación profesional segregación en determinadas categorías, especialmente en oficio, mayoritariamente cubierta por hombres y en el área deportiva en los puestos técnicos y de dirección sólo se encuentran trabajadores. Es de reseñar que el 66,6% de la dirección está ocupada por hombres. En el resto de los puestos el peso de ambos sexos el proporcional al que mantienen en el conjunto de la plantilla.

Las siguientes gráficas muestran estos datos:





Destacando, como se ha dicho anteriormente, la segregación existente en distintas categorías profesionales, que está relacionada con el tipo de trabajo que se realiza y no por discriminación impuesta por el Club, es conveniente que el Plan de Igualdad contenga medidas de acción positiva tendentes a equilibrar la presencia de ambos sexos en todas y cada una de las categorías existentes.

3. FORMACIÓN

El Club no cuenta con un **Plan de Formación** como tal; la formación se decide por las necesidades detectadas por las personas responsables o la dirección. Por lo que una de las medidas a incorporar al Plan de Igualdad será la aprobación



de un Plan de formación para definir no sólo la formación que recibirá la plantilla, sino la definición del tipo de formación, horarios y vías de comunicación a la plantilla de la misma, entre otras cuestiones para asegurar una formación sin sesgos de género.

Cuando al Club llega algún curso interesante se envía y motiva a los y las trabajadoras para que lo hagan.

En cuanto a los cursos realizados, la directora financiera hizo en 2018 un curso de “Prevención de Blanqueo de Capitales” a cargo de Fundae (tripartita). Y en 2022 un curso de Actualización de Contabilidad. Y el Director de operaciones hizo un curso de Seguridad de Eventos Deportivos de La Liga.

Todas las personas trabajadoras de oficina realizaron a un curso online “Digitalización Aplicada al Sector Productivo” (30 horas) con formato e-learning y organizado por CEC.

Desde RRHH se realiza un programa especialista avanzado en negociación colectiva de 62 horas, organizado por CEC.

Por tanto, los cursos específicos en competencias y habilidades directivas han sido realizados por dos mujeres, que ocupan direcciones en el Departamento Financiero y en el de Recursos Humanos, y por un hombre, que ocupa la dirección en el Departamento de Operaciones.

Se procura que la formación se realice en horario laboral y de forma online para que todas las personas del Club puedan acudir a la misma conciliando su vida familiar, laboral y personal.

No existen datos de que haya habido alguna petición por parte de alguna de las personas trabajadoras destinada a ayuda para la realización de formación, asistencia a exámenes, etc.

Está previsto que, a partir de este año, toda la plantilla reciba formación en PRL cuando acceda a la empresa y una vez al año.

Al no haberse dado formación en Igualdad en la empresa, en esta área se ve necesario **mejorar la formación en igualdad** destinada tanto a las personas del **Departamento de Recursos Humanos**, como a los **responsables** que participan en la selección del personal de sus departamentos, por lo que será una de las medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.



4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

No cuenta el Club con ningún procedimiento escrito de promociones, tomando la decisión respecto a las mismas los y las jefas de departamento y la dirección con los perfiles de las personas que trabajan en la empresa.

Tampoco se publican las vacantes o puestos a promocionar internamente, aunque las promociones sean mayoritariamente internas, realizadas entre las personas trabajadoras del Club.

Como en el caso de la selección las decisiones las toman equipos mixtos, ya que la jefa del departamento de Recursos Humanos suele participar en la decisión final de las mismas.

Ni la antigüedad, ni las responsabilidades familiares influyen en las promociones ni en el caso de los hombres ni de las mujeres. Tampoco se exige disponibilidad de viajar para la promoción.

No tiene el Club un procedimiento por escrito para las promociones, pero si se pone de manifiesto que antes de proceder a su búsqueda se analiza internamente si el Club cuenta con algún candidato que pudiera hacerse cargo de la posición, y dicho análisis lo hace siempre RRHH en colaboración con la Dirección del área responsable de la persona trabajadora.

Ha tenido un ascenso que puede ser considerada como la única promoción del Club en los últimos años la actual Directora Financiera.

No se tienen más datos de promociones en el Club en los últimos años.

Recientemente se ha pedido a todas las personas trabajadoras del club que envíen su CV actualizado a RRHH para la actualización de sus perfiles, intentado promover así la promoción interna.

Por todo ello, el Plan de Igualdad debe mantener un compromiso con la promoción interna y establecer procedimientos que permitan la promoción sin sesgos de género en la compañía.



5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL

INTRODUCCIÓN

La Auditoría Retributiva es uno de los instrumentos de transparencia retributiva definidos en el Capítulo II del Real Decreto 902/2020. Su función es la de prevenir las situaciones de riesgo discriminatorio entre diferentes sexos en el ámbito del empleo. Como metodología de análisis, la Auditoría Retributiva realiza una valoración de puestos de trabajo, comparando los puestos de igual valor con el fin de visualizar prácticas discriminatorias desapercibidas en materia retributiva.

El Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial. Auditoría que incluirá una valoración de los puestos de trabajo existentes en la empresa, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La valoración de puestos de trabajo consiste en asignarle una puntuación a los puestos de trabajo en una organización considerando una serie de criterios objetivos. Basándose en la normativa vigente, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades recomienda adoptar procedimientos de valoración de puestos cuantitativos. Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE4. Dicho documento considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad retributiva denominado “trabajo de igual valor”.

Estos procedimientos cuantitativos valoran los puestos según criterios, denominados categorías, factores y subfactores, seleccionados y claramente definidos previamente. Después de la valoración cada puesto de trabajo tendrá asignado un valor numérico que permitirá cuantificar la diferencia de valor entre puestos. La valoración de puestos de trabajo permitirá a las organizaciones contar con información racional y adecuada para conocer si su sistema de retribución está cumpliendo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades garantizado en la normativa.

Por otra parte, la auditoría pretende obtener información sobre 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 retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir



obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (máximo 4 años).

DIAGNÓSTICO

FASE 1: valoración de puestos de trabajo

En esta parte del diagnóstico, se analizan los puestos de trabajo que conforman la estructura organizativa para detectar, en su caso, la posible existencia de sesgos de género y discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Se ha determinado el valor porcentual o peso relativo de cada una de las cuatro categorías recogidas en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Dentro de cada categoría, se han configurado grupos de factores homogéneos, a los que se ha otorgado un peso relativo entre sí. Esta operación se ha reiterado para los factores dentro de cada grupo, y en su caso, para los subfactores integrados en cada factor.

A continuación, en la Tabla 1, se puede observar de forma esquemática el contenido de la valoración de los puestos de trabajo en función de las categorías, de los factores y de los subfactores y, entre paréntesis, el porcentaje asignado, según la guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad (versión abril 2022).

CATEGORÍA	FACTORES	SUBFACTORES
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS (40%)	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES (30%)	---
	A.2.) ESFUERZO FÍSICO (30%)	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas (20%) A.2.2) Movimientos repetitivos (20%) A.2.3) Esfuerzo visual (20%) A.2.4) Esfuerzo auditivo (20%) A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico (20%)
	A.3.) ESFUERZO MENTAL (35%)	---
	A.4.) ESFUERZO EMOCIONAL (35%)	---
	A.5.) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN (30%)	A.5.1.)Responsabilidad de organización y coordinación (50%) A.5.2.)Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad (50%)
	A.6.) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES (35%)	A.6.1)Responsabilidad sobre el bienestar de las personas (40%) A.6.2)Responsabilidad económica (25%) A.6.3)Responsabilidad sobre información confidencial (35%)
	A.7.) AUTONOMÍA (35%)	---
	A.8.) OTROS FACTORES (5%)	---
B) CONDICIONES EDUCATIVAS (20%)	B.1.) ENSEÑANZA REGLADA (100%)	---
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN (25%)	C.1.) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN (45%)	C.1.1.)Procedimientos, materiales, equipos y máquinas (15%) C.1.2.)Competencias digitales (15%) C.1.3.)Gestión de la diversidad (10%) C.1.4.)Conocimiento o dominio de un idioma extranjero (17,5%) C.1.5.)Formación no reglada (17,5%) C.1.6.)Experiencia (10%) C.1.7.)Actualización de conocimientos (15%)
	C.2.) APTITUDES (50%)	C.2.1.)Destreza (25%) C.2.2.)Minuciosidad (25%) C.2.3.)Aptitudes sensoriales (25%) C.2.4.)Capacidad para plantear ideas y soluciones (25%)
	C.3.) HABILIDADES SOCIALES (50%)	C.3.1.)Capacidad comunicativa (35%) C.3.2.)Capacidad emocional (30%) C.3.3.)Capacidad de resolución de conflictos (35%)
	C.4.) OTROS FACTORES (5%)	---
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO (15%)	D.1.) ENTORNO (60%)	D.1.1.)Condiciones físicas (50%) D.1.2.)Condiciones psicosociales (50%)
	D.2.) CONDICIONES ORGANIZATIVAS (35%)	D.2.1.)Horarios, descansos y vacaciones (50%) D.2.2.)Desplazamientos y viajes (50%)
	D.3.) OTROS FACTORES (5%)	---

La herramienta del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo calcula automáticamente los puntos correspondientes a cada factor sobre el total de 1.000 puntos del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, de acuerdo con el peso (%) del factor dentro de su tipo, y al peso (%) del tipo al que el factor pertenece.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

Puntos

$$= \frac{[\text{peso (\%)} \text{ del factor dentro de su tipo}] \times [\text{peso (\%)} \text{ del tipo al que el factor pertenece}]}{1000}$$



En la siguiente tabla se muestran los puestos de igual valor en el Cádiz C.F., valorados a través de la herramienta proporcionada por el Instituto de la Mujer y por el Ministerio de Igualdad, denominada Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 7	Dirección Deportiva(635) Director/a(644)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	Controller(545) Responsable área(542)
<input type="checkbox"/> Agrupación 5	Diseño Gráfico(462) Técnico/a Deportivo(451) Técnico/a no deportivo(451) Redactor/a(456) Adjunto/a al responsable(451) Supervisor/a(451) Encargado/a(451) Fotógrafo/a(453) Oficial Administración(426)
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	Asistente(324) Taquilla(329) Comercial(306) Recepción(328) Speaker(328) Auxiliar Administración(324) Traductor/a(336) Dependiente/a(328) Jugador/a E sport(324)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	Inspector/a(307) Serigrafía(267) Prácticas(294) Mantenimiento(270) Chófer (270) Cantina(270) Becario/a(300) Portero/a(267)

Tabla 04. Agrupaciones por puestos y puntos

Los datos anteriores se reflejan en el siguiente gráfico:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

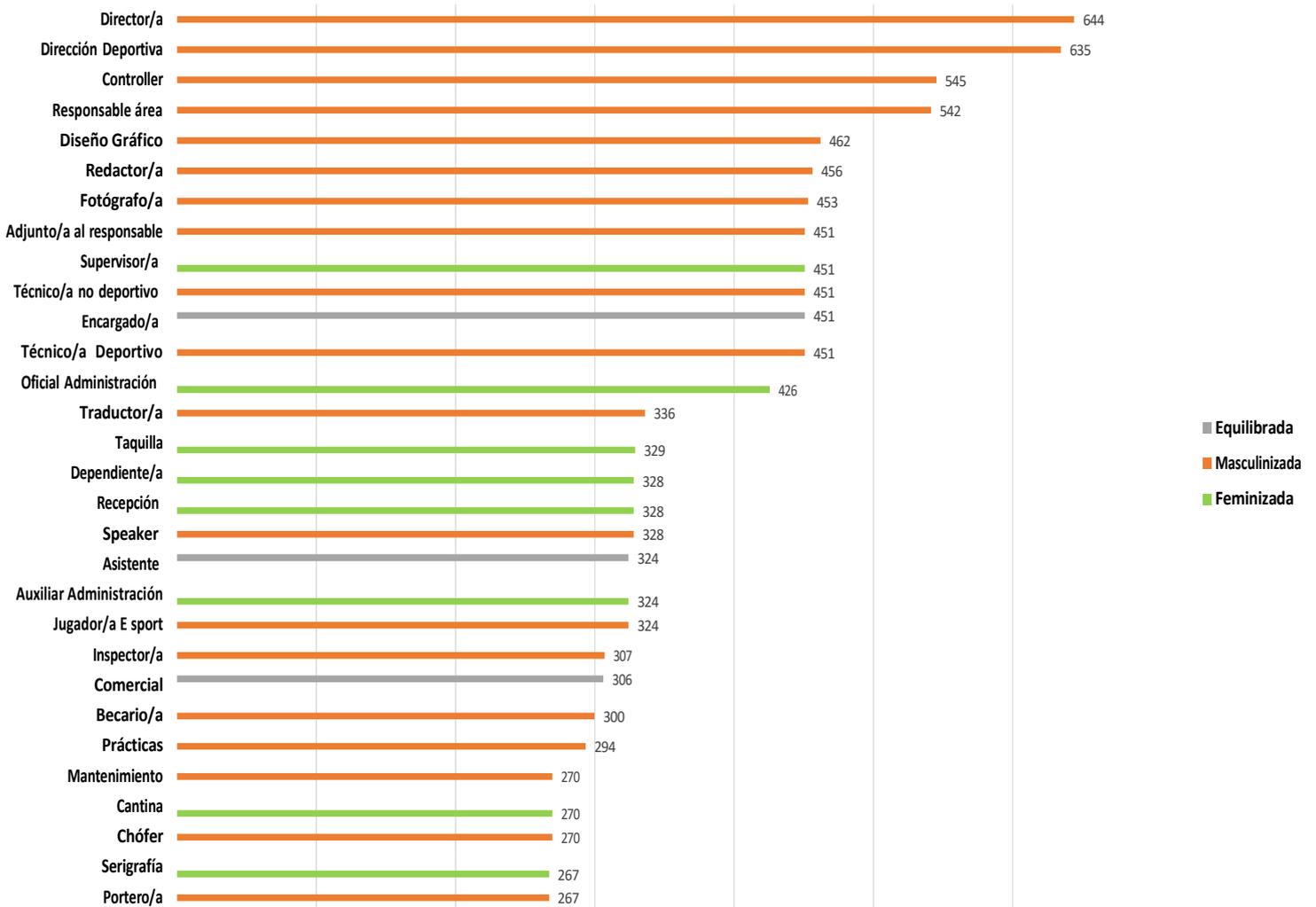


Gráfico 01. Puntuación por puesto y sexo

A continuación, analizamos la información por cada puesto de trabajo, en función del número de mujeres y hombres que ocupan cada uno de ellos.

El algoritmo que se utiliza para diseñar el siguiente gráfico categoriza los puestos de trabajo como:

- Feminizados: (si hay más un 60% de ocupantes mujeres).
- Masculinizados: (si hay más de un 60% de ocupantes hombres).
- Equilibrados: (en caso de que no prevalezca ninguno de los dos sexos y el porcentaje se encuentre entre el 40% y el 60%).

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Controller	0	1	Masculinizada
Técnico/a Deportivo	0	25	Masculinizada
Oficial Administración	2	0	Feminizada
Director/a	1	8	Masculinizada
Prácticas	0	1	Masculinizada
Auxiliar Administración	2	1	Feminizada
Técnico/a no deportivo	2	13	Masculinizada
Dirección Deportiva	0	13	Masculinizada
Redactor/a	1	5	Masculinizada
Dependiente/a	5	3	Feminizada
Responsable área	3	8	Masculinizada
Comercial	3	2	Equilibrada
Taquilla	10	1	Feminizada
Traductor/a	0	2	Masculinizada
Asistente	3	4	Equilibrada
Adjunto/a al responsable	0	3	Masculinizada
Speaker	0	3	Masculinizada
Recepción	1	0	Feminizada
Becario/a	0	1	Masculinizada
Diseño Gráfico	1	2	Masculinizada
Supervisor/a	1	0	Feminizada



Serigrafía	3	0	Feminizada
Cantina	38	13	Feminizada
Encargado/a	1	1	Equilibrada
Chófer	0	2	Masculinizada
Mantenimiento	3	14	Masculinizada
Portero/a	1	11	Masculinizada
Fotógrafo/a	0	2	Masculinizada
Jugador/a E sport	0	4	Masculinizada
Inspector/a	0	11	Masculinizada

Tabla 02. Categorización de puestos

En el Cádiz C.F., podemos observar que hay gran número de puestos que se encuentran masculinizados, entre ellos los puestos de dirección y de responsables de departamento, así como los técnicos deportivos y no deportivos.

Entre los puestos que encontramos mayor presencia de mujeres (feminizados) destacan los de administración, taquilla, dependiente/a, recepción, cantina, serigrafía y supervisor/a.

En el total general, podemos observar que la plantilla del Cádiz C.F., se encuentra masculinizada debido al sector al que pertenece, siendo la distribución en el ejercicio 2021 la siguiente:

	Nº Empleados/as	Porcentaje
Total Plantilla Mujeres	81	34%
Total Plantilla Hombres	154	66%
TOTAL PLANTILLA	235	100%

Tabla 03. Resultado plantilla

FASE 2: diagnóstico de la situación retributiva

La empresa se estructura en torno a varios convenios de trabajo: el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Cádiz, el convenio de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla y el convenio colectivo del sector grupo de deportes de la provincia de Cádiz.

La retribución de la plantilla durante el ejercicio 2021 estaba compuesta por el salario base y los complementos salariales aplicables según los diferentes convenios de aplicación.

Se han tomado datos de la distribución de la plantilla según el criterio utilizado



por la empresa para su clasificación profesional. Del salario base y de los complementos salariales, que van en función de los puestos de trabajo, funciones, desempeño y resultados. Toda esta información se ha cruzado en los distintos puestos de trabajo tras la evaluación de estos, por tipo de contrato y departamentos, entre otros. Los datos están desagregados por sexo y permiten analizar, en su caso, la existencia de desigualdades retributivas y su posible origen.

Los datos salariales reflejados corresponden a las percepciones retributivas de todo el personal en el ejercicio 2021.

Segregación por puestos de trabajo de igual valor:

A continuación, se muestran datos, segregados por sexo, para los distintos puestos de igual valor según la valoración de puestos realizada y que da como resultado la agrupación en seis niveles o agrupaciones, como se ha indicado con anterioridad en este informe:

ESCALA 1: Dirección General, Dirección deportiva y Director/a.

ESCALA 2: Controller y Responsable área.

ESCALA 3: Diseño gráfico, Técnico/a deportivo, Técnico/a no deportivo, Redactor/a, Adjunto al responsable, Supervisor/a, Encargado/a, Fotógrafo/a y Oficial de administración.

ESCALA 4: Asistente, Taquilla, Comercial, Inspector/a, Recepción, Speaker, Auxiliar administración, Traductor, Dependiente/a y Jugador/a E sport.

ESCALA 5: Serigrafía, Prácticas, Mantenimiento, Chófer, Cantina, Becario/a, y Portero/a.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos por Niveles

Puestos por Niveles	% mujeres	Diferencia Salarial		
		Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.
Total ESCALA 01	5%	17%	37%	-7%
Total ESCALA 02	25%	36%	32%	44%
Total ESCALA 03	14%	16%	-3%	91%
Total ESCALA 04	44%	22%	10%	53%
Total ESCALA 05	52%	6%	5%	8%
Total general	34%	38%	28%	60%

Este gráfico recoge las diferencias salariales en los distintos niveles de puestos de trabajo, permitiendo la comparativa de retribuciones entre puestos considerados de igual valor dentro de la empresa. Sólo se muestran los datos y las diferencias de aquellos puestos ocupados tanto por hombres como por mujeres y se puede hacer la comparativa de retribuciones objeto de esta auditoría.

Con este análisis, es posible identificar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo, permitiendo contar con una visión más general de todo el personal.

Así mismo, nos sirve para detectar si existen Niveles, que se encuentren polarizados en cuanto al sexo (esto es, feminizados o masculinizados). En este sentido la representación de las mujeres en la empresa es inferior a la de los hombres y se sitúa en un 34%. Se trata de un sector que tradicionalmente ha estado masculinizado.

Los datos muestran que, en el total general de la plantilla, hay una diferencia entre el salario de los hombres y el de las mujeres del 38% a favor de los primeros. En el salario base la diferencia es del 28% y en cuanto a los complementos salariales es del 60%, en ambos casos también a favor de los hombres.

Este resultado se obtiene al calcular la diferencia partiendo de la retribución normalizada percibida por los hombres y compararla con la percibida por las mujeres en toda la organización.



$$(H-M) / H \times 100\%$$

H = Salario medio masculino

M = Salario medio femenino

Comenzamos con el análisis en los distintos Niveles formados por puestos de igual valor:

En la **ESCALA 1**, formada por el equipo de dirección, encontramos una presencia de mujeres de tan solo el 5%, y una diferencia en las retribuciones totales a favor de los hombres del 17%. Esta diferencia se debe a que la única mujer que encontramos en esta Escala es la directora de un área administrativa, donde las retribuciones son menores que en otras, como puede ser el área deportiva a la que pertenecen la mayoría de hombres de este grupo. Además, en este Nivel está incluido el director general con una retribución superior al resto.

La **ESCALA 2**, formada por el puesto de controller y los responsables de área, con un 25% de mujeres, hay una diferencia salarial en la retribución total del 36% a favor de los hombres. Tras un análisis detallado, se observa que las mujeres pertenecen a departamentos menos estratégicos que los hombres: protocolo, ticketing y compras. Es normal que estos puestos tengan una remuneración inferior que la que pueden tener puestos como comercial, marketing, nuevos negocios o infraestructuras, cuyos resultados inciden de una forma más directa en la cuenta de explotación y en el margen de beneficio del club. Las áreas donde trabajan las mujeres (excepto compras) no tienen responsabilidad presupuestaria ni negocian acuerdos de cuantías elevadas.

Respecto a la **ESCALA 3**, formada por personal técnico de diferentes áreas, con un 14% de mujeres, encontramos una diferencia del 16%, a favor de los hombres, en las retribuciones totales y una pequeña diferencia del 3%, en este caso a favor de las mujeres, en el salario base. La explicación a las diferencias en las retribuciones viene porque dentro del personal técnico hay personal deportivo con grandes salarios en relación al personal no deportivo, y dentro del personal deportivo no hay ninguna mujer, son todo hombres.

En la **ESCALA 4**, encontramos diferentes puestos de trabajo como el de comercial, auxiliar de administración, jugadores e-sport, etc, donde la presencia de mujeres es del 44%, y con una diferencia en las retribuciones totales a favor de los hombres del 22%, siendo en el salario base la diferencia del 10% . Los hombres ocupan los puestos de trabajo de speaker (trabajador fijo discontinuo



que solo trabaja el día del partido), el traductor y el e-sport (ambos perciben el SMI). Dada la diversidad de puestos de este Nivel, con diferentes convenios colectivos como el Convenio de Deportes y el Convenio de Oficinas y Tejidos, que tiene las tablas salariales diferentes, es normal que aparezcan estas diferencias en las retribuciones que no podemos considerar relevantes y quedarían justificadas.

Por último, en la **ESCALA 5** encontramos un 52% de mujeres. Aparece una pequeña diferencia en el salario base del 5%, mientras que en las retribuciones totales aparece una diferencia del 6%, en ambos casos, a favor de los hombres. No son porcentajes significativos teniendo en cuenta los diferentes puestos que forman este nivel.

Como conclusión a este análisis por Niveles podemos decir que la diferencia en las retribuciones totales de la plantilla es del 38% a favor de los hombres, y se debe principalmente a que las mujeres en su mayoría, el 85%, ocupan puestos de Nivel 4 y 5, los más bajos del escalafón.

Segregación por departamentos:

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, por Departamentos					
	Nº personas		Diferencia Salarial % mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base
	Mujer	Hombre			
Total Nuevos negocios	10	6	63%	52%	13%
Total Área Deportiva	2	54	4%	-6%	-38%
Total Comercial y Mk	41	16	72%	-9%	-6%
Total Infraestructuras y Seguridad	4	42	9%	36%	27%
Total Área Protocolo	2	5	29%	15%	3%
Total Comunicación	2	18	10%	3%	-51%
Total Operaciones y coordinación interna	11	1	92%	-18%	5%
Total Área Presidencia	2	2	50%	17%	-18%
Total Cumplimiento		1			
Total Eco Fin	4	4	50%	-56%	-54%
Total Área Fundación		2			
Total Digital		1			
Total RRHH	1	1	50%	66%	25%
Total Compras	1				
Total Ticketing	1				
Total Dirección General		1			
Total general	81	154	34%	38%	28%

El cuadro anterior muestra los datos por departamentos. Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres dentro de un mismo departamento, ayudando a identificar los puestos que son ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa y su posición dentro de los departamentos. La empresa se estructura en torno a quince departamentos.

Como en el apartado anterior, el análisis sólo se realiza cuando confluyen hombres y mujeres en el mismo departamento, lo que permite realizar una comparativa. En este caso encontramos que las mujeres se reparten por los distintos departamentos excepto en cuatro de ellos: Cumplimiento, Área



Fundación, Dirección General y Digital. Mientras que ningún hombre ocupa los departamentos de Compras y de Ticketing.

En función del tipo de puesto que ocupen hombres y mujeres dentro de los departamentos pueden aparecer diferencias retributivas que iremos analizando y explicando en cada uno de los departamentos donde éstas son significativas.

Analizando los datos paso a paso, muestran el siguiente resultado:

En el **departamento de Nuevos Negocios**, ocupado en un 63% por mujeres, encontramos una diferencia salarial a favor de los hombres del 52% en la retribución total y del 13% en el salario base. Esto es debido a que de los seis hombres que forman parte del departamento, dos de ellos ocupan puestos de Nivel 1 y 2, uno es el director y el otro el responsable de área. Mientras, las mujeres principalmente ocupan puestos de Niveles 4 y 5, y se reparten en puestos de dependiente y serigrafía básicamente.

En cuanto al **departamento de Infraestructuras y Seguridad**, es un departamento con mayor presencia de hombres, donde las mujeres representan el 9% del total. Aparece una diferencia salarial en las retribuciones totales del 36% y en el salario base del 27%, en ambos casos a favor de los hombres. Tras un análisis pormenorizado, se observa que las cuatro mujeres del departamento ocupan puestos de Nivel 5, el más bajo de todos. Por otra parte, los hombres se mueven en su mayoría en los Niveles 4 y 5, pero encontramos dos hombres en el Nivel 1 ocupando el puesto de director y otros dos de Nivel 2 con puestos de responsable de área. Esto explica que la media de retribuciones de los hombres sea superior.

En cuanto al **departamento de Presidencia**, se trata de un departamento equilibrado en cuanto al número de hombres y mujeres (50%). Aparece una diferencia en el salario base a favor de las mujeres del 18%, mientras en las retribuciones totales la diferencia es del 17% a favor de los hombres. La explicación a esta diferencia viene dada porque las dos mujeres del departamento están en el Nivel 4 (asistente), mientras los dos hombres son chófer de presidencia y perciben unos complementos superiores porque tienen disponibilidad total para cubrir las necesidades del área de presidencia. Además, indicar que una de las mujeres se incorporó al club en junio del 21 como taquillera (como fija discontinua) y no pasó a presidencia hasta finales de septiembre, por eso tiene diferencias en el salario con el resto de compañeras.

En el **departamento Económico Financiero**, nuevamente tenemos un departamento ocupado al 50% por hombres y mujeres, donde estas perciben de salario base un 54% más que los hombres y en las retribuciones totales un 56%. La explicación a estas diferencias viene porque de las cuatro mujeres, una de ellas es la directora del departamento y percibe mayor retribución y el resto son



oficiales de administración. Mientras que uno de los hombres ocupa un puesto de becario lo que hace que baje la media del grupo y el resto se mueven entre los Niveles 2, 3 y 4.

Por último el **departamento de RRHH**, con un 50% de mujeres, aparece una importante diferencia en las retribuciones totales a favor de los hombres del 66% y en el salario base del 25%. Se trata de un departamento formado únicamente por dos personas, donde el hombre se sitúa en el Nivel 1 (director) y la mujer en el Nivel 4 (asistente), por lo que esa diferencia en las retribuciones queda totalmente explicada.

Por tanto, tras este análisis por departamentos en los que las diferencias significativas en las retribuciones que aparecían han quedado explicadas, podemos concluir que las diferencias salariales observadas no tienen su origen en una discriminación de género, sino en las distintas retribuciones según los puestos y responsabilidades que ocupan cada una de las personas trabajadoras.

Segregación por puestos de trabajo y tipo de contrato:

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Tipo de Contrato

Niveles de Puestos // Tipo de Contrato	Nº personas	
	Mujer	Hombre
ESCALA 01 - 189		3
ESCALA 01 - 502		1
ESCALA 01 - 200		2
ESCALA 01 - 100	1	8
ESCALA 01 - 402		1
ESCALA 01 - 401		5
ESCALA 01 - 501		1
Total ESCALA 01	1	21
ESCALA 02 - 189		2
ESCALA 02 - 100	3	6
ESCALA 02 - 402		1
Total ESCALA 02	3	9
ESCALA 03 - 189	1	13
ESCALA 03 - 502		7
ESCALA 03 - 100	5	4
ESCALA 03 - 402	2	11
ESCALA 03 - 300		4
ESCALA 03 - 401		3
ESCALA 03 - 501		5
ESCALA 03 - 389		2
ESCALA 03 - 289		1
ESCALA 03 - 421		1
Total ESCALA 03	8	51
ESCALA 04 - 100	1	
ESCALA 04 - 189	4	3
ESCALA 04 - 502	11	7
ESCALA 04 - 200	2	
ESCALA 04 - 100	5	6
ESCALA 04 - 402		2
ESCALA 04 - 300		11
ESCALA 04 - 401	1	
ESCALA 04 - 501		1
ESCALA 04 - 530		1
Total ESCALA 04	24	31
ESCALA 05 - 189	2	4
ESCALA 05 - 502	34	15
ESCALA 05 - 100	2	4
ESCALA 05 - 402	5	3
ESCALA 05 - 300	1	8
ESCALA 05 - 401	1	5
ESCALA 05 - 501		1
ESCALA 05 - 420		1
ESCALA 05 - 421		1
Total ESCALA 05	45	42
Total general	81	154



Los diferentes tipos de contrato que tiene la plantilla son:

- Indefinido a tiempo completo (100 y 189), el 30% de las mujeres y el 34% de los hombres.
- Indefinido a tiempo parcial (200 y 289), dos mujeres y tres hombres.
- Indefinido fijo/discontinuo (300 y 389), una mujer y veinticinco hombres. Este tipo de contrato está relacionado con el tipo de puesto de trabajo que ocupan, principalmente son los puestos de: portero/a, inspector/a y técnico/a no deportivo/a, taquilla y cantina.
- Duración determinada a tiempo completo por obra o servicio o por circunstancias de la producción (401, 402), nueve mujeres y treinta y un hombres.
- Prácticas y formación (420 y 421). Tres hombres tienen este tipo de contrato.
- Duración determinada a tiempo parcial (501, 502), cuarenta y cinco mujeres y treinta y ocho hombres.
- Duración determinada -Personas con discapacidad (530), un hombre como auxiliar de administración con este tipo de contrato.

A primera vista la plantilla no presenta una estabilidad laboral elevada, ya que los contratos indefinidos están alrededor del 30% del total, pero no se aprecia diferencia en el tipo de contrato por razón de sexo.

Este tipo de contratación, donde abundan los contratos fijo-discontinuo y de duración determinada, está relacionada con la actividad de la empresa ya que la temporada futbolística que empieza en agosto y finaliza a finales de mayo. La mayor parte del personal está empleado en el área deportiva, con contratos de duración determinada y fijos-discontinuos, mientras que el personal del área no deportiva (servicios corporativos) realiza actividades no relacionadas directamente con el núcleo del negocio y, por tanto, sus contratos son indefinidos.

Los días de partido se refuerza la plantilla en varias áreas (cantinas, taquillas, puertas de acceso...) todos ellos con contratos fijos-discontinuos, tras la reforma laboral del 2022.

Podemos concluir que no se observa ninguna diferencia o discriminación por motivo de sexo en cuanto al tipo de contrato, salarios o condiciones laborales, y podemos afirmar que el tipo de contrato no influye en la remuneración.



CONCLUSIÓN

El Cádiz, C.F. ha utilizado herramientas que permiten la identificación de puestos de igual valor y contribuyen a garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La herramienta utiliza un sistema de valoración de puestos que cumple con los criterios de objetividad, adaptabilidad y adecuación.

Respecto a la comparativa realizada sobre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función de puestos de igual valor, podemos afirmar que las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables que no tienen que ver con el género, tal y como se ha podido comprobar en la información analizada y queda explicado en el presente informe, no suponiendo por tanto una discriminación directa.

Por todo lo anterior, en líneas generales no se han observado diferencias importantes en las retribuciones de la plantilla del Cádiz, C.F. para el periodo 2021 que requieran intervención y/o corrección fundamentada en los criterios presentados en el RD 902/2020.

PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse en el futuro, estableciendo objetivos, así como las personas trabajadoras a las que afectará y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

- ⇒ Se propone que el Plan de Igualdad establezca una medida tendente a realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo. Con el objetivo de regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, para evitar cualquier tipo de discriminación. Esta medida se pondrá en marcha durante los dos primeros años de aprobación del Plan de Igualdad, afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios.
- ⇒ Se propone también que se establezca una medida destinada a revisar la valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios para contar con un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada



en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría, con independencia de las personas que los ocupen. Su objetivo será asegurar una política salarial clara, objetiva y evitando discriminaciones de género en los salarios.

Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios y poniéndose en marcha desde la aprobación del Plan de Igualdad.

⇒ Así mismo se establece una medida destinada a analizar periódicamente las retribuciones medias por categoría y género con el objetivo de asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios. Se elaborará el Registro Retributivo anualmente.



6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Plantilla/responsabilidades familiares	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Con responsabilidades	25	56	81	42%	30,9%	69,1%	36,2%	45,2%
Sin responsabilidades	44	68	112	58%	39,3%	60,7%	63,8%	54,8%
TOTAL	69	124	193	100%			100%	100%

Los datos recabados, muestran que de las 193 personas que componen la plantilla, un 42%, para un total de 81 personas, tienen responsabilidades familiares, de las cuales 25 son mujeres (el 30,9%) y 56 son hombres (el 69,1%).

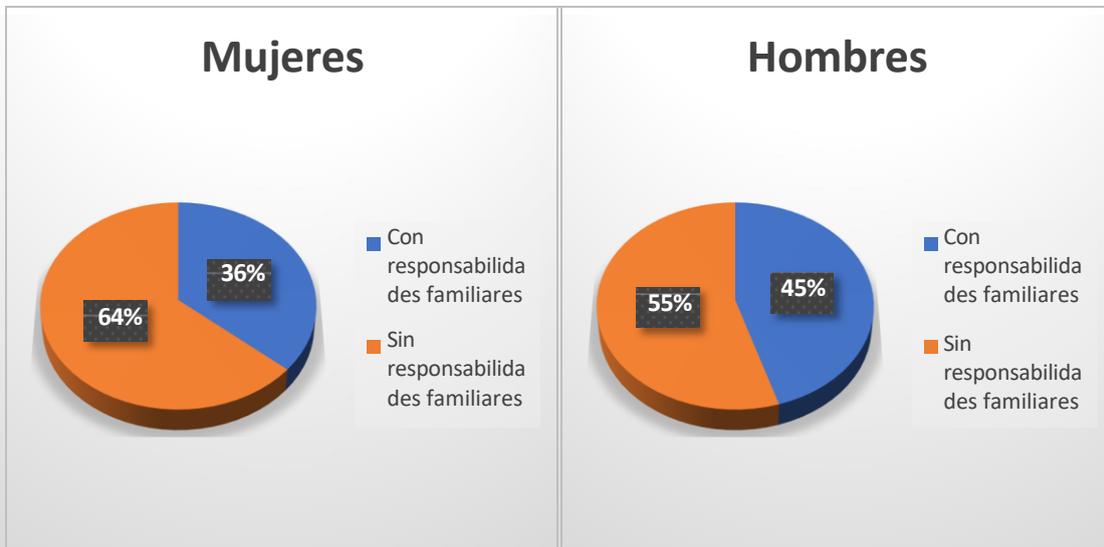
De estos datos, por tanto, se ve que las persona sin responsabilidades familiares son el 58% restante de la plantilla, para un total de 112 personas, de las cuales 44 son mujeres (el 39,3%) y 68 son hombres (el 60,7%).

Si realizamos el análisis vertical, los datos muestran como el porcentaje de trabajadoras que tienen hijos e hijas a su cargo es del 36,2% frente al 63,8% que no los tienen.

En cuanto a los trabajadores, se observa que el 45,2% de los hombres de la empresa tienen hijos/as frente al 54,8% que no los tienen.

Tras analizar estos datos, no se observan diferencias entre hombres y mujeres respecto a las responsabilidades familiares ya que los porcentajes son similares al peso de cada uno de los sexos en el conjunto de la plantilla.

En las siguientes gráficas se muestran los datos obtenidos:





NÚMERO HIJOS/AS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
0	44	69	113	58,5%	39%	61%	64%	56%
1	13	25	38	19,7%	34%	66%	19%	20%
2	9	24	33	17%	27%	73%	13%	19%
3	2	6	8	4,1%	25%	75%	3%	5%
4	1	0	1	0,5%	100%	0%	1%	0%
TOTAL	69	124	193	100%			100%	100%

En el análisis sobre el número de hijos e hijas se muestra que del conjunto de la plantilla un 58,5%, y un total de 113 personas, no tiene ningún hijo o hija.

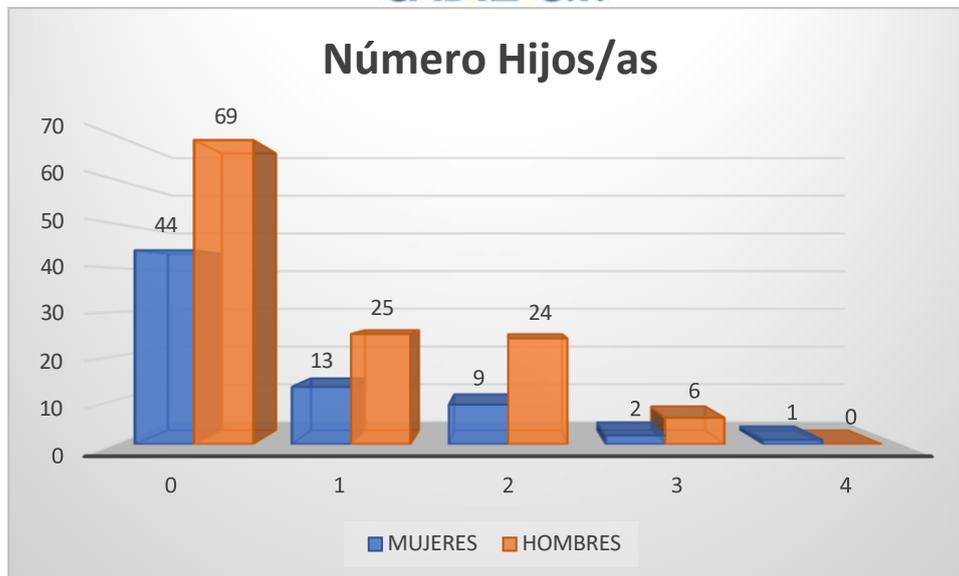
Las personas que tienen un solo hijo o hija ascienden a 38, representando el 19,7% de la plantilla, repartiéndose entre 13 mujeres y 25 hombres.

Mientras que el 17% y un total de 33 personas tienen 2 hijos o hijas, de ellas 9 mujeres y 24 hombres.

Sin embargo, los que tienen 3 hijos o hijas son solo un 4,1% de la plantilla, un total de 8, siendo 2 mujer y 6 hombres.

Finalmente, el 0,5% de la plantilla y un total de 1 persona trabajadora tiene más de 3 hijos/as y que corresponde a una trabajadora del Club.

La siguiente gráfica muestra estas cifras:



Respecto a los permisos de conciliación, según los datos conocidos, no ha habido ninguna solicitud de permiso de nacimiento y cuidados por ninguna persona de la plantilla ni tampoco excedencias. Sí hay dos trabajadoras del Club que cuentan con una reducción de jornada por conciliación, mostrando que sigue siendo más habitual que la responsabilidad de conciliación recaiga sobre las mujeres, no sólo en un sector de actividad masculinizado como el fútbol, sino en la sociedad en general.

Se adjuntan los distintos horarios del Club:

HORARIOS LABORABLES

	OFICINAS *
LUNES A JUEVES	9:00 - 14:30/ 15:30 - 18:00
VIERNES	8:30 - 15:30

* Flexibilidad en la entrada de 30 minutos

* Mismo horario almacén y serigrafía

RECEPCIÓN



LUNES A JUEVES	7:30 - 20:00
VIERNES	7:30 - 17:00

Semanas NO Partido en Estadio

TICKETING	
LUNES A JUEVES	10:00 -14:00 / 17:00 -20:00
VIERNES	10:00 - 15:00

Semanas Partido en Estadio

TICKETING	
LUNES A VIERNES	10:00 - 14:00 / 17:00 - 20:00

TIENDA ESTADIO *	
LUNES A SÁBADOS	10:00 - 20:00

*Horarios especiales los días de partido

TIENDA BAHIA SUR	
LUNES A SÁBADOS	10:00 - 22:00

Se observa que los horarios tienen que ver con los distintos centros de trabajo y los diferentes puestos, y no aparecen reflejados los horarios del personal que trabaja en el campo porque son variables.

El Club cuenta con flexibilidad horaria y jornadas reducidas para aquellos puestos de trabajo que pueden acogerse a las mismas. Sin embargo, no cuenta con ninguna vía de comunicación a la plantilla de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad, por lo que una de las medidas del Plan puede ir encaminada a contar con una Nota Informativa con los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla que pueda ponerse a su disposición para que conozcan los mismos y puedan hacer uso en igualdad de condiciones.

Con todos estos datos cuantitativos y cualitativos se puede concluir que el Plan de Igualdad deberá incidir en esta área de mejora de la información a la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, así como de la sensibilización y concienciación a los trabajadores de sus derechos, para que se puedan acoger a los mismos.



7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Se observa al analizar los datos cuantitativos y cualitativos que las mujeres representan el 37,5% del conjunto de la plantilla frente al 62,5% de los hombres.

Al ir analizando los distintos datos podemos determinar que esta diferencia no se debe a la existencia de barreras por parte de la empresa para la contratación o selección de mujeres, sino a los puestos de trabajo propios del sector de actividad del Club.

Tras el análisis de los datos la conclusión es que será necesaria establecer alguna medida en el Plan de Igualdad que permita ir evolucionando hacia el equilibrio en el conjunto de la empresa, tanto en la selección del personal como en la promoción interna de la empresa. El objetivo debe ser buscar el equilibrio en todos los puestos de trabajo y dar prioridad, en igualdad de condiciones y mérito, al sexo menos representado tanto en el acceso como en la promoción interna de la empresa.

8. RETRIBUCIONES

La empresa se estructura en torno a varios convenios de trabajo: el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Cádiz, el convenio de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla y el convenio colectivo del sector grupo de deportes de la provincia de Cádiz.

La retribución de la plantilla durante el ejercicio 2021 estaba compuesta por el salario base y los complementos salariales aplicables según los diferentes convenios de aplicación.

Se han tomado datos de la distribución de la plantilla según el criterio utilizado por la empresa para su clasificación profesional, del salario base y de los complementos salariales, que van en función de los puestos de trabajo, funciones, desempeño y resultados. Toda esta información se ha cruzado en los distintos puestos de trabajo tras la evaluación de estos, por tipo de contrato y



departamentos, entre otros. Los datos están desagregados por sexo y permiten analizar, en su caso, la existencia de desigualdades retributivas y su posible origen.

Los datos salariales reflejados corresponden a las percepciones retributivas de todo el personal en el ejercicio 2021.

En el Cádiz C.F. no se percibe la existencia de discriminación o diferencias salariales por razones de sexo.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

No ha habido en la empresa ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

La empresa no dispone de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de sexo redactado, por lo que será necesario aprobar un Protocolo adaptado a la normativa vigente que recoja tanto el procedimiento a seguir en el caso de que se presente una denuncia por una persona de la plantilla, así como la composición de la Comisión Instructora del procedimiento, la necesidad de ofrecer formación a las personas que compongan la misma, y la sensibilización al conjunto de la plantilla.

Sí cuenta con una política de Compliance y un canal de denuncias con su procedimiento y el reglamento del órgano de cumplimiento, además de un protocolo de acoso a menores y las medidas necesarias para cumplir con la ley de protección de la infancia y adolescencia.

También cuenta el Club con un Código Ético desde el año 2016, en el que se establecen las reglas de conducta, los principios y obligaciones de las personas integrantes del Club. Dicho código que tiene como objetivo procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en el desarrollo de las actividades de la organización, manteniendo una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta y/o práctica ilegal, inmoral o contraria a las buenas prácticas que perjudiquen la imagen del fútbol. Incluye entre las prácticas a combatir tanto el acoso como el acoso sexual.

Establece dicho Código Ético no sólo el ámbito de aplicación y las obligaciones y reglas de conducta de las personas vinculadas con el Club, así como el proce-



diminución de denuncia, investigación y sanción. Se fija un canal de denuncias para encauzar los indicios razonables de actuaciones ilegales o contrarias a las establecidas en el código ético.

Se trata, por tanto, de un documento de Prevención de delitos implementado por la Empresa y que constituye una declaración expresa de los principios, valores y pautas de conducta que deben inspirar y guiar el comportamiento de las personas integradas en la empresa en el desarrollo de su actividad laboral y profesional.

Esta área se completará con la aprobación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el marco del Plan de Igualdad, momento en el que se implementarán las acciones necesarias para la sensibilización de la plantilla, la formación y la mejora de la difusión de los procedimientos que se acuerden.

10. COMUNICACIÓN

La empresa utiliza como canal de comunicación habitual las reuniones, el correo electrónico, además de la newsletter, manuales y el buzón de sugerencias. En la actualidad se está en proceso de implantación de una intranet que facilitará la comunicación a la plantilla.

Se intenta cuidar el lenguaje en las comunicaciones internas y externas, aunque no existiendo ningún procedimiento o norma que lo regule debería ser recogido entre las medidas del Plan de Igualdad el compromiso del Club con el lenguaje no sexista en su documentación y procedimientos internos.

También se considera que ofrecer a los responsables de los mandos intermedios formación en igualdad favorecerá el uso de un lenguaje no sexista.

Se incorporará al Plan de Igualdad, así mismo, la revisión de los textos, documentación y comunicación de la empresa para asegurar el lenguaje neutro en todos ellos. Así como la incorporación del Plan de Igualdad en la web de la empresa y su comunicación a la plantilla.



11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

BAJA POR ENFERMEDAD:

	Días de baja	Hombres	Mujeres	Indice ITCC
2018	1.159	451	708	3,31
2019	701	189	512	1,66
2020	181	127	54	0,36



Nº BAJAS/últimos 3 años	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL
Accidentes laborales	7	126	133	5,3%	94,7%
AT SIN baja	3	43	46	6,5%	93,5%
AT CON baja	4	83	87	4,6%	95,4%
TOTAL					

Los datos cuantitativos muestran los días de bajas por enfermedad concedidos a hombres y mujeres en la empresa, observando que tanto en el año 2018 como en el año 2019 fueron más numerosos los días de baja de mujeres que de hombres a pesar de que son menos mujeres en el Club, sin embargo, en 2020 representa un porcentaje similar al peso de las mujeres y hombres en el Club.

En cuanto a los accidentes laborales, casi el 95% lo fueron de hombres, un total de 126 sobre 133 accidentes, y sólo el 5% de los mismos, para un total de 7, lo fueron de mujeres. Proporciones similares corresponden a los accidentes con y sin baja.

Las cifras de accidentes laborales pueden estar relacionadas con el tipo de puesto de trabajo que realizan hombres y mujeres.

Respecto a los datos cualitativos, cuenta la empresa con una empresa externa encargada de la Prevención de Riesgos Laborales llamada **Quirón Prevención**.

Los **Informes de Evaluación de Riesgos Laborales** realizados por dicho servicio en cumplimiento de los requerimientos incluidas en los artículos 26 y 27 de la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, tienen en cuenta a los y las trabajadoras especialmente sensibles o con características personales que tengan una consideración especial frente al resto de trabajadores, entre ellas embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Así, dicha evaluación de riesgos se ajusta a lo especificado en el artículo 26 de la Ley 31/1995 en cuanto a que comprende la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a los procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud o en la del feto para aquellas actividades que sean susceptibles de presentar un riesgo específico.

En este caso se especifica en la evaluación si se tiene o no conocimiento sobre la existencia de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en los



puestos de trabajo evaluados en el informe anual. Una cuestión que debe ser mantenida y reflejada en el Plan de Igualdad de la entidad.

Acompaña el Informe de Evaluación de Riesgos un anexo con los criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Establece el mismo la referencia a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que modificó el artículo 26 Protección de la maternidad de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, de forma que es necesario que la evaluación de riesgos comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Estableciéndose que se deben adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la exposición de estas trabajadoras a los riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia que se identifiquen en la evaluación de riesgos. Estas medidas irán dirigidas a adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada e incluirán, si resultase necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Finalmente, si el cambio de puesto no fuera posible, técnica u objetivamente, o no pueda exigirse por motivos justificados, se podrá declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, según se especifica en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece el listado de los agentes y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente a la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, incluyendo los riesgos ergonómicos, químicos, biológicos, incluyendo los riesgos psicosociales, estableciendo la valoración del riesgo y el procedimiento de actuación. Se concretan la relación de puestos de trabajo con riesgo durante el embarazo, así como los puestos y áreas exentos de riesgo. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fueran posibles o realizándose pudieran aún influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente exenta de riesgos al estado que presenta. Si no existiese ese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, conservando el derecho a las retribuciones de su puesto origen.

Para el cumplimiento de esta legislación el Cádiz CF dispone de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, a través del cual se integra la actividad



preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Se incluye la evaluación de los riesgos psicosociales, originados por aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o socia) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Se informa sobre el riesgo de estrés laboral, además de la formación a los trabajadores sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo asociados a la violencia por parte de terceros, así como de las medidas de protección y prevención aplicables. Se trata de un documento revisado y aprobado por la Dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa y conocido por toda la plantilla.

También se está trabajando para que toda la plantilla, no sólo la deportiva, puedan optar a un reconocimiento médico.

El Club cuenta con una persona responsable de PRL para posibilitar la formación e información a la plantilla en esta materia

Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, podemos concluir que el Club tiene la salud de la plantilla como un objetivo dentro de la organización, que ha buscado profesionales expertos para realizar los diagnósticos e informes de Riesgos Laborales, incorporando a los mismos la perspectiva de género y los protocolos y medidas necesarias destinadas a las mujeres embarazadas. Así se incorporarán medidas de esta área en el Plan de Igualdad para seguir trabajando en la mejora de la detección de necesidades especiales para mujeres.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

No existe en la empresa ninguna mujer contratada víctima de violencia de género. Tampoco ninguna mujer de la empresa ha solicitado acogerse a ningún derecho laboral de protección a víctimas de violencia de género.

La empresa no tiene ningún sistema de sensibilización, formación o información sobre protocolos o medidas a adoptar en caso de conocer alguna situación de violencia por parte de alguna persona de la plantilla, por lo que se prevé que figure en el Plan de Igualdad medidas en este sentido.



3.- PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad define la política del Club sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El plan de igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico del Cádiz CF, se han negociado y aprobado las medidas, que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan.

3.1 OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del Cádiz CF, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en el Club la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos del Club. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.



- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas del Club.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el Club.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **MEDIDA TRASVERSAL PARA EL CONJUNTO DEL PLAN:**
 - ▶ Crear la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**
 - ▶ Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.
 - ▶ Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción
- **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**
 - ▶ Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- **ÁREA DE FORMACIÓN:**
 - ▶ Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - ▶ Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
 - ▶ Recabar datos sobre formación de la plantilla.



- **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:**
 - ▶ Facilitar la promoción profesional en igualdad de condiciones.
 - ▶ Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL:**
 - ▶ Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
 - ▶ Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**
 - ▶ Conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.
 - ▶ Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**
 - ▶ Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.
- **ÁREA DE RETRIBUCIONES:**
 - ▶ Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**
 - ▶ Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.
- **ÁREA DE COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA:**
 - ▶ Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.
 - ▶ Mantener a la plantilla informada, concienciar y comunicar de manera adecuada el compromiso de la empresa en materia de igualdad de oportunidades. Comunicar e informar de la aprobación del I Plan de Igualdad.



- ▶ Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas y la cultura de la empresa

■ **ÁREA DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

- ▶ Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

■ **ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

- ▶ Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

3.2 MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁREAS

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD	
OBJETIVO 1	CREAR LA FIGURA DE RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA
Medida	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios que requiera la persona responsable de igualdad para realizar su cometido.
Indicadores de seguimiento	Designación de la Figura de responsable de Igualdad en la empresa.



AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
Medida	Implantar un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias
Objetivos que persigue	Evitar los sesgos de género en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Revisar los procesos de selección y promoción con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres. Asegurar en el procedimiento que las ofertas de empleo están basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones. Detallar en el procedimiento que las ofertas de empleo garantizarán un lenguaje no sexista.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección del Club.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará durante el primer año de vigencia del plan y se desarrollará durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación de los procedimientos escritos.



AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Utilizar en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatorio por razón de sexo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.
Descripción detallada de la medida	La publicación de las ofertas de empleo deberá dirigirse siempre a mujeres y hombres, debiéndose realizarse una redacción con lenguaje no sexistas en la denominación de las categorías profesionales, y en el caso de la utilización de imágenes estas evitaran cualquier estereotipo de género.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de ofertas publicadas/revisión lenguaje.



AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO	GARANTIZAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
Medida	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo para su traslado a la comisión de seguimiento.
Objetivos que persigue	Conocer la evaluación del equilibrio de hombres y mujeres en el Club.
Descripción detallada de la medida	La Comisión de seguimiento hará un análisis anualmente de las dificultades para la cobertura de los puestos vacantes por parte de mujeres.
Personas destinatarias	La Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Se llevará la información una vez al año a la Comisión de Seguimiento
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de selección. Número de mujeres/hombres preseleccionados/ número de personas presentadas segregadas por sexo. Número de mujeres/hombres preseleccionados/ número de personas presentadas segregadas por sexo. Número de mujeres/hombres seleccionados/ número de personas presentadas segregadas por sexo. Análisis de las dificultades para la cobertura de vacantes por parte de mujeres.



AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
Medida	Revisar la denominación de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Identificar y definir los puestos de trabajo de la empresa. Asegurar en la empresa que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
Descripción detallada de la medida	Evitar el lenguaje no sexista y los sesgos de género en la denominación de los puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo.
Cronograma de implantación	Revisión en el primer año de vigencia del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificar que se haya realizado la revisión de la denominación de los puestos de trabajo.



AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
Medida	Visibilizar a las mujeres que trabajan en el Club y ocupan puestos de responsabilidad. Como medida de atracción de otras mujeres a puestos hoy ocupados mayoritariamente por hombres. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución en estos puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Equilibrio de la plantilla en puestos mayoritariamente masculinizados.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras en el Club
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de forma anual.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Informe de clasificación profesional anual remitido a la Comisión de Seguimiento.



AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Medida	Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación del Club.
Objetivos que persigue	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que se ofrece.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las acciones de formación sean realizadas en horario laboral, siempre que sea posible, de forma presencial o de forma online que permita hacerla compatible con la conciliación y la corresponsabilidad. Facilitar a las personas que estén disfrutando de un derecho de conciliación la posibilidad de acceder a la formación.
Personas destinatarias	El conjunto de los y las trabajadoras.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan de forma anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades de formación de la empresa. Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Horario de las formaciones.



AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.
Objetivos que persigue	Conseguir que las personas responsables de la aplicación del Plan de Igualdad adquieran conocimientos en Igualdad de oportunidades. Se asegurará que la formación sea presencial u online, realizada en horario laboral.
Descripción detallada de la medida	Formar a las personas responsables de recursos humanos, así como a mandos intermedios en igualdad para que puedan desarrollar sus funciones sin sesgos género.
Personas destinatarias	Responsables de recursos humanos, mandos intermedios.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Cursos de formación a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.



AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, al conjunto de la plantilla.
Objetivos que persigue	Conseguir que la plantilla adquiera conocimientos en Igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Buscar que el conjunto de la plantilla tenga conocimientos básicos y/o especializados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se asegurará que la formación sea presencial u online, realizada en horario laboral y que se den formaciones periódicas. Esta formación versará sobre el PDI, medidas que recoge, conciliación y corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, etc.
Personas destinatarias	La plantilla en su conjunto.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Cursos de formación, realizados por personas expertas externas, a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.



AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida	Formación en igualdad a las personas responsables de selección y promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas responsables de los procesos de selección estén formadas en igualdad y así poder eliminar cualquier sesgo inconsciente de género.
Descripción detallada de la medida	Adquirir una formación especializada en igualdad de género.
Personas destinatarias	Todas las personas implicadas en los procesos de selección, contratación y promoción.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo.

AREA 3. – FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	RECABAR DATOS SOBRE LA FORMACIÓN DE LA PLANTILLA
Medida	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el Plan de formación, las acciones de formación y sensibilización planificadas por el Club, su grado de ejecución y participación por tipo de cursos de mujeres y hombres. Incorporar en la información el número de mujeres y hombres que acceden a la formación estando disfrutando de un derecho de conciliación.
Objetivos que persigue	Mantener a la Comisión de Seguimiento informada de las acciones de formación y sensibilización realizadas.
Personas destinatarias	La Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo. Distribución de hombres y mujeres por horas de formación recibidas; permisos otorgados para la concurrencia de exámenes. Personas que acceden a la formación estando disfrutando de un permiso de conciliación desagregado por sexo.



AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
Medida	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un Procedimiento de promoción, que se rija por criterios de valoración objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla, basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año desde la aprobación del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	El procedimiento de seguimiento de las promociones. Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las candidaturas presentadas, así como de las personas que promocionan.



AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
Medida	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Analizar las promociones anualmente y dar traslado del informe a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.



AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.
Medida	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Publicar internamente, los puestos vacantes y sus requisitos. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna. Asegurar que las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso de conciliación y corresponsabilidad tengan acceso a la información sobre las vacantes que se publican.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	
OBJETIVO 1	USAR CRITERIOS OBJETIVOS EN LOS SISTEMAS DE REVISIÓN, VALORACIÓN O EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
Medida	Revisar la valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.
Objetivos que persigue	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en los salarios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	
OBJETIVO 2	REGULAR UNA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA CLARA Y TRANSPARENTE, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO EN CUANTO A COMPLEMENTOS, INCENTIVOS Y BENEFICIOS SOCIALES, A FIN DE FACILITAR SU CONTROL ANTIDISCRIMINATORIO.
Medida	Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo.
Objetivos que persigue	Realizar un informe de los distintos puestos de trabajo analizando los complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante los dos primeros años de la implantación del Plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la realización del estudio.



AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO	CONSEGUIR UN ADECUADO EQUILIBRIO Y MEJOR COMPATIBILIDAD ENTRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, EVITANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SUPONGA UN OBSTÁCULO PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, EN SU PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Medida	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni en acceso a la formación, ni en ascensos y promoción, ni en el resto de condiciones laborales.
Objetivos que persigue	Asegurar que el disfrute de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no son un problema para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran de baja o cualquier derecho relacionado con la conciliación, de los cursos de formación y de las vacantes de promoción interna que pudiera darse durante este periodo.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de recursos humanos
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de personas que durante o tras un permiso por cuidado de hijas e hijos menores o familiares en situación de dependencia han promocionado.



AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en el Club. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
Objetivos que persigue	Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante la información actualizada en la web, envío de correos electrónicos, o cuantas acciones permitan que llegue a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la Corresponsabilidad fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.



AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla. Estableciendo un Protocolo de uso eficiente de los horarios.
Objetivos que persigue	Garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de recursos humanos
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de uso eficiente de los horarios.



AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
Descripción detallada de la medida	Informar a las personas trabajadoras que se encuentren ejerciendo su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor o de excedencia por cuidado de las acciones formativas que se realicen en la empresa.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se ha solicitado, segregado por sexo.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.
Objetivos que persigue	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de permisos de conciliación.



AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO	FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS
Medida	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.
Objetivos que persigue	Conseguir la incorporación de mujeres en todos los niveles de la empresa.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección o promoción de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, y personas incorporadas o promocionadas.

AREA 8. RETRIBUCIONES	
OBJETIVO 1	APLICAR UNA POLÍTICA SALARIAL CLARA, OBJETIVA Y NO DISCRIMINATORIA EVITANDO DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LAS RETRIBUCIONES.
Medida	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupen.
Objetivos que persigue	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, que permita la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales. Modificar la descripción de los puestos de trabajo y los perfiles profesionales de la empresa de modo que no se favorezca a ninguno de los dos sexos.
Personas destinatarias	Toda persona de la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente se elaborará un Registro retributivo.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación del registro salarial y la auditoría salarial.



AREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla. Informar a la Comisión de Seguimiento en el momento de que se active el protocolo de acoso.
Objetivos que persigue	Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que contemple el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece. Difundirlo entre la plantilla y ofrecer formación sobre esta materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El Protocolo se aprueba en el seno de la Comisión Negociadora del Plan y se procederá a la difusión del mismo desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la aprobación del Protocolo y su desarrollo. Se realizará de forma anual las comunicaciones realizadas y canales empleados para la difusión del Protocolo. Número de denuncias registradas. Número de denuncias archivadas. Resultado de las denuncias.



AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA
Medida	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y comunicaciones del Club.
Objetivos que persigue	Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la empresa. Incluidas documentos y cartelería.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: publicaciones, cartelerías, etc, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Revisión de las publicaciones y comunicaciones de la empresa incluidas ofertas de empleo y promociones.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación de la medida. Revisión de publicaciones y comunicaciones.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA, CONCIENCIAR Y COMUNICAR DE MANERA ADECUADA EL COMPROMISO DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. COMUNICAR E INFORMAR DE LA APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.
Medida	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del I Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla del Plan de Acoso Sexual y de las nuevas acciones en materia de Igualdad que se vayan implementando.
Objetivos que persigue	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
Descripción detallada de la medida	Comunicación, información y formación a la plantilla del I Plan de Igualdad. Comunicación periódica, una vez al año, a la plantilla de cuantas acciones o medidas implemente la empresa en su desarrollo, incluyendo información sobre el desarrollo de la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras en el Club
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de forma anual.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones realizadas y contenido. Campañas realizadas.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO	CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS POLÍTICAS Y LA CULTURA DEL CLUB.
Medida	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Conocer la conformidad e inquietudes de la plantilla con respecto a la aplicación de las medidas de igualdad implementadas por la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un correo electrónico destinado a que la plantilla pueda hacer llegar sus inquietudes y sugerencias respecto a los temas en materia de igualdad y no discriminación.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Se implementará durante el primer año de vigencia del plan de igualdad y estará activo hasta su finalización.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico. Nº de correos remitidos. Cuestiones remitidas y analizadas.

AREA 11. SALUD LABORAL

AREA 11. SALUD LABORAL	
OBJETIVO	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Medida	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud del Club, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
Objetivos que persigue	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El informe anual de riesgos contemplará estas circunstancias específicas.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar que el informe contempla estas circunstancias específicas. Información sobre PRL entregada a la Comisión de Seguimiento.

AREA 11. SALUD LABORAL	
OBJETIVO	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Medida	Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.
Objetivos que persigue	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar que la información sobre PRL es entregada a la Comisión de Seguimiento. Número de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo/ número de mujeres embarazadas y en lactancia. Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de mujeres embarazadas y en lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de mujeres embarazadas y en lactancia.

AREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Medida	Elaborar un procedimiento o protocolo que recoja la operativa a seguir en casos de trabajadoras víctimas de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo. Se presentará un informe anual a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha activado el protocolo. Se informará a la plantilla de dicho procedimiento.
Objetivos que persigue	Ayudar y acompañar a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de Violencia contra las mujeres.
Descripción detallada de la medida	Establecer en el Club un procedimiento para que toda la plantilla sepa como actuar si una trabajadora es víctima de Violencia de Género.
Personas destinatarias	Toda trabajadora susceptible de ser víctima de Violencia de Género.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará en los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración del procedimiento. Número de comunicaciones, publicaciones o medidas utilizadas para la difusión de estos procedimientos.



AREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Medida	Se informará y sensibilizará a la plantilla sobre la existencia del Protocolo de empresa y las características y manifestaciones de la violencia de género.
Personas destinatarias	Toda trabajadora susceptible de ser víctima de Violencia de Género. Toda persona de la plantilla que pudiera sufrir cualquier tipo de violencia intrafamiliar.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará en los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones con este contenido realizadas.



3.3 cronograma de implantación de las medidas

ÁREA	MEDIDA	FECHA IMPLANTACIÓN
CONJUNTO DEL PLAN	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Desde la aprobación del Plan
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Implantar un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
	Utilizar en los anuncios para la contratación de personal, de un lenguaje no sexista y no discriminatorio por razón de sexo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.	Desde la aprobación del Plan
	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo. Trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento.	Se trasladará a la Comisión de Seguimiento 1 vez al año.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisar la denominación de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Visibilizar a las mujeres que trabajan en el Club y ocupan puestos de responsabilidad. Como medida de atracción de otras mujeres a puestos hoy ocupados mayoritariamente por hombres. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución en estos puestos de trabajo.	Desde la aprobación del Plan
FORMACIÓN	Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación del Club.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Formación y/o sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres dirigida al conjunto de la plantilla.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Formación en igualdad a las personas responsables de selección.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el Plan de formación, las acciones de formación y	Desde la aprobación del Plan



	sensibilización planificadas por la empresa, su grado de ejecución y participación por tipo de cursos de mujeres y hombres.	
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un Procedimiento de promoción, que se rija por criterios de valoración objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla, basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento.	Anualmente
	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.	Desde la aprobación del Plan
AUDITORIA SALARIAL	Revisar la Valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, según la herramienta de análisis de los Ministerios de Igualdad y Trabajo, utilizando los datos del último ejercicio disponible.	Junto a la Auditoría Salarial
	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, plus, categorías y retribuciones desagregado por sexo.	Durante los dos primeros años desde la aprobación del Plan
EJERCICIO CORRESPONSABLE	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni en acceso a la formación, ni en ascensos y promoción, ni en el resto de condiciones laborales.	Desde la aprobación del Plan
	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.	Desde la aprobación del Plan.
	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla. Estableciendo un Protocolo de uso eficiente de los horarios.	Desde la aprobación del Plan.



	Garantizar los derechos de conciliación a las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	Desde la aprobación del Plan.
	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.	Una vez al año desde la aprobación del Plan
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.	Desde la aprobación del Plan
RETRIBUCIONES	Analizar periódicamente las retribuciones medias por categoría y género. En caso de detectar desigualdades analizar en profundidad las causas de dicha brecha y proponer, en su caso, acciones para su corrección. Realizar anualmente registros retributivos. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados del registro retributivo anual.	Anualmente desde la aprobación del Plan
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	Aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la empresa esté completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de la empresa, asegurando que contemple canales específicos de denuncia. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla. Informar a la Comisión de Seguimiento en el momento de que se active el protocolo de acoso.	Se aprobará en los seis primeros meses desde la aprobación del Plan de Igualdad
COMUNICACIÓN	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por el Club.	Durante la aprobación del Plan
	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla del Plan de Acoso y de las nuevas acciones en materia de Igualdad que vaya implementando la empresa. Facilitar la información del Plan de Igualdad y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.	Desde la aprobación del Plan
	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la	Durante el primer año de vigencia del Plan



	plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	
SALUD LABORAL	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	Desde la aprobación del Plan el informe anual de riesgos contendrá estas evaluaciones.
	Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.	Anualmente desde la aprobación del Plan.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Elaborar un procedimiento o protocolo que permita sensibilizar a la plantilla en caso de que alguna trabajadora pudiera ser víctima de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo.	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
	Se informará y sensibilizará a la plantilla sobre la existencia del Protocolo de empresa y las características y manifestaciones de la violencia de género.	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan

4.-AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación es estatal. El Plan de Igualdad se aplicará en todos los centros de trabajo del Cádiz CF y a la totalidad de su plantilla, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. Así:

Ámbito Territorial: la provincia de Cádiz.

Ámbito Personal: la totalidad de la plantilla del Club.

Ámbito Temporal: el presente Plan de Igualdad entrará en vigor el 4 de abril de 2023 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 3 de abril de 2027.

La Comisión de Seguimiento procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El nuevo Plan entrará en vigor desde su firma por las partes.



5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Esto permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad del Cádiz CF se crea una Comisión de Seguimiento compuesta, de forma paritaria, por la representación de la empresa y de la parte social, compuesta por la representación del comité de empresa.

En dicha comisión permanecerán las mismas personas que han negociado el Plan de igualdad, cuya composición figura en este documento.

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá, durante la vigencia del Plan, periódicamente de forma semestral (sin perjuicio de la posible convocatoria extraordinaria previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día) para estudiar y planificar las diferentes acciones que se deberán llevar a cabo, así como para evaluar las acciones ya realizadas, siguiendo los indicadores descritos en cada una de las fichas de medidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) El impulso de la implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- b) El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- c) La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del plan, como el Informe de evaluación final, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.



- e) El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
- f) La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan, entendiéndose que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- g) La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
- h) La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

Los informes de seguimiento periódico, incluido el realizado en la mitad del plan, deberán incluir el análisis y valoración de la ejecución, así como las propuestas de modificación o mejora. Informes que servirán de base para la evaluación del plan.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. La evaluación recogerá los datos respecto de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad del Club.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad del Club.

Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.



La evaluación cierra la fase de aplicación del plan en el Club y la base sobre la que se apoya su revisión, siendo la información obtenida parte del nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

6.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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 del Club.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene al Club 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad elevará un informe a la dirección para la convocatoria de la Comisión Negociadora que proceda a abordar la modificación cuando deba realizarse una modificación como consecuencia del seguimiento y evaluación del Plan.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.



7.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, la Comisión de Seguimiento, o alguna de sus partes, podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

8.- REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

9.- GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)



BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.



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