

PLAN DE IGUALDAD

Elaborado por:



AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO



GRANADACF



TÍTULO: Plan de Igualdad de Granada Club de Fútbol S.A.D.

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AGENTES DE IGUALDAD: Irene Domingo Godoy

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora del Granada Club de Fútbol S.A.D.

FECHA DE ELABORACIÓN: Abril 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	12
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.2. OBJETIVOS, VISIÓN Y VALORES.....	13
5.3. ORGANIGRAMA	14
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	15
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	21
PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR (AGRUPACIONES).....	21
MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR (AGRUPACIONES).....	24
8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	26
8.1. OBJETIVO GENERAL.....	26
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS	26
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	27
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	28
9.2. ÁREA DE FORMACIÓN	30
9.3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	31

9.4. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO	32
9.5. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	33
9.6. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	34
9.7. ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	35
9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	36
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	38
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	44
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	46
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES	47
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	49
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	51
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	52
ANEXOS.....	54
14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	54
14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:.....	55

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Granada Club de Fútbol, S.A.D
NIF	A18013003
Domicilio social	Avenida Pintor Manuel Maldonado, S/N, Estadio Nuevo Los Cármenes, 18007, Granada, España.
Forma jurídica	Sociedad Anónima Deportiva
Año de constitución	1931
Convenio/s Colectivo/s	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio Liga Profesionales • Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones deportivas y gimnasios • Convenio Colectivo estatal de oficinas y despachos • Convenio colectivo del sector del Comercio de la provincial de Granada
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Juan Yang
Cargo	Presidenta
Telf.	676763704
e-mail	legal@granadacf.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Eva Romero Escobar
Cargo	Responsable RRHH
Telf.	682924150
e-mail	eromero@granadacf.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Actividad deportiva
CNAE	9312 Actividades de los clubes deportivos
Descripción de la actividad	Participación en competiciones deportivas oficiales de la modalidad de fútbol
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Granada
Centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Estadio Nuevo Los Cármenes. Avda. Pintor Manuel Maldonado, s/n 18007 Granada • Ctra. Alfacar, s/n - 18011 Granada • Calle Reyes Católicos, nº 1 - 18001 Granada • Avda. Pintor Manuel Maldonado, s/n - 18007 Granada • Ctra. Sierra Nevada, nº 17 - 18009 Granada
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Sí (2 mujeres – 7 hombres)
Departamento de personal	Sí
DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD	
Fecha de recogida de datos	31/12/2022
Recogida de datos hecha por	Responsable de RRHH

2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El 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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad del Granada Club de Fútbol, constituida por:

Como representantes la plantilla:

- Eva Romero Escobar (CSIF)
- Francisco Manuel Morales Álvarez (CSIF)
- Fernando Roberto Centeno Martínez (CCOO)

Como representantes de la empresa:

- Alfredo García Amado
- Rubén Ramírez Muñoz
- Diego Ruiz Santamaría

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 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.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 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.

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado 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.

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 integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, 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 sustitución 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.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras del Granada Club de Fútbol, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en Granada, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Estadio Nuevo Los Cármenes (Avda. Pintor Manuel Maldonado)
- Ctra. Alfacar, s/n
- Calle Reyes Católicos
- Avda. Pintor Manuel Maldonado
- Ctra. Sierra Nevada, nº 17

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 16 de abril de 2024 hasta el 16 de abril 2027.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Granada CF es un club de fútbol español con sede en Granada que fue fundado el 6 de abril de 1931 con el nombre de «Club Recreativo Granada», cambiando su denominación por Granada Club de Fútbol en la temporada 41/42 coincidiendo con su primer ascenso a la Primera División de España. Su accionista mayoritario es Daxian 2009, S. L., bajo el control del grupo de inversión chino Wuhan DDMC Football Club Management Co., Ltd.2 y su presidente, Sophia Yang.

Actualmente el Club milita en Primera División de LaLiga EA Sports 2023/2024.

5.2. OBJETIVOS, VISIÓN Y VALORES

Los **objetivos** de la organización son:

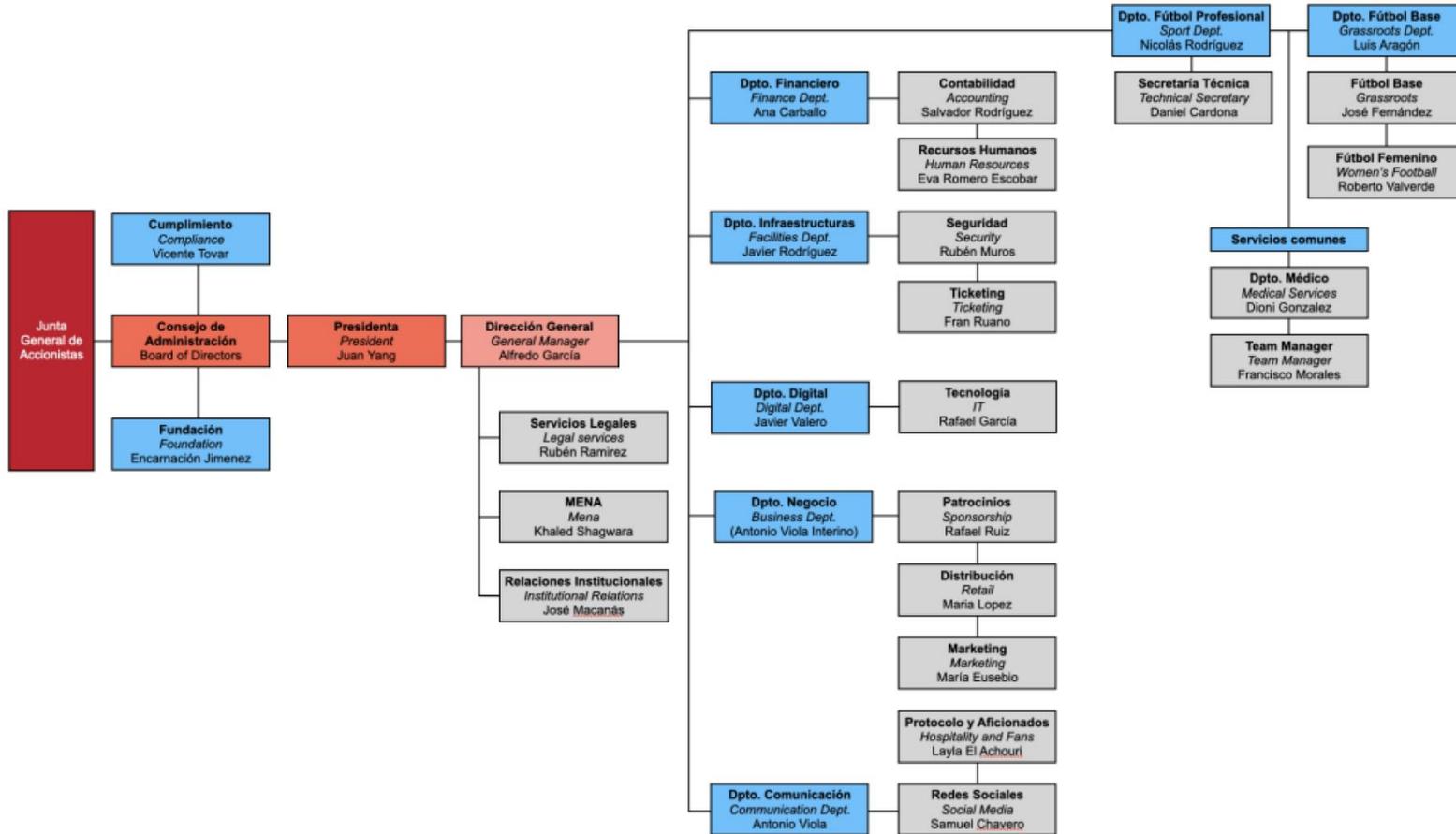
- La participación en competiciones deportivas oficiales de fútbol;
- La promoción y desarrollo de actividades deportivas y otras relacionadas con dicha práctica como publicidad, marketing, marcas y organización de espectáculos;
- La explotación y comercialización de espectáculos deportivos, entre otros.

La **misión** de la organización es promocionar el deporte, en concreto el fútbol, a través de los valores del deporte.

Los **valores** de la organización son los siguientes:

- Respeto
- Integridad
- Transparencia
- Innovación
- Responsabilidad social

5.3. ORGANIGRAMA



6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

RESUMEN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

- En el Granada Club de Fútbol no se han desarrollado políticas de igualdad hasta el momento presente. Según los resultados del cuestionario a la plantilla, buena parte de los hombres de la plantilla y, en mayor medida, las mujeres, presentan actitudes favorables a la implementación de un plan de igualdad en el GCF. Por ejemplo, el 62% de las mujeres y el 43% de los hombres considera que el Plan de Igualdad puede mejorar el clima laboral; el 76% de las mujeres y el 51% de los hombres cree que el Plan de Igualdad puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras.

RESUMEN DE CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y GENERALES DE LA PLANTILLA

- La plantilla del GCF presenta una estructura masculinizada, al componerse por 126 mujeres, lo que representa el 27% del personal y 349 hombres, que representa el 73%.
- Las antigüedades de la plantilla dentro de la empresa son muy diversas, siendo la vinculación más frecuente de menos de un año tanto para las mujeres (65,08%) como para los hombres (48,14%).
- La plantilla se concentra en distintas franjas de edad, siendo la más frecuente de 20 a 25 años, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, seguido por de 25 a 30 años. Esto se debe a que el puesto de trabajo mayoritario en el GCF, el de futbolista, se concentra en dichas franjas de edad más tempranas.
- La empresa dispone de 5 centros de trabajo ubicados todos ellos en Granada.

ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Fortalezas

- Un 68% de las mujeres y un 64% de hombres refiere en el cuestionario a la plantilla que en la organización se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo.

- Las ofertas de empleo no contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo y tampoco lo hacen los formularios de solicitud de empleo.
- Según la entrevista realizada a los recursos humanos de la empresa, en las entrevistas para el acceso al empleo, no se mencionan cuestiones personales y/o familiares. En esta línea, en la encuesta a la plantilla ninguna de las mujeres encuestadas considera que en los procesos de selección se realicen preguntas relativas a la vida personal. En el caso de los hombres, únicamente lo considera un 2%.

Áreas de mejora

- Según los datos del cuestionario, el 24% de las mujeres, refiere que en la organización observa diferencias de algún tipo en el trato según el sexo.
- El análisis de la distribución del diagnóstico se ha evidenciado que en todos los años la tendencia ha sido a la contratación de más hombres, en la línea de la distribución total de la plantilla en el año de referencia del Informe Diagnóstico y de acuerdo con la masculinización del sector de referencia de la empresa.
- Las personas encargadas de realizar la selección no han recibido formación sobre igualdad de oportunidades.

ÁREA DE FORMACIÓN

Fortalezas

- La formación se imparte con carácter general, dentro del horario laboral y en el lugar de trabajo, cuestión que favorece enormemente el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Las necesidades formativas se detectan mayoritariamente por demanda del personal. En el cuestionario a la plantilla se corrobora que las peticiones en materia de formación se atienden por parte de la empresa (54% de las mujeres y 65% de los hombres). Cabe mencionar que el 32% de las mujeres y el 30% de los hombres ha respondido que no lo sabe con seguridad.

Áreas de mejora

- No se ha cursado ningún tipo de formación en igualdad para la plantilla hasta la fecha, cuestión que se programará una vez se apruebe el I Plan de Igualdad.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- Las plazas vacantes son sometidas a un proceso de selección interna prioritariamente a ser sacadas a convocatoria externa.
- Los derechos de conciliación o las reducciones de jornada no influyen en las posibilidades de promoción profesional.
- El 57% de las mujeres y el 78% de los hombres cree que se motiva tanto a mujeres como a hombres dentro de la empresa para promocionar en su puesto de trabajo.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Fortalezas

- Cuando se producen alargamientos de jornada, o se realizan horas extraordinarias, se compensa por tiempo libre. Sucede con el personal que trabaja durante el partido, tiene un día de libre elección.
- Existe flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo.

Áreas de mejora

- La alta temporalidad en las contrataciones es el punto de mejora principal del GCF, ya que el 41% de los contratos son temporales a tiempo parcial como modalidad más frecuente, seguida por el temporal a tiempo completo, modalidad de la que dispone el 25% de la plantilla. De la contratación indefinida disfruta el 25% de la plantilla. Sin embargo, se ha de señalar que la temporalidad aumenta por los puestos como futbolista o entrenador/a. La existencia de los contratos temporales obedece a una combinación de factores económicos y también deportivos por el sector de la empresa.

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

Fortalezas

- Existe flexibilidad de entrada y salida del trabajo.

Áreas de mejora

- Se recomienda comenzar a realizar una base de datos con los registros de los permisos de conciliación, permisos para acudir a servicios sanitarios o acompañar a familiares que lo necesiten, flexibilidad horaria, paternidad, maternidad, lactancia, excedencias desagregadas por sexo.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Áreas de mejora

- La segregación horizontal, como se ha comentado, alude al acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género. El sector del GCF se asocia, efectivamente y todavía a día de hoy, con características masculinas por dichos estereotipos de género.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fortalezas

- El GCF dispone de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo actualizado en el año 2024, de acuerdo con la legislación vigente.

Áreas de mejora

- Se ha de establecer un procedimiento para informar a la plantilla de nueva incorporación de la existencia de un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Se ha de realizar una formación dirigida a las personas de la Comisión de Acoso.

- Se ha de ofrecer una formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022).

ÁREA DE PREVENCIÓN DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

Fortalezas

- En el cuestionario a la plantilla, buena parte de las mujeres y los hombres han respondido que “siempre” o “casi siempre” se utiliza el lenguaje inclusivo en la elaboración y redacción de comunicados.
- Al inicio del Plan de Igualdad, se realizó una campaña de comunicación interna para mantener informada a la plantilla de la puesta en marcha del Plan. También se realizó una campaña para fomentar la participación en los cuestionarios, que obtuvieron una participación final del 43% de la plantilla total.

Áreas de mejora

- Difundir la política de igualdad, en general, en la empresa a nivel externo y sobre todo interno y el Plan de Igualdad en particular por los canales de comunicación interna de que se disponen.
- Difundir buenas prácticas en materia de lenguaje no sexista para el uso y consulta por parte de la plantilla.

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Áreas de mejora

- No han realizado actuaciones para difundir los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fortalezas

- A la hora de elegir el Servicio de Prevención Ajeno, se tiene en cuenta si dispone de las medidas legalmente exigidas en materia de igualdad (plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, etc.)
- Entre los objetivos del PRL, se menciona expresamente la integración de la perspectiva de género.
- La evaluación de riesgos psicosociales se encuentra en proceso de elaboración y, en todo caso, **está separada por sexos y por grupos de edad.**
- Se ha incluido la **violencia sexual** como **factor de riesgo** presente en los puestos de trabajo ocupados por mujeres, y se ha informado al respecto, de acuerdo con el art. 12, de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de libertad sexual¹.

¹ Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR (AGRUPACIONES)

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 27% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 85%, favorable a los hombres.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 0%.
- En el **Total Complementos Extrasalariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 85% favorable a los hombres.
- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 85% favorable a los hombres.

Las agrupaciones con brechas salariales significativas son la ESCALA 02, la ESCALA 03, ESCALA 04, ESCALA 05 y ESCALA 07, todas ellas favorables a los hombres.

Los puestos de trabajo que suponen brechas salariales son aquellos que se adscriben al **convenio de deportistas profesionales**:

- En la ESCALA 02, el puesto de trabajo que genera la brecha se debe al puesto **futbolista juvenil y también al de titulado/a superior**.
- En la ESCALA 03, el puesto de trabajo que genera la brecha es el de **futbolista del segundo equipo**.
- En la ESCALA 04, el puesto de trabajo que genera la brecha es el de **futbolista del primer equipo**. Existen distintas causas que justifican las diferencias salariales entre las futbolistas y los futbolistas del primer equipo femenino y masculino del Club. En primer lugar, si analizamos los ingresos recibidos por el Granada CF podemos observar

que el equipo ha recibido alrededor de 30 millones (de un total de 50 millones en Primera División, y 9 millones en Segunda División durante la temporada 21/22 y 22/23) como consecuencia de la retransmisión televisiva de los partidos del primer equipo masculino mientras que no ha recibido cantidad alguna durante el año 2022 por la retransmisión televisiva de los partidos del primer equipo femenino, siendo que durante la temporada 2023/2024 se recibirán 200.000,00 euros. Del mismo modo, los ingresos recibidos en concepto de patrocinios por el primer equipo masculino ascienden en la actual temporada 23/24 en Primera División de La Liga a 5,3 millones de euros, mientras que los patrocinios del equipo femenino en la Primera División de la Liga F ascienden a 258.000 euros durante la temporada 23/24. En las dos temporadas anteriores 21/22 y 22/23 al encontrarse el equipo femenino en segunda división no había retorno por estas partidas.

- En la ESCALA 05, el puesto de trabajo que genera la brecha es el de **entrenador/a de porteros** (masculinizado).
- En la ESCALA 07, el puesto de genera la brecha es el de **entrenador/a**. La diferencia salarial se produce esencialmente por la categoría a la que se presta servicios, no tanto entre hombres y mujeres.

Se adjunta a continuación la tabla de Promedios de los Importes del GCF desagregados por sexo y distribuidos en puestos de igual valor (AGRUPACIONES)

	Nº	SALARIO BASE Eq	Compl emento salarial	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Extrasa larial 1	Extrasa larial 2	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		85%	0%	0%	84%	85%	85%	85%	85%
Hombre	349	118.862	200	200	119.062	9.664	9.664	19.327	138.390
Mujer	126	18.303	200	200	18.503	1.441	1.441	2.881	21.384
	Nº	SALARIO BASE Eq	Compl emento salarial	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Extrasa larial 1	Extrasa larial 2	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01		0%	0%	0%	0%	6%	6%	6%	1%
Hombre	3								
Mujer	7								
ESCALA 02		37%	0%	0%	37%	33%	33%	33%	36%
Hombre	70								
Mujer	56								
ESCALA 03		53%	0%	0%	53%	53%	53%	53%	53%
Hombre	77								
Mujer	10								
ESCALA 04		93%	0%	0%	93%	94%	94%	94%	93%
Hombre	109								
Mujer	36								
ESCALA 05		38%	0%	0%	38%	35%	35%	35%	38%
Hombre	24								
Mujer	11								
ESCALA 06		-4%	0%	0%	-4%	42%	42%	42%	2%
Hombre	9								
Mujer	1								
ESCALA 07		69%	0%	0%	69%	66%	66%	66%	69%
Hombre	52								
Mujer	4								
ESCALA 08		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2								
Mujer	0								
ESCALA 09		-5%	0%	0%	-5%	-7%	-7%	-7%	-6%
Hombre	3								
Mujer	1								

MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR (AGRUPACIONES)

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de las medianas** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 27% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 54%.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 0%.
- En el **Total Complementos Extrasalariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 55%.
- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 54%

Se adjunta a continuación la tabla de Medianas de los Importes del GCF, desagregados por sexo y distribuidos en puestos de igual valor (AGRUPACIONES):

INTERPRETACIÓN DE LA MEDIANA:

Mientras que la media mide cantidades €, la mediana mide personas (concentraciones). La media nos dice cuánto cobran hombres y mujeres en promedio, mientras que la mediana nos dice, de todas las mujeres, cuánto cobra la que está en el medio, y de todos los hombres, cuánto cobra el que está en el medio.

Por lo tanto, puede ser que en la media nos salga una cantidad X, pero en la mediana nos puede salir 0 porque hay muchas personas que cobren 0 y el medio esté en 0. Por tanto querría decir que la mayoría de personas (hombres o mujeres, en cada caso) se encuentra cobrando 0. Aunque en promedio nos salga una cantidad diferente en €.

	Nº	SALARIO BASE Eq	Comple mento salarial	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Extrasala rial 1	Extrasala rial 2	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		54%	0%	0%	54%	55%	55%	55%	54%
Hombre	349	31.072	200	200	31.272	2.589	2.589	5.178	36.450
Mujer	126	14.304	200	200	14.504	1.175	1.175	2.350	16.888
	Nº	SALARIO BASE Eq	Comple mento salarial	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Extrasala rial 1	Extrasala rial 2	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01		-10%	0%	0%	-10%	-10%	-10%	-10%	-10%
Hombre	3								
Mujer	7								
ESCALA 02		42%	0%	0%	42%	40%	40%	40%	42%
Hombre	70								
Mujer	56								
ESCALA 03		70%	0%	0%	70%	68%	68%	68%	70%
Hombre	77								
Mujer	10								
ESCALA 04		56%	0%	0%	56%	58%	58%	58%	56%
Hombre	109								
Mujer	36								
ESCALA 05		2%	0%	0%	1%	4%	4%	4%	2%
Hombre	24								
Mujer	11								
ESCALA 06		-1%	0%	0%	-1%	44%	44%	44%	5%
Hombre	9								
Mujer	1								
ESCALA 07		78%	0%	0%	78%	77%	77%	77%	78%
Hombre	52								
Mujer	4								
ESCALA 08		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2								
Mujer	0								
ESCALA 09		-8%	0%	0%	-8%	-10%	-10%	-10%	-9%
Hombre	3								
Mujer	1								

8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL GRANADA CLUB DE FÚTBOL S.A.D.

8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*
- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

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

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.

<p>Acción n. 1 Manual de bienvenida que incluya el trabajo en igualdad de la empresa.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Se comunicará a las nuevas incorporaciones la existencia del Plan de Igualdad, protocolo de acoso, etc, como parte de la contratación y comunicación interna, además de añadirlo dentro de la propia página web del club, concretamente, en el apartado de cumplimiento normativo.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Desde el primer año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Check-list completadas de las incorporaciones de cada año. Publicación en la página web.</p>		

<p>Acción n. 2 Decálogo de buenas prácticas</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar un decálogo de buenas prácticas en materia de igualdad para difundir entre quienes vayan a intervenir en los procesos de selección y contratación.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Segundo año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Elaboración y difusión del decálogo.</p>		

9.2. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

<p>Acción n. 3 Formación a toda la plantilla en aspectos básicos de igualdad.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Formar a la plantilla en materia de igualdad de género, abordando aspectos básicos como: el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Personal docente Materiales: Aula virtual</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste de la acción formativa</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Tercer año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Ficha del curso formativo Listado de personas que han finalizado el curso desagregado por sexo.</p>		

9.3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria

<p>Acción n. 4 Recogida de indicadores en la promoción profesional</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Recoger anualmente indicadores cuantitativos sobre las promociones producidas en la organización, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forma de difusión de la vacante. - Nº de candidaturas recibidas, desagregadas por sexo. - Tipo de pruebas empleadas y criterios de evaluación. - Nº de personas seleccionadas, desagregadas por sexo. - Persona/Área que toma la decisión final. 		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de RRHH Materiales: Material de oficina y equipos informáticos</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste tiempo/hora de personal implicado en la recogida de información.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Acción permanente desde el primer año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Base de datos de referencia</p>		

9.4. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

<p>Acción n. 5 Recabar información anual de la plantilla según la tipología de contratación.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Recoger información anual sobre la tipología de contratación y jornada de la plantilla, desagregada por sexo, para observa la evolución de la organización en relación a la temporalidad y parcialidad de las personas trabajadoras.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora de las personas implicadas en recabar la información.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Todo el período de vigencia</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Listado anual de personas según la tipología de contratación y jornada, desagregado por sexo.</p>		

9.5. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

<p>Acción n. 6 Medidas de conciliación</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa, incluidas las legales y las del Convenio Colectivo, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Dpto de Recursos Humanos Materiales: Material de oficina y equipos informáticos</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Funcionamiento interno o externalizable</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Tercer año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Documento recopilatorio de medidas de conciliación.</p>		

<p>Acción n. 7 Recogida de permisos</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Registro anual de los diferentes permisos/excedencias solicitados y concedidos por la plantilla para su conciliación.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Dpto de Recursos Humanos Materiales: Material de oficina y equipos informáticos</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable en la recopilación de la información.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Todo el período de referencia desde el primer año de vigencia del Plan de Igualdad</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Base de datos de referencia</p>		

9.6. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

<p>Acción n. 8 Visibilizar mujeres en puestos masculinizados</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Visibilizar a las mujeres de la compañía que estén en puestos que tradicionalmente masculinizados (futbolista, entrenador/a) a través de las redes sociales, página web u otros canales de comunicación de la compañía.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH, Comunicación</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos y/o Departamento de comunicación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Funcionamiento interno o externalizable</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Segundo año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Evidencia/s de la realización de la campaña</p>		

9.7. ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

<p>Acción n. 9 Renovación del registro retributivo</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Renovar anualmente el Registro Retributivo, tan como ese establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Obligatoria todos los años</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Informe de registro retributivo</p>		

9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.

<p>Acción n. 10 Sensibilización a la plantilla en acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Realizar una formación dirigida a toda la plantilla para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022).</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Personal docente Materiales: Aula virtual</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste de la acción formativa</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Obligatoria. Primer año de vigencia</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Ficha del curso formativo Listado de personas que han finalizado el curso/desagregado por sexo</p>		

<p>Acción n. 11 Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar y difundir un folleto informativo sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo/género, que contenga, al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición del protocolo de acoso. Composición del comité. Información sobre el canal de denuncia. Fases del procedimiento de denuncia. 		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Personal docente Materiales: Aula virtual</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Funcionamiento interno</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Primer año de vigencia</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Documento informativo</p>		

9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

<p>Acción n. 12 Presentación interna del Plan de Igualdad</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Realizar una presentación específica de difusión del presente plan de igualdad a la plantilla.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Comisión Negociadora de Igualdad</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Comisión Negociadora de Igualdad Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Primer año de vigencia</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Soporte de la presentación y/o evidencias de la difusión</p>		

<p>Acción n. 13 Evaluación del Plan de Igualdad a través de cuestionarios</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Realización de cuestionarios entre la plantilla, que incluyan cuestiones relativas a la igualdad para medir el nivel de satisfacción con las políticas de igualdad implementadas, así como preguntas sobre sesgos o estereotipos de género, para evaluar el impacto en el cambio de actitudes y comportamientos de la plantilla.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Recursos Humanos</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos Materiales: Material de oficina y equipos informáticos</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable en la realización de las encuestas</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Último año de vigencia</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Informe con los resultados de las encuestas</p>		

<p>Acción n. 14 Difusión externa de la política de igualdad</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Informar de la política de igualdad de la empresa a otras entidades contratantes o colaboradoras, en un formato menor y asequible para todos los públicos, que contenga al menos información sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de RRHH</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humano y Comunicación. Materiales: medios digitales para el diseño y difusión, materiales impresos en su caso.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Funcionamiento interno</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Primer año de vigencia, tras la aprobación del Plan</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de los materiales de difusión. - Difusión a toda la plantilla, contratantes y otras entidades a través de correo electrónico/intranet." - Publicación en tablón de anuncios de la política de igualdad de la empresa." - Publicación en la página web de la política de igualdad de la empresa 		

<p>Acción n. 15 Buenas prácticas en la comunicación</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas, en base a una breve guía de buenas prácticas.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>RRHH, Comunicación</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humano y Comunicación. Materiales: medios digitales para el diseño y difusión, materiales impresos en su caso.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Funcionamiento interno</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Tercer año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Guía de buenas prácticas.</p>		

<p>Acción n. 16 Sensibilización en días señalados</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 8M-Día de la Mujer Trabajadora; 25N-Día contra la violencia de género; Día del Deporte, etc.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Todo el período de vigencia.</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Justificantes de la difusión de la infografía a la plantilla.</p>		

9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

<p>Acción n. 17 Documento recopilatorio de derechos para víctimas de violencia de género</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar un documento que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal. Se valorará la ampliación de estos derechos. Difundirlo entre la plantilla. Derechos legalmente establecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reordenación del tiempo de trabajo. - Flexibilidad de horarios. - Reducción de jornada. - Faltas y retrasos justificados. - Suspensión del contrato de trabajo. - Excedencia con reserva del puesto de trabajo. - Movilidad geográfica o funcional. - Rescisión del contrato de trabajo. 		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

<p>Acción n. 18 Revisar que se incluye la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Continuar considerando que se tienen en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres y hombres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en un sexo u otro, sintomatología diferente...) en la evaluación de todos los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo).</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Técnico/a de PRL. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>Segundo año</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Informe de evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.</p>		

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
1	Manual de bienvenida								
2	Decálogo de buenas prácticas								
Nº	FORMACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
3	Formación a toda la plantilla en aspectos básicos en igualdad								
Nº	PROMOCIÓN PROFESIONAL	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
4	Recogida de indicadores en la promoción profesional								
Nº	CONDICIONES DE TRABAJO	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
5	Recabar información anual según la contratación								
Nº	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
6	Medidas de conciliación								
7	Recogida de permisos								
Nº	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
8	Visibilización de mujeres en puestos masculinizados								
Nº	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
9	Renovación del registro retributivo								
Nº	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						

10	Sensibilización a la plantilla en acoso sexual y en acoso por razón de sexo								
11	Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo								
Nº	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
12	Presentación interna del Plan de Igualdad								
13	Evaluación del Plan de Igualdad a través de cuestionarios								
14	Difusión externa de la política de igualdad								
15	Buenas prácticas en la comunicación								
16	Sensibilización en días señalados								
Nº	PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
17	Documento recopilatorio de derechos para víctimas de violencia de género								
Nº	SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1er se	2º se						
18	Revisar que se incluye la perspectiva de género								

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad del GCF se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento una vez aprobado el contenido del mismo.

Se propone que la composición sea la siguiente:

Como representantes la plantilla:

- Eva Romero Escobar (CSIF)
- Francisco Manuel Morales Álvarez (CSIF)
- Fernando Roberto Centeno Martínez (CCOO)

Como representantes de la empresa:

- Alfredo García Amado
- Rubén Ramírez Muñoz
- Diego Ruiz Santamaría

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

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.

La **composición sugerida** de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse **una vez al año**.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado “Descripción de medidas concretas”

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e)** Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

ANEXOS

14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

<i>Acción</i>	(Especificar)		
<i>Persona/Departamento responsable</i>			
<i>Fecha implantación</i>			
<i>Fecha de seguimiento</i>			
<i>Cumplimentado por</i>			
<i>Indicadores de seguimiento</i>			
<i>Indicadores de resultado</i>			
<i>Nivel de ejecución</i>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<i>Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente</i>	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
<i>Indicadores de proceso</i>			
<i>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</i>			
<i>Soluciones adoptadas (en su caso)</i>			
<i>Indicadores de impacto</i>			
<i>Reducción de desigualdades</i>			
<i>Mejoras producidas</i>			
<i>Propuestas de futuro</i>			

14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- 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.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

- Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.