

Club Deportivo Tenerife, S.A.D.

Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

1. Introducción

1.1. Presentación del Club

Club Deportivo Tenerife (en adelante denominado “CD Tenerife”) surge en la década de los veinte del pasado siglo, por la relación directa con la amplia colonia inglesa que residía en Santa Cruz, así como por las relaciones comerciales británicas desarrolladas a través del recinto portuario.

El 8 de agosto de 1922, en el Centro de Dependientes, Mario García Cames (Presidente), Juan Labory (Secretario), y Julio Fernández del Castillo (Tesorero) fundan el Club Deportivo Tenerife. Arranca así una trayectoria que cumple ahora cien años.

La práctica deportiva se ejerció inicialmente en el Campo de Miraflores, y a partir de 1925, en el 'Stadium', que posteriormente llevaría el nombre de Heliodoro Rodríguez López. La sede del Club sufrió un voraz incendio en 1945.

El Siglo XXI ha sido de tránsito entre ascensos y descenso, viviendo el momento de mayor categoría en la temporada 2009-10, y la superación de la segunda b, en 2013, permaneciendo en segunda categoría hasta la actualidad.

El Club Deportivo Tenerife se transformó en Sociedad Anónima Deportiva el 29 de junio de 1992 según Escritura Pública autorizada por el Sr. Notario que fue de Santa Cruz de Tenerife D. Lucas Raya Medina bajo el número de protocolo 1912, y cuya razón social es Club Deportivo Tenerife, S.A.D (inscrito en el Registro Mercantil de Santa Cruz de Tenerife, al Tomo 818 General, Folio 199, Hoja TF-3.317, inscripción 1ª).

Actualmente tiene su domicilio social y fiscal en el Estadio Heliodoro Rodríguez López. Puerta 18B, C/Fernando Barajas Prat, s/n, en Santa Cruz de Tenerife.

El artículo 4 de los Estatutos establece que el objeto social es el siguiente:

1st La participación en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional de modalidad deportiva de Fútbol, con sujeción a las leyes y reglamento deportivos

vigentes, a las disposiciones de la Liga de Fútbol Profesional, de la Real Federación Española de Fútbol, y a las reglas de la Federación Internacional de Fútbol Asociación (F.I.F.A.).

- 2nd** La promoción y desarrollo de actividades deportivas de una o varias modalidades deportivas.
- 3rd** La explotación y comercialización de espectáculos deportivos, productos y derechos de todo tipo vinculados a, o relacionados con la modalidad deportiva, el equipo profesional y los medios del equipo.
- 4th** La adquisición, arrendamiento, construcción y explotación de terrenos e instalaciones para el desarrollo de actividades deportivas a través de explotación propia o arrendamiento en orden a la obtención de beneficios para la promoción y desarrollo del deporte.
- 5th** La adquisición, arrendamiento, construcción y explotación de fincas urbanas para residencia de deportistas y para la obtención de beneficios en la promoción y desarrollo de actividades deportivas.
- 6th** La organización y explotación de espectáculos deportivos; la comercialización de productos y derechos de todo tipo vinculados o relacionados con la actividad deportiva de fútbol y de los equipos profesional y aficionados del C.D. Tenerife, S.A.D.
- 7th** La compra y venta de toda clase de terrenos, fincas, solares, promoción, construcción, venta y/o explotación de fincas urbanas, para ser desarrolladas total o parcialmente de forma directa o indirecta mediante la contratación o subcontratación.

En 2006 accede a la presidencia del Club, D. Miguel Concepción, que ha permanecido en la misma de manera ininterrumpida hasta la fecha. Han sido años de esfuerzo deportivo y económico, que han consolidado una entidad deportiva, y al mismo tiempo identitaria de la isla de Tenerife. Un tractor económico para el desarrollo de actividades vinculadas a la práctica y competición deportiva, y al mismo tiempo una sólida herramienta para la promoción exterior de la isla de Tenerife. Han sido, en definitiva, "cien años de sentimiento y pasión".

En este contexto, se propone el I Plan de Igualdad del CD Tenerife como el instrumento a través del cual se definen los objetivos y se ordenan un conjunto de medidas

evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si bien uno de los valores del CD Tenerife es luchar contra la desigualdad por razón de género, es preciso garantizar su efectivo cumplimiento a través de la formalización de prácticas ya existentes y, al mismo tiempo, de la adopción de medidas positivas dirigidas a conseguir la igualdad real.

1.2. Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los Tratados y derecho derivado de la Unión Europea, y en el ordenamiento jurídico español.

Entre los textos internacionales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983 (en concreto, en los artículos 7 y 23).

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo específico – el número 5 – de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

De esta manera, destacamos a nivel internacional:

- Los artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.
- Convenios 100 y 111 de la OIT, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.
- Los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en la resolución 2200 A, de 16 de diciembre de 1966.

- Los artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en la resolución 2200 A, de 16 de diciembre de 1966.

En el ámbito de la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen principios jurídicos fundamentales y objetivos de carácter transversal que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros. Así lo ha reconocido el Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011, en las que aprueba el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y, en particular, reafirma su compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, en sintonía con el artículo 9.2 del texto rector, donde se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el marco de los citados preceptos, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un impulso esencial para la puesta en marcha de diversas acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Dentro de esta última norma, el artículo 3 establece “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo”.

Sobre estas premisas y a efectos puramente orientativos, aplicaremos como referencia lo indicado en la Disposición Adicional Primera de la Ley de Igualdad, al considerar que existirá una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres cuando, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Obviamente, las novedades introducidas tienen reflejo en diversos artículos del 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.

Por otra parte, se tendrán en cuenta aquellos aspectos recogidos en la Ley 19/2007, de 11 de junio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y su reglamento de desarrollo (Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero).

De igual manera, cuando trabajamos aspectos relacionados con la igualdad de género debemos tener en consideración el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

También se tendrá en consideración aquellos aspectos regulados en el Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Por último, hay que señalar que se tendrán en consideración tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2021, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Junto con la legislación nacional, en nuestro caso, habrá que tener en consideración la normativa autonómica de Canarias:

- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género (BOC n.º 86, de 7 de mayo).
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE n.º 67 de 18 de marzo, BOC n.º 45, de 5 de marzo).
- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales (BOC n.º 124, de 17 de junio).

1.3. Compromiso del Club con la igualdad

La entidad Club Deportivo Tenerife, S.A.D. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, género o

identidad sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre las personas 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.

1.4. Características generales del Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad del CD Tenerife pretende ser un instrumento que sirva para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y fortalecer las bases imprescindibles para garantizar unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Asegurar la igualdad de oportunidades en un ambiente laboral de igualdad, no es solamente una cuestión de ética. En el CD Tenerife estamos convencidos de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, pueden comportar ventajas concretas:

- i. Para la Dirección: permitiendo optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano del Club;
- ii. para las personas trabajadoras: ayudando a crear un buen ambiente de trabajo, más estimulante, y mejorando su calidad de vida.

La diversidad de género en la mano de obra no solo fomenta la colaboración, el entendimiento y la tolerancia, sino que impulsa la competitividad, la productividad y la responsabilidad social de las empresas.

2. Estructura

El Plan de Igualdad del CD Tenerife parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización, cuyos resultados han sido presentados y consensuados con los sindicatos más representativos del sector, Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), integrantes de la mesa de negociación.

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla un programa de

actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en el Club tienen integrados el principio de igualdad de género.

3. Fecha de corte

A los efectos de poder realizar un diagnóstico de toda la información se han tomado los datos correspondientes a fecha 31 de diciembre de 2021, siendo los datos obtenidos en esta fecha los utilizados para elaborar y determinar el diagnóstico sobre el que se articula el plan de igualdad. No obstante, se han analizado años anteriores para determinados ítems, cuando el análisis de la materia lo requería, para tener una mejor imagen de la situación.

4. Partes que lo acuerdan

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora constituida con fecha 31 de mayo de 2022 entre la dirección del Club y los sindicatos más representativos en el sector (Asociación de Futbolistas Españoles, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras), quienes después de un proceso de negociación, con asesores interviniendo tanto por la parte social como del Club, han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que será aplicable tanto los centros de trabajo sitios en la isla de Tenerife.

5. Objetivos del plan de igualdad

El Plan de Igualdad del CD Tenerife tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y pretende avanzar en la consecución de los siguientes objetivos generales:

1. Aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas de desarrollo del Club: de ingreso, de formación y desarrollo profesional en todos los niveles.

2. Prevenir y actuar con eficacia para eliminar las desigualdades existentes ante cualquier tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional, las retribuciones y las condiciones de trabajo.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del CD TENERIFE, fomentando la corresponsabilidad.
4. Prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como ante cualquier otra conducta sexista, y mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, víctimas de violencia de género.
5. Integrar la perspectiva de igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de actividad empresarial y velar por un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación y en los documentos del Club.
6. Dotar al Club de unidades específicas de igualdad y de la estructura necesaria para implantar y efectuar un seguimiento permanente del Plan de Igualdad.
7. Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras del CD Tenerife en materia de igualdad.
8. Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del Club.
9. Mejorar la distribución equilibrada de sexos del Club, especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

6. Definiciones

El presente Plan de Igualdad contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el primer plan de igualdad y sobre las que ambas partes en la Comisión negociadora de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones, contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de expresiones que serán recogidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007).

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable tanto en el ámbito del empleo privado como en el empleo público, pretende garantizar, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (art. 5 Ley Orgánica 3/2007).

- Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1. Ley Orgánica 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a

una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2. Ley Orgánica 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3. Ley Orgánica 3/2007).

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye 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. (art. 7.1. Ley Orgánica 3/2007).

Constituye 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 (art. 7.2. Ley Orgánica 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3. Ley Orgánica 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4. Ley Orgánica 3/2007).

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de ésta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art.28 Estatuto Trabajadores).

- Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley Orgánica 3/2007).

- Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 9 Ley Orgánica 3/2007).

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley Orgánica 3/2007).

- Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art 11 Ley Orgánica 3/2007).

- Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art.12 Ley Orgánica 3/2007).

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley Orgánica 3/2007).

7. Ámbitos de aplicación

El Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras del CD Tenerife y, por consiguiente, engloba a la totalidad de los centros de trabajo del Club en la provincia de Tenerife y sus respectivas plantillas: las oficinas se encuentran en el Estadio Heliodoro Rodríguez López, Puerta 18B, C/Fernando Barajas Prat, s/n, en Santa Cruz de Tenerife.

No obstante, los deportistas entrenan en varios de los lugares más emblemáticos de la isla para los aficionados:

- Estadio Heliodoro Rodríguez López: C/Fernando Barajas Prat, s/n, en Santa Cruz de Tenerife.
- Ciudad Deportiva de Tenerife Javier Pérez: ubicada en Geneto-Los Baldíos, San Cristóbal de la Laguna.
- El Mundialito: Complejo Deportivo Juan Padrón Morales ubicado en el barrio de Ofra, en Santa Cruz de Tenerife.

8. Vigencia

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro (4) años a partir del día siguiente a su firma.

El presente Plan de Igualdad podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de éste, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

9. Diagnóstico de situación

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del Plan de Igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en el CD Tenerife para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico nos permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico se ha realizado teniendo en consideración todos los puestos y centros de trabajo del CD Tenerife, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión; analizando los efectos que para las mujeres y hombres tiene el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos y las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

9.1. Estructura del diagnóstico

Teniendo como referencia la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, "LOIEMH" y Ley Orgánica 3/2007), así como el resto de normas relativas a la misma materia, especialmente, el RD 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, junto con el RD 901/2020, de 13 de octubre sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el CD Tenerife considera conveniente y necesario disponer de un diagnóstico sobre la situación de igualdad entre personas trabajadoras que integran la plantilla del Club.

Por esta razón, el presente diagnóstico consiste en realizar un análisis detallado de la situación actual de igualdad de oportunidades entre personas trabajadoras dentro de la plantilla laboral del Club, en atención a la obligatoriedad fijada en el artículo 45 del LOIEMH.

Sobre este diagnóstico se ha elaborado el Plan de Igualdad, a partir de las principales conclusiones que se determinan, que deberán tener un seguimiento de futuro.

Para la realización de este diagnóstico se han analizado las dimensiones y materias fijadas como obligatorias para tener una visión completa, en concreto las siguientes dimensiones:

- Estructura de la plantilla
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Retribuciones (registro retributivo y auditoría salarial)

- Incentivos
- Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención de acoso por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia de género
- Cultura organizacional
- Publicidad, imagen y comunicación corporativa

Destacamos que, para manejar una situación homogénea y consolidada, los datos analizados en el presente diagnóstico corresponden a fecha de 31 de diciembre de 2021, aunque para determinados ítems, se utilicen años anteriores.

9.2. Dimensiones de análisis

9.2.1. Estructura de plantilla y clasificación

- Aplicación normativa

El artículo 3 de la LOIEMH, dispone que:

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.”

Por otro lado, el artículo 46 de la señalada LOIEMH dispone como contenido necesario del plan de igualdad, que se haga referencia y se analice:

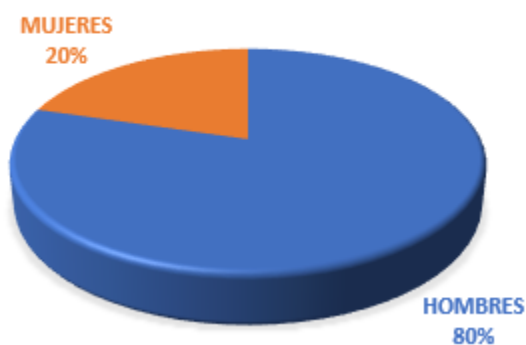
“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a promover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres... y que... con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado... que contendrá al menos las siguientes materias: ... Categoría profesional”

En la misma línea, la disposición adicional primera de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, impondrá una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres cuando, en el conjunto a que se

refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento (60%) ni sean inferiores al cuarenta por ciento (40%).

- Análisis de los parámetros e información

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO



Plantilla por departamento y género					
Área de trabajo	Hombre	%h	Mujer	%m	Total general
Mantenimiento estadio	3	100	0	0	3
Personal auxiliar	3	100	0	0	3
Lavandería	0	0	1	100	1
Gerencia	1	100	0	0	1
Secretaria general	2	66,66	1	33,33	3
Comunicación y marketing	9	60	6	40	15
Administración	10	83,33	12	16,67	22
Informática	2	100	0	0	2
Dirección deportiva	4	100	0	0	4
Dirección deportiva f. Pr.	6	100	0	0	6
Entrenadores	13	81,25	3	18,75	16
Delegados	1	100	0	0	0
Jugadores Tenerife "B"	27	100	0	0	27
Preparadores físicos	12	100	0	0	12
Servicios médicos	1	100	0	0	1
Técnicos p.d.i.	3	100	0	0	3
Utereros	2	100	0	0	2
Jugadores juvenil nacional	6	100	0	0	6

Coordinación	1	100	0	0	1
Jugadores Tenerife "C"	17	100	0	0	17
Personal de cocinas mundialito	2	100	0	0	2
Porteros y vigilantas	32	53,33	28	46,67	60
Jugadores p.d.i.	35	100	0	0	35
Jugadores profesionales pdni	7	100	0	0	7
Fisioterapeutas	1	100	0	0	1
Total general	200	79,68	51	20,32	251

A nivel global, los datos proporcionados por la empresa reflejan que la proporción de mujeres y hombres del Club Deportivo Tenerife, S.A.D, a 31 de diciembre de 2021 era de un 20,32 % de mujeres, frente a un 79,68 % de hombres.

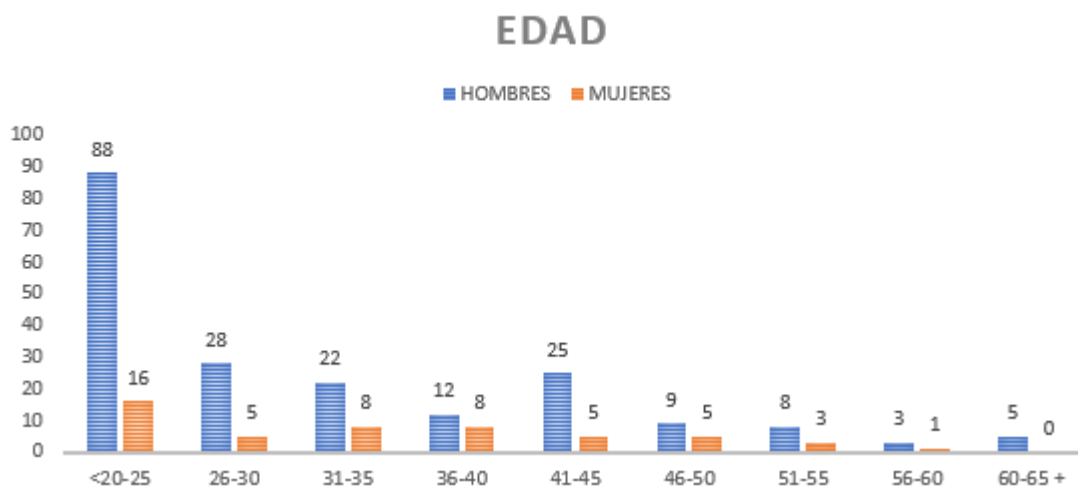
La empresa Club Deportivo Tenerife, S.A.D. ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo basada en un sistema de factores y puntos, acorde con la nueva herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad, en Abril de 2022, libre de sesgos de género, que valora los siguientes factores: A) naturaleza de las funciones o tareas, B) condiciones educativas, C) condiciones profesionales y de formación y D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionadas con el desempeño. Esta herramienta se aplica a la totalidad de la plantilla, obteniendo como resultado de dicha valoración 8 niveles que se traducen para esta auditoría en 8 escalas de igual valor. Del análisis realizado podemos entender que el sistema jerárquico de mayor a menor nivel, implica también que en función de la pertenencia a un grupo superior supone, a su vez, mayor nivel de categoría, responsabilidad y exigencia.

Distribución de la plantilla por antigüedad 2021		
Antigüedad	Hombres	Mujeres
≥ 1 año	67	36
1 año > y ≤ 5 años	112	8
5 años > y ≤ 10 años	7	1
10 años > y ≤ 15 años	2	2
15 años > y ≤ 20 años	7	2
20 años > y ≤ 25 años	2	0

>25 años	3	2
----------	---	---

El 88,84 % de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla.

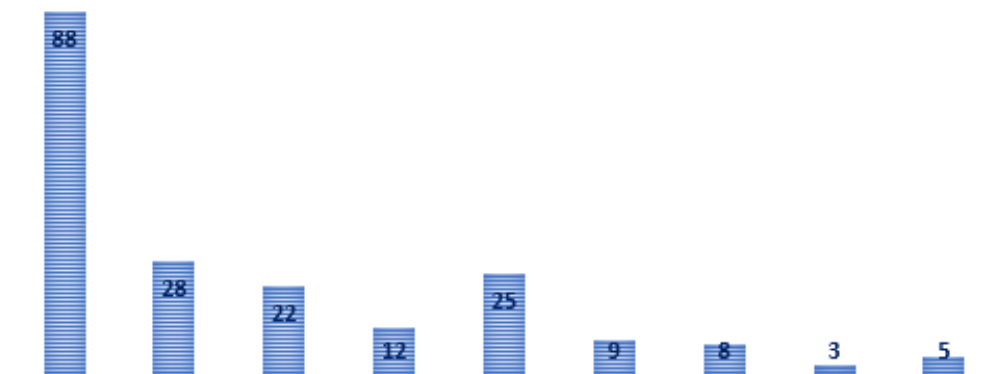
Distribución de la plantilla por edad 2021		
Edad	Hombres	Mujeres
<20-25	88	16
26-30	28	5
31-35	22	8
36-40	12	8
41-45	25	5
46-50	9	5
51-55	8	3
56-60	3	1
60-65 +	5	0
Total	200	51



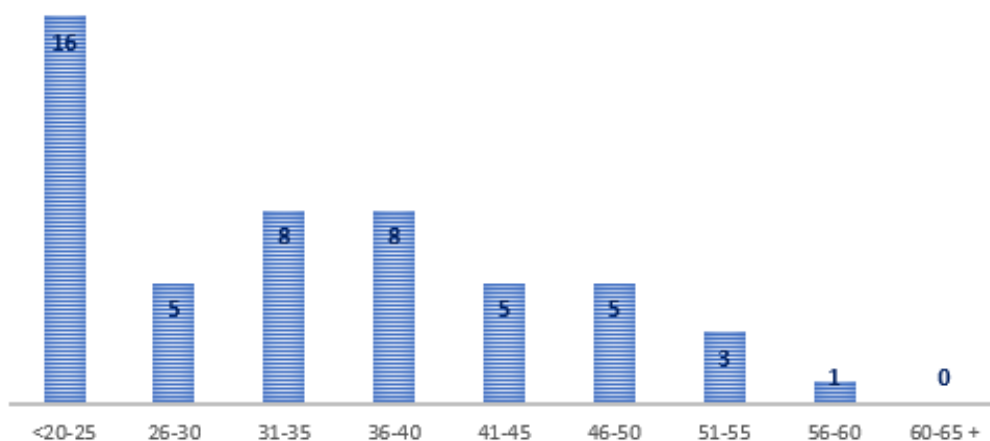
- El 86,45 % de la plantilla tiene menos de 45 años. En estos tramos el porcentaje de hombres es alrededor de cuatro veces el de mujeres.

- En edades superiores, el porcentaje de mujeres es superior a su representación en el global de la plantilla.

EDAD HOMBRES



EDAD MUJERES



- Aspectos para destacar de la dimensión de la estructura de plantilla y clasificación

General

- El CD Tenerife dispone de una plantilla integrada por 251 personas, a fecha de 31 de diciembre de 2021, de las cuales 200 (79,68%) son hombres y 51 (20,32%) son mujeres, encontrándose estos datos por debajo de los ratios legales previstos.
- El mayor desfase se encuentra en el área deportiva, pero hay que tener en consideración que la actividad principal de la entidad es la práctica deportiva

e históricamente, hay determinadas categorías (como la de los entrenadores/as) que se vienen ocupando por hombres, al tener una mayor ratio en la enseñanza de este oficio y por tanto, mayor oferta para su contratación. Además, se debe tener en cuenta que no hay una categoría profesional femenina dentro del CD Tenerife.

- El Comité de Dirección cuenta con una distribución desequilibrada por cuanto de 6 que lo integran 5 son hombres.

Edad media

- El 86,45% de la plantilla tiene menos de 45 años.
- Todos los rangos de edad tienen porcentajes de hombres superiores al de las mujeres.
- Los rangos de 20 a 25 años y 31 a 35 años son los que cuentan con un porcentaje de mujeres más elevado, pero inferior respecto de los hombres.

Antigüedad

- El 88,84% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad, debido sobre todo al crecimiento experimentado en estas dos últimas temporadas.

9.2.2. Condiciones de trabajo

- Aplicación normativa

El artículo 5 de la LOIEMH, denominado Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, establece:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo...”

De igual manera, el artículo 43 de la mencionada ley, denominado promoción de la igualdad en la negociación colectiva, dispone:

“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer ..., la igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres...”

Finalmente, el artículo 46 del mismo texto legal, al regular el contenido necesario del plan de igualdad, hace referencia a:

“... los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres..., y con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado... que contendrá al menos las siguientes materias: condiciones de trabajo”

Finalmente, el artículo 4 del RD 28/2020, de 22 de septiembre, reguladora del trabajo a distancia, dispone que:

“Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.”

- Análisis cualitativo

El objetivo del informe diagnóstico en este apartado fue identificar posibles desigualdades con relación a las condiciones de trabajo relacionada con el tipo de jornada de mujeres y hombres.

- Análisis cuantitativo

Jornada y distribución del tiempo de trabajo

El Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas establece durante la vigencia del mismo una jornada en cómputo anual de 1.752 horas de jornada efectivas, distribuidas en jornadas semanales de 40 horas.

La distribución del tiempo de trabajo se establece, para el personal laboral que no son deportistas, a principios de cada año de acuerdo al calendario laboral provincial. El del personal laboral deportivo se establece al inicio de cada temporada de competición de las diferentes categorías. Todo el personal laboral de la parcela deportiva está vinculado al Club Deportivo Tenerife por contratos laborales, independientemente si tienen contratos Federativos o no, de tipo eventual por obra o servicios, que abarcan cada año el tiempo de duración de la Temporada de Competición y en su gran mayoría, con la excepción de los que están vinculados al equipo Profesional, a tiempo parcial, dado el amateurismo de los equipos que gestionan.

A causa del Covid-19 se acordó que el horario del personal de administración fuera de 8:00 a 16:30 de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 los viernes, habiéndose mantenido en la actualidad.

En cuanto al horario del personal deportivo, su jornada es variable dependiendo de los partidos e instrucciones del cuerpo técnico.

En relación al régimen de trabajo a turnos, no existen turnos establecidos en la empresa y no se han realizado ni en 2020 ni 2021, horas extraordinarias ni complementarias.

Desconexión digital:

Como regla general, se debe respetar en todo momento el horario habitual de la Empresa, por lo que el personal del CD Tenerife no está obligado a responder a correos electrónicos, mensajes y llamadas telefónicas de trabajo fuera del horario oficial y por tanto, las personas trabajadoras no pueden ser sancionadas si no responden a correos, mensajes o llamadas fuera de su horario de trabajo regular. Salvo supuestos excepcionales, se garantiza la completa desconexión digital de la

plantilla. Cada persona trabajadora dispone de clave de acceso al entorno digital del Club.

Distribución de la plantilla según tipo de contrato y jornada laboral:

El 44,22% de la plantilla tiene un contrato indefinido. No obstante, solo 9 de mujeres (un 3,59 %) tienen un contrato temporal.

El 58,17 % de la plantilla trabaja a jornada completa, si bien del análisis de la contratación a tiempo parcial se desprende que 32 trabajadoras (el 64,71% del total) trabajan a tiempo parcial, existiendo 30 trabajadoras con una jornada del 10%, 1 trabajadora con una jornada del 35%, y 1 trabajadora con una jornada del 56,25%.

- Recomendaciones

- Se recomienda seguir garantizando la política de desconexión digital.
- Se recomienda potenciar políticas vinculadas con el teletrabajo, más allá de su utilización durante la pandemia, que contemplen la perspectiva de género en su análisis y elaboración, así como utilizar un lenguaje neutro.

9.2.3 Acceso, cobertura de vacantes y selección

- Aplicación normativa

El artículo 5 de la LOIEMH, denominado Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, establece:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo...”

De igual manera, el artículo 43 de la mencionada ley, denominado promoción de la igualdad en la negociación colectiva, dispone:

“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer ..., el acceso de las mujeres al empleo...”

Finalmente, el artículo 46 del mismo texto legal, al regular el contenido necesario del plan de igualdad, hace referencia "... los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres..., y con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado... que contendrá al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación".

- Análisis cualitativo

Proceso de selección:

En esta sección del informe diagnóstico se analizan los principales procesos de gestión de acceso y selección, en clave de igualdad de género, y valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorias, así como la forma en que se gestiona o potencia la igualdad en cada uno de ellos.

Existiendo una plantilla estable desde hace años, sujeta a muy pocas variaciones, el Club no dispone de ningún protocolo para la realización del proceso de selección, salvo en materia deportiva donde existe un departamento específico para la contratación de jugadores, siendo este el departamento de dirección deportiva.

En las últimas incorporaciones no deportivas, el proceso de selección fue externalizado con otra empresa especializada en la materia, que fue la encargada de realizar las pruebas para la selección de candidatos.

Se desconoce el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción, dado que los procesos de selección de las últimas incorporaciones han sido llevados por una empresa externa.

Si bien los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, al estar externalizados los procesos de selección, el Club desconoce las pruebas de selección realizadas a los candidatos, así como el perfil de las personas que intervienen en dichos procesos de selección.

Contratación:

Se analiza ahora el proceso de gestión de personas, en clave de igualdad de género, valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorias, así como la forma como se gestiona en el CD Tenerife la contratación de los trabajadores.

En el año 2021 se produjeron 148 incorporaciones (altas) en el Club y el porcentaje de mujeres que se incorporaron (35,14%) fue superior a su representación en el global de la plantilla (20,32%).



En el año 2021 ha habido 103 bajas definitivas:

- Bajas voluntarias: 4
- Despidos: 9
- Cese en periodo de prueba: 1
- Cese por declaración de invalidez: 1
- Finalizaciones de contrato temporal: 67
- Fin o interrupción de la actividad: 11
- Rescisión de contrato: 2
- Cesión derechos federativos: 4
- Subrogación fundación: 1
- Traspaso: 3

El porcentaje de mujeres que ha causado baja (26,21%) ha sido un 5,89% superior a su representación en la plantilla.

El 3,88% de las bajas han sido bajas voluntarias, el 75,73% por finalizaciones de contratos.

CESES AÑO 2021	
BAJAS	TOTAL
HOMBRES	76
MUJERES	27
BAJAS TOTALES	103



- Recomendaciones

- Tras el análisis de la información se concluye que a día de hoy no existen medidas específicas en el CD Tenerife para fomentar la incorporación de personas trabajadoras con base en criterios de igualdad de oportunidades, en cuanto que actualmente los procesos de selección de personal, que no forma parte de la plantilla deportiva, se encuentra completamente externalizado.
- Para estos procesos de selección en los cuales se externalice, se recomienda la implantación de medidas para garantizar la incorporación de personas trabajadoras con base a criterios de igualdad de oportunidades.
- Adicionalmente, se recomienda la inclusión del compromiso del CD Tenerife con la igualdad de oportunidades en todos sus canales de reclutamiento, así como en las ofertas que se publiquen en el futuro, cuidando el lenguaje inclusivo de las mismas.

9.2.4 Formación

- Aplicación normativa

El artículo 5 de la LOIEMH, denominado Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, establece:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres..., se garantizará, en los términos previstos

en la normativa aplicable, en la promoción profesional... en la formación profesional...”

De igual manera, el artículo 46 de la mencionada ley, al disponer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace referencia a que:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que “... con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: Formación.”

Finalmente, el artículo 4 de Real Decreto ley 28/2020, se hace referencia al trabajo de distancia, disponiendo que:

“... la personas que desarrollan el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellas que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de las sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional...”

- Análisis cualitativo:

El CD Tenerife cuenta con acciones formativas para el desarrollo de competencias a diferentes niveles. Las acciones formativas se determinan a demanda de la persona interesada, por lo que no existen criterios discriminatorios a la hora de decidir los destinatarios de los cursos.

La celebración de actividades formativas dentro o fuera de la jornada de trabajo depende del propio curso o formación en cuestión, afectando igual a hombres y mujeres.

El acceso igualitario a programas formativos se fundamenta en que la participación en dichos programas se hace a demanda de las propias personas trabajadoras.

El contenido de las formaciones siempre es el mismo, independientemente de que acudan más trabajadoras que trabajadores, o viceversa.

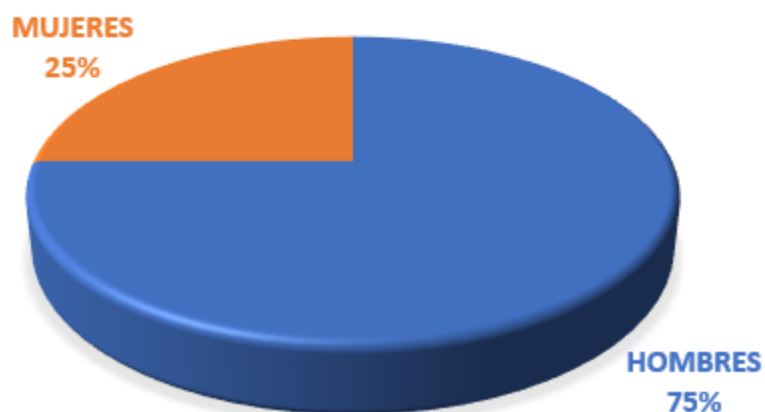
No existen acciones formativas vinculadas a la promoción y el desarrollo profesional para ninguna persona trabajadora, ni existen criterios ni canales de información utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Del análisis de los datos se deduce, que se ha producido una disminución de las actividades formativas en 2021 a causa del Covid-19. Precisamente, la única actividad formativa organizada ha sido en materia de igualdad: la formación “Taller de sensibilización en igualdad de género”, se ha impartido de forma telemática y con una duración de 3 horas para cada persona trabajadora.

En total, en el año 2021 se han impartido 96 horas de formación.

Formación profesional 2021		
Género	Participantes	Horas de formación
Hombres	24	72
Mujeres	8	24
Total	32	96

HORAS DE FORMACIÓN



Formación profesional por departamentos			
Departamentos	Hombres	Mujeres	Total
Administración	2	3	5
Comunicación y marketing	2	4	6
Coordinación	1	0	1
Dirección deportiva	1	0	1
Entrenadores	7	1	8
Informática	1	0	1
Secretaría general	0	1	1
Personal auxiliar	3	0	3
Preparadores físicos	7	0	7

- Recomendaciones

- Para poder realizar un seguimiento más riguroso de las necesidades de formación de la plantilla, sería recomendable contar con un documento que recoja el procedimiento de formación, que incluya la detección de necesidades, y que favorezca la generación de planes anuales de formación, así como los pasos y criterios para el acceso a la misma.

- Recomendamos realizar una campaña formativa e informativa para toda la plantilla que favorezca la sensibilidad de los/as profesionales del CD Tenerife en materia de diversidad, igualdad e inclusión, así como la difusión de su futuro plan de igualdad.

9.2.5 Promoción y desarrollo

- Aplicación normativa:

El artículo 5 de la LOIEMH, denominado Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, establece:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en la promoción profesional...”

De igual manera, el artículo 46 de la mencionada ley, al disponer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace referencia a que:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que “... con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: Promoción profesional.”

Finalmente, el artículo 4 de Real Decreto ley 28/2020, se hace referencia al trabajo de distancia, disponiendo que:

“... la personas que desarrollan el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellas que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de las sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional...”

- Análisis cualitativo:

Se analiza ahora el proceso de promoción profesional diseñado por el Club Deportivo Tenerife en clave de igualdad de género, valorando la existencia o no de principios o prácticas discriminatorios.

La promoción de las personas trabajadoras en la Compañía se produce por mérito, conforme al convenio aplicable.

No existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.

Las situaciones como dedicación exclusiva o la disponibilidad para viajar no inciden de manera desigual en las personas trabajadoras.

Las necesidades de conciliación no afectan al acceso a puestos de responsabilidad.

Los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla estable (los no relacionados con el área deportiva) no tienen previsto un sistema para la promoción.

Dentro de la plantilla adscrita al área deportiva, los entrenadores, analistas, etc. sí pueden promocionar y llegar al primer equipo, en base a criterios deportivos.

Durante el año 2021 no se produjo ninguna promoción.

- Recomendaciones

Se recomienda potenciar en la medida de lo posible la promoción interna, especialmente incidir en la presencia femenina en posiciones de mayor responsabilidad, aterrizando en programas de desarrollo para el colectivo femenino, o en su caso permitiendo la incorporación de mujeres en estos puestos de promoción interna, incluso con nuevas incorporaciones.

9.2.6. Retribución y auditoría salarial

- Aplicación normativa

El artículo 5 de la LOIEMH, denominado Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, establece:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en la

promoción profesional... retribuciones... auditoría salarial entre mujeres y hombres”

El artículo 4 de Real Decreto ley 28/2020, se hace referencia al trabajo de distancia, disponiendo que:

“... la personas que desarrollan el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellas que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de las sus condiciones laborales, incluyendo retribución, ...”

“Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, las retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.”

Por último, cabe recordar que en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores al hablar de igualdad de remuneración por razón de sexo, explícita que: “... el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, ..., sí que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones”. Este mismo artículo identifica cuando un trabajo tendrá igual valor que otro, así como a partir de que diferencia salarial entre los trabajadores de un sexo y otro (25%), tomando como referencia el promedio de las retribuciones, se entenderá como necesaria la aclaración de los motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

La diferencia salarial de género (también conocida como brecha salarial de género) es la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje de salario masculino, de acuerdo con la OCDE.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como la diferencia en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto.

- Metodología

Dentro de los objetivos del presente Plan de Igualdad está el acabar con la discriminación en materia de remuneración y asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no sólo por un trabajo similar o idéntico, sino también por un trabajo de igual valor.

Con base en la valoración de puestos de trabajo realizada por la empresa, se ha recabado un registro salarial de la totalidad de las personas trabajadoras solamente identificadas por un número de referencia (Id) que incluye los siguientes datos:

- ✓ Género
- ✓ Departamento
- ✓ Antigüedad en la empresa
- ✓ Escala de Igual Valor
- ✓ Categoría profesional
- ✓ Distribución del personal
- ✓ Situación familiar
- ✓ N.º de hijos
- ✓ Tipo de contrato
- ✓ Nivel académico
- ✓ Salarios y complementos salariales
- ✓ Retribuciones extrasalariales
- ✓ Beneficios sociales
- ✓ N.º de horas trabajadas
- ✓ N.º de horas extra
- ✓ Nacionalidad

Por ello, la auditoría salarial estuvo centrada en analizar las posibles diferencias salariales de género existentes según Escala de Igual Valor, realizando un análisis de la retribución desagregado por género en cada una de las escalas existentes y la desviación con relación a la mediana de la categoría, necesitando una justificación de cualquier desviación superior a un 25% con respecto a dicha mediana.

Por otra parte, se ha realizado una comparativa de la media de retribución por género tanto a nivel general de toda la organización como dentro de cada Escala de Igual Valor.

A estos efectos, en la auditoría se ha realizado una normalización de los salarios base y los complementos salariales y no salariales, y por ende, de la remuneración total. En este sentido, los datos han sido normalizados y anualizados para evitar posibles desequilibrios derivados de las diferencias del porcentaje de dedicación de jornada.

El análisis hecho en el informe de auditoría salarial se ha tomado como referencia para el cómputo de trabajadores cada contrato laboral que ha estado vigente a lo largo del año 2021.

- Conclusiones

El análisis de la situación del CD Tenerife en relación a la igualdad retributiva de género, debe tener en cuenta el contexto y características específicas del sector donde desarrolla su actividad.

Se trata de un Club deportivo que participa exclusivamente en competiciones masculinas, factor que incide directamente en la constitución de la plantilla. Todos los equipos que participan en las distintas categorías federadas son masculinos. Debe tenerse en cuenta además que la legislación deportiva estatal separa categorías por sexo y especialmente las profesionales, lo que conlleva -a diferencia del resto de ámbitos laborales en un escenario profesional- a separar las categorías por sexo. Esta situación, se está tratando de corregir con las iniciativas que se encuadran en el Convenio de Colaboración entre el CD Tenerife y la FUNDACIÓN CANARIA CLUB DEPORTIVO TENERIFE, a través de la cual se desarrollan proyectos de fútbol femenino

En virtud de lo anterior, siendo los jugadores el colectivo mayoritario dentro de la totalidad de la plantilla, además de ocupar las posiciones de mayor importe retributivo, al regirse por el valor del mercado deportivo y no por el valor del mercado laboral tradicional, que es el que impacta al resto de posiciones de carácter no deportivo, las conclusiones son las siguientes:

- Brecha Salarial de género: la brecha salarial promedio existente es de un 90%, en importes efectivos y también del 90% en importes equiparados.

En cuanto a la desviación de las medianas es del 93% en los importes efectivos y del 95% en importes equiparados.

En el análisis de la Retribución total en aquellas escalas donde hay representación tanto masculina como femenina, la brecha se encuentra por debajo del límite máximo del 25% considerado como aceptable, en todas las escalas, por lo que podemos afirmar que donde hay representación femenina no existe desigualdad retributiva.

- Masculinización de puestos: se trata de una organización claramente masculinizada, con representación femenina en solo 4 escalas.
- Techo de Cristal: se aprecia una situación de Techo de Cristal, puesto que existe escasa representación femenina en prácticamente la totalidad de las escalas, si bien en la segunda escala de mayor nivel, existe un 100% de representación femenina.
- Contrataciones: la tendencia no ayuda a mejorar la situación de escasa representación femenina en la organización, si bien conviene tener en cuenta que la mayoría de estas contrataciones son de duración determinada.
- Calidad de las contrataciones: en el caso de las mujeres existe un alto índice de contratación indefinida. Este hecho es relevante pues otorga una mayor estabilidad a la mayoría de las mujeres contratadas en la actualidad y puede permitir su consolidación a futuro en sus puestos de trabajo y con la formación y apoyo adecuados poder progresar a puestos de mayor responsabilidad.

- Recomendaciones

Se recomienda implantar políticas y acciones específicas para progresivamente poder mantener una mayor presencia de mujeres en la organización a medio y largo plazo.

Por otra parte, se recomienda revisar las políticas de promoción interna de la empresa, para garantizar que las mujeres tengan el mismo acceso a la totalidad de las promociones realizadas en la organización que les puedan facilitar estar preparadas para progresar internamente en el desarrollo de sus carreras y tener igualdad de oportunidades de cara al futuro para en las escalas o niveles de mayor responsabilidad ir paulatinamente incrementando su presencia.

Asimismo, siempre que la federación pertinente confirme la existencia de suficientes perfiles de entrenadoras femeninas disponibles, se recomienda desarrollar un proyecto de incorporación progresiva de dichas entrenadoras a la entidad para categorías inferiores, sujetas a un plan de mentoring/ coaching por parte de los responsables actuales del área, para así poder ir incrementando el talento y la confianza en aquellos perfiles que actualmente no posean la experiencia necesaria en el mercado, paliando dicho déficit con el citado programa de desarrollo de talento de forma progresiva, internamente en la propia entidad.

9.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.

- Aplicación normativa

El artículo 44 de la LOIEMH, denominado los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el trabajo, dispone en el apartado 1 que:

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”

De igual manera, el artículo 46 de la mencionada ley, al disponer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace referencia a que: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.... y que... con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado... que contendrá al menos las siguientes materias: ejercicio correspondiente a los derechos de la vida personal, familiar y laboral”.

Finalmente, el artículo 4 de Real Decreto ley 28/2020, se hace referencia al trabajo de distancia, disponiendo que:

“... la personas que desarrollan el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los

Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.”

- Análisis cualitativo

En este apartado se analizan las medidas e iniciativas que ayudan a las personas que trabajan en el Club Deportivo Tenerife a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar y que contribuyen a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

Del análisis de los datos relativos a las responsabilidades familiares durante el año 2021, se desprende que el 86,27% de las mujeres de la plantilla no tiene hijos, el 5,88% tiene 1 hijo y el 7,84 % tiene dos hijos. El 86,50% de los hombres no tiene hijos, el 5% tiene un hijo, el 8% tiene dos hijos y el 0,5% tiene tres hijos.



Durante el año 2021, se ha solicitado 1 permiso de maternidad, y 5 permisos de paternidad.

No se han implantado medidas concretas por parte de la empresa para facilitar la conciliación. Si bien existe flexibilidad con las personas trabajadoras en lo relativo a las horas de entrada y salida para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No existen criterios o canales concretos para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

- Recomendaciones

La sociedad demanda que las empresas prioricen entre sus valores el de la conciliación, por lo que el CD Tenerife deberá seguir prestando especial consideración a las obligaciones familiares en los procesos de formación, promoción y desarrollo de carrera; tratando de evitar que la maternidad y la atención a la familia limiten las oportunidades de acceso y desarrollo profesional de las mujeres, sobre todo en lo que afecta a los puestos de mayor rango.

Pero no solo eso, a fin de evitar estereotipos de roles sexistas, deberá sensibilizar a la plantilla sobre la idea de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que afecta por igual a las mujeres y a los hombres.

Para dar cumplimiento a los objetivos apuntados, se considera conveniente informar y facilitar la implementación de medidas en materia de conciliación; para ello, se pondrá especial énfasis en la difusión de las medidas entre el conjunto de la plantilla y en el favorecimiento de su utilización tanto por mujeres como por hombres (tratando con ello de promover la necesaria corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y familiares).

9.2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Aplicación normativa

Dentro de la LOIEMH, el artículo 7 describe que se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De igual manera, el artículo 46 de la mencionada ley, al disponer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace referencia a que:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.... y que... con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado... que contendrá al menos las siguientes materias: ... Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.”

El artículo 48 de la LOIEMH, denominado Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, establece que “... Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y

el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Asimismo, el artículo 3 referente al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, explícita que este principio supone “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

Finalmente, el artículo 4 de Real Decreto ley 28/2020, se hace referencia al trabajo de distancia, disponiendo que:

“... las empresas están obligada a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia ... de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente el teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral...”

- Análisis cualitativo

El Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios en su artículo 54, que resulta de aplicación a todas las mujeres que forman parte de la plantilla del CD Tenerife, establece un procedimiento general de actuación e investigación en supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo, por lo que el Club dispone de políticas claras para la investigación y verificación de aquellas situaciones que puedan constituir acoso en cualquiera de sus modalidades.

Sin perjuicio de que el Club no dispone de plan propio de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, sí que existe un plan de prevención de delitos, existiendo un buzón de quejas anónimas.

Debe destacarse que no han existido denuncias de acoso en la Compañía en los últimos años.

CD Tenerife considera que el respeto entre las personas trabajadoras debe ser un elemento básico de su conducta. Por ello, rechaza cualquier manifestación de

acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, suponen en el ámbito laboral una vulneración del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, así como del derecho a la integridad física y psíquica, a la intimidad, a la dignidad y a la libertad sexual de las personas trabajadoras, por ello el Club aprobará un Protocolo para la prevención y tratamiento del Acoso en la empresa a través del cual se definirán los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir y, en su caso corregir, este tipo de conductas.

- Recomendaciones

- Se va a trabajar en un protocolo que regule cómo se debe actuar ante un caso, para disponer de mecanismos claros que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.
- Para otorgar difusión a estas medidas, se recomienda planificar un plan de difusión para que el protocolo sea conocido por todas las personas trabajadoras.

9.2.9. Violencia de género y situación de exclusión

- Aplicación normativa

En el artículo 4 del Real Decreto ley 28/2020, se hace referencia al trabajo a distancia, estableciendo:

“De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales”.

Resulta de aplicación el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género, relativo a los derechos laborales y de seguridad social, a pesar de la redacción en términos femenino que recoge la norma:

“1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.”

- Análisis cualitativo

El Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios dispone en su artículo 29.f): “Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.”

Actualmente el CD Tenerife no dispone de ninguna protocolo aprobado o procedimiento donde se refleje el apoyo a las víctimas de género, ciñéndose en caso de observar alguna situación de estos casos a lo dispuesto en las distintas normas de aplicación.

- Recomendaciones

Se recomienda organizar un plan de difusión y asesoramiento a las víctimas de violencia de género, sobre las medidas a las que pueden acogerse, para sean conocidas por la plantilla.

9.2.10. Infrarrepresentación femenina

- Aplicación normativa

El artículo 6 de la LOIEMH, denominado discriminación directa e indirecta, establece que:

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

De igual manera, el artículo 46 de la mencionada ley, al disponer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace referencia a que:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que “... con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: infrarrepresentación femenina.”

- Análisis infrarrepresentación femenina

Se entiende por infrarrepresentación femenina aquellas áreas o aspectos de la realidad organizativa en los que se la presencia de la mujer se encuentra por debajo de la de los hombres.

Los datos proporcionados por la empresa, reflejan que existe una baja representación de mujeres en la organización, constituyendo un 20,32% del total de personas que trabajan en el Club Deportivo Tenerife.

Por departamentos, en 2021, existe infrarrepresentación femenina en los siguientes departamentos:

- Mantenimiento del estadio (0%)
- Personal auxiliar (0%)
- Gerencia (0%)
- Secretaría general (33,33%)
- Administración (16,67%)
- Informática (0%)
- Dirección deportiva (0%)
- Dirección deportiva f. Pr. (0%)
- Entrenadores (18,75%)
- Delegados (0%)
- Jugadores Tenerife "B" (0%)
- Preparadores físicos (0%)
- Servicios médicos (0%)
- Técnicos P.D.I. (0%)
- Utereros (0%)
- Jugadores juvenil nacional (0%)
- Coordinación (0%)
- Jugadores Tenerife "C" (0%)
- Personal de cocinas mundialito (0%)
- Jugadores P.D.I. (0%)
- Jugadores profesionales P.D.N.I. (0%)
- Fisioterapeutas (0%)

En consecuencia, no se cumple el principio de proporcionalidad de 60%-40% en ninguno de los niveles analizados, no obstante, esta situación debe ser puesta en relación con el contexto del sector deportivo y en concreto, en un Club de fútbol.

El Consejo de Administración está integrado por cinco hombres y una mujer.

- Recomendaciones

A lo largo del presente Plan de Igualdad, se han definido medidas que buscan contrarrestar esta situación.

9.2.11. Sensibilización y comunicación.

El CD Tenerife incluirá como acciones concretas en el plan de igualdad, acciones vinculadas a la sensibilización y comunicación del presente plan.

En esta línea de sensibilización ya viene trabajando el Club, con las campañas que desarrolla todos los años por el 8 de marzo, con entrevistas por la celebración del día de la Mujer. En esa línea, en el año 2022 se ha realizado la producción del vídeo “Las otras Once” homenaje que el Club ha dedicado al papel que ha tenido la mujer dentro de sus 100 años de historia, que se ha presentado en el marco de los actos de celebración del centenario.

Merece especial mención, el Convenio de Colaboración entre el CD Tenerife y la Fundación Canaria Club Deportivo Tenerife, a través de la cual se desarrollan proyectos de fútbol femenino. Esta fundación se creó como expresión de la responsabilidad corporativa del Club, con el objetivo de contribuir a una sociedad más justa y solidaria.

10. Áreas de actuación y medidas concretas

Conforme al diagnóstico de situación efectuado, la comisión negociadora del plan de igualdad acuerda nueve áreas de actuación, adoptando las siguientes medidas concretas y estableciendo los plazos de aplicación y medidores de cumplimiento, en cada una de ellas:

- I. En materia de selección
- II. En materia de promoción
- III. En materia de ordenación del tiempo de trabajo
- IV. En materia de formación
- V. En materia de comunicación y lenguaje inclusivo
- VI. En materia retributiva
- VII. En materia de acoso sexual y acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión

Área de
Intervención I

Selección y contratación

Medidas a implantar	<p>Exigir a la empresa externa que realice los procesos de selección, información sobre el procedimiento utilizado y que se garantice la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue a hombres y mujeres por igual, así como que se adopten medidas que garanticen la igualdad en el proceso.</p> <p>Promover dentro del club la sensibilización en igualdad de oportunidades de las personas que realizan los procesos de selección, a través de sesiones formativas o informativas, en donde se transmita la importancia de la igualdad de oportunidades; así como la vigencia de los estereotipos de género y la necesidad de evitarlos. Establecer la preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal.</p> <p>Realizar campañas en la página web y redes sociales, animando al sexo menos representado a incorporarse en aquellos puestos masculinizados o feminizados.</p>
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación de la medida	Anual.
Responsable de la medida	Gerencia-director/a área
Indicador de cumplimiento	Proporcionar a la comisión de seguimiento y evaluación información sobre los procesos de selección analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
Área de Intervención II	Promoción
Medidas a implantar	Elaborar un manual/procedimiento de promoción, en el que se

	<p>incluyan los criterios establecidos para cada puesto de trabajo, los mecanismos para evitar discriminaciones, información sobre sesgos, etc. Y/o valorar la externalización del proceso de elaboración, conforme al convenio aplicable.</p> <p>Establecimiento de canales de información de posibles procedimientos de promoción.</p> <p>Implementar acciones positivas en la promoción a puestos y grupos profesionales en las que las mujeres están subrepresentadas.</p> <p>Implementar acciones formativas para desarrollar y retener de manera equitativa el talento en el club, incluyendo por igual tanto el talento masculino como el femenino.</p> <p>Establecimiento de canales formales de reclamación.</p>
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Plazo de aplicación	durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Gerencia-director/a área
Indicador de cumplimiento	Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente promocionadas.

Área de intervención III	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
Medidas a implantar	<p>Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla.</p> <p>Habilitar un apartado en la web o portal web donde las personas trabajadoras tuvieran fácil acceso a información sobre las medidas existentes.</p>

	Realizar campañas para fomentar la corresponsabilidad.
Presupuesto y medios materiales y humanos	El coste de las medidas efectivamente utilizadas y del asesoramiento jurídico que generen.
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Director/a de área
Indicador de cumplimiento	Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones, si procede. Verificación de su ejecución e incremento en el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad.

Área de intervención IV	Formación
Medidas a implementar	<p>La empresa establecerá un sistema formativo, en materia de igualdad, dentro del plan de formación anual a toda la plantilla; que integre contenidos específicos en materia de igualdad y acciones formativas concretas destinadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación, entre ellas, la prevención frente al acoso.</p> <p>Consultar con las personas trabajadoras las necesidades formativas que detectan en cada puesto de trabajo, mediante cuestionario anual anónimo y desagregado por sexo.</p> <p>Creación y difusión del plan de formación a todas las personas trabajadoras de la empresa.</p> <p>Combinar la formación presencial y telemática para favorecer su realización adaptada a las circunstancias personales de las personas trabajadoras.</p>
Presupuesto y medios	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la	Director/a de área

medida	
Indicador de cumplimiento	Control de las acciones formativas, participación y contenidos. Encuesta de satisfacción de cada acción impartida a la plantilla. Elaborar un documento donde se recoja desagregado por sexo y puestos de trabajo las formaciones realizadas, las horas invertidas en los mismos durante la jornada laboral, si son presenciales o no, medios por los que se realiza las formaciones y cualquier otra información que se considere necesaria para analizar en profundidad las posibles dificultades que se puedan dar a la hora de realizar formaciones, incluyendo las horas dedicadas dentro y fuera de la jornada laboral

Área de Intervención V	Comunicación y lenguaje inclusivo
Medidas a implantar	<p>Dar amplia difusión de la información relativa a la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación.</p> <p>Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y las imágenes y los contenidos no sexistas en los documentos y comunicaciones internas y en las externas.</p> <p>Poner a disposición de toda la plantilla la información y documentación relacionada con la igualdad de la empresa.</p> <p>Transmitir a las empresas colaboradoras y proveedoras el compromiso adquirido en materia de igualdad.</p>
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Departamento de comunicación
Indicador de cumplimiento	Control de contenidos por parte de las áreas competentes.

Área de Intervención VI	Retribución
Medidas a implantar	Establecer la equiparación salarial sobre el principio de "a

	<p>igual valor aportado debe corresponder la misma remuneración”. Asegurar una política retributiva basada en el desempeño del puesto de trabajo, sin discriminación por razón de sexo.</p> <p>Implantación de una estructura retributiva clara y transparente.</p> <p>Promover la equiparación salarial entre puestos con la misma puntuación en el sistema de valoración</p>
Presupuesto y medios materiales y humanos	Coste de elaboración de la auditoría retributiva. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación de la medida	Auditoría anual
Responsable de la medida	Gerencia
Indicador de cumplimiento	Actualización de registro retributivo y auditoría salarial.

Área de Intervención VII	Prevención acoso sexual/violencia de género
Medidas a implantar	<p>Difusión del protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Incluir en la formación de las nuevas incorporaciones información sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso.</p> <p>Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas trabajadoras que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.</p>

	Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo, así como apoyar a aquellas personas que se encuentran en situaciones de riesgo o exclusión social y mujeres víctimas de violencia de género.
Presupuesto y medios materiales y humanos	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación de la medida	Anual
Responsable de la medida	Gerencia
Indicador de cumplimiento	Informar anualmente a la comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador.

A continuación, se recoge el calendario de aplicación de las distintas medidas pactadas:

AÑO	2022			2023												2024												2025												2026													
MES	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
ÁREA DE INTERVENCIÓN I: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																					
Exigir a la empresa externa encargada de los procesos de selección información sobre el procedimiento seguido en dichos procesos.				X																																																	
Exigir a la empresa externa encargada de los procesos de selección garantías de la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten el acceso en iguales condiciones a mujeres y hombres.				X																																																	
Promover sesiones formativas e informativas sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.				X																																																	
Establecer la preferencia, en igualdad de condiciones a la contratación del sexo infrarrepresentado.														X																																							
Realización de campañas en la web y redes sociales, animando al sexo menos representado a incorporarse a aquellos puestos masculinizados o feminizados.														X																																							
ÁREA DE INTERVENCIÓN II: PROMOCIÓN																																																					
Elaboración de procedimiento de promoción.																																																					
Establecimiento de canales de información para posibles procedimientos de promoción.																																																					
Implementación de acciones positivas en la promoción a puestos y grupos profesionales en los que las mujeres están subrepresentadas																																																					
Implementación de acciones formativas para desarrollar y retener el talento en el Club, incluyendo el talento masculino y femenino.																																																					
Establecimiento de canales formales de reclamación.																																																					
ÁREA DE INTERVENCIÓN III: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN																																																					
Elaboración de manual de medidas de conciliación.																																																					
Comunicación de manual de medidas a la plantilla.																																																					
Habilitación en la web o portal web de apartado específico donde las personas trabajadoras tengan acceso a la información sobre las medidas existentes.																																																					
Realizar campañas para fomentar la corresponsabilidad.																																																					
ÁREA DE INTERVENCIÓN IV: FORMACIÓN																																																					
Creación y difusión de plan de formación para toda la plantilla.													X																																								
Establecimiento de programa formativo específico en materia de igualdad.													X																																								
Consulta con las personas trabajadoras de las necesidades formativas, mediante cuestionario anual anónimo y desagregado por sexo.													X																																								
Combinación de modalidades de formación presencial y telemática.													X																																								
ÁREA DE INTERVENCIÓN V: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO																																																					
Difusión de información relativa a la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación.													X																																								
Fomento del uso de lenguaje inclusivo e imágenes y contenidos no sexistas en los documentos y comunicaciones internas y externas.													X																																								
Poner a disposición de la plantilla la información y documentación relacionada con la igualdad de la empresa.																																																					
Transmitir a empresas colaboradoras y proveedoras el compromiso adquirido en materia de igualdad.													X																																								
ÁREA DE INTERVENCIÓN VI: RETRIBUCIÓN																																																					
Establecimiento de política retributiva basada en el desempeño del puesto de trabajo, sin discriminación por razón de sexo.																																																					
Implantación de estructura retributiva clara y transparente																																																					
Promover equiparación salarial entre puestos con la misma puntuación en el sistema de valoración.																																																					
ÁREA DE INTERVENCIÓN VII: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL/VIOLENCIA DE GÉNERO																																																					
Elaboración de protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.				X																																																	
Formación específica de las nuevas incorporaciones a la empresa sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso.													X																																								
Creación de canales de asesoramiento y denuncia para víctimas.													X																																								
Fomento de la igualdad de mujeres y hombres con discapacidad intelectual.													X																																								
Establecimiento de medidas específicas de apoyo a personas que se encuentran en situaciones de riesgo o exclusión social y mujeres víctimas de violencia de género													X																																								
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																																																					
Reuniones				X									X																																								
Informes													X																																								
Evaluaciones													X																																								

11. Implantación, seguimiento y evaluación

La definición e impulso de las medidas contempladas en este Plan, dirigidas a avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, exigen la implicación de los órganos de la alta dirección.

Asimismo, el diálogo, la cooperación y la corresponsabilidad de las personas incluidas en su ámbito de aplicación se consideran indispensables para la implantación y mantenimiento y desarrollo de las medidas y el cumplimiento de los objetivos.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad se irán realizando los informes anuales de seguimiento. Con carácter previo a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad del CD Tenerife, se realizará una evaluación final.

11.1. Implantación

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan de Igualdad.

Para ello será preciso identificar las necesidades para la consecución de los objetivos marcados y definir los procedimientos necesarios.

La dirección del Club junto con la Comisión de seguimiento propondrá un calendario de implantación, que será actualizado con ocasión de la elaboración de los informes anuales.

Si en alguna fase de la implantación del Plan se detectara la necesidad, se podrá proponer la contratación de asistencia técnica especializada.

Los miembros de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad recibirán periódicamente información sobre el avance de los trabajos.

11.2. Seguimiento

El seguimiento es el proceso que comprende la actualización y el análisis continuado de la información necesaria para verificar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos propuestos, detectar áreas de mejora y proceder a los reajustes oportunos en la planificación.

Se crea una Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad del CD Tenerife, integrada por tres (3) representantes del Club y tres (3) representantes sindicales de los trabajadores y trabajadoras.

11.3. Informes anuales

Corresponde a la Comisión de Seguimiento la preparación de los informes anuales que, una vez aprobados dentro de su seno, serán sometidos a la consideración de los órganos de máxima dirección del Club.

Los informes anuales del Plan de Igualdad tendrán al menos los siguientes contenidos:

- a) Análisis del proceso de implantación desarrollado y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación.
- b) Comprobación de los resultados obtenidos, para conocer el grado de consecución de los objetivos y acciones definidos en el Plan a través de la evaluación de los indicadores de seguimiento previstos.
- c) Propuestas de adaptación para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

11.4. Evaluación Final

La evaluación final se plasmará documentalmente y se realizará con carácter previo a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad del CD TENERIFE.

La evaluación final permitirá conocer los avances logrados en materia de igualdad, así como detectar aquellos aspectos que sería conveniente incluir en el nuevo Plan de Igualdad.

Corresponde al personal del Club la preparación de la evaluación final que, una vez aprobada por la Comisión de Seguimiento de la Implantación del Plan de Igualdad, será sometida a la consideración de los máximos órganos de gobierno del CD TENERIFE.

La evaluación final permitirá obtener conclusiones sobre los avances logrados en materia de igualdad y sobre la idoneidad y eficacia de las acciones llevadas a cabo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

12. Comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento que se creará para interpretar el contenido del mismo y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y de las medidas planificadas.

12.1. Composición

Se acuerda que esté integrado por tres (3) personas representantes sindicales y por parte del Club con tres (3) representantes.

Cada una de las partes designará a las personas integrantes de la Comisión, que podrán ser sustituidas:

- En caso de que alguna persona desee renunciar de tal condición.
- En caso de que alguna persona cause cese en la empresa
- En caso de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

Cada parte tendrá derecho a nombrar a un asesor con voz, pero sin voto.

A estos efectos, se designa a las siguientes personas para que integren la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del CD TENERIFE:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

María Isabel Alvarado González	****2200-Z
Francisco Javier Armas Padilla	****6707-C
Juan José Rivero Rodríguez	****4792-E

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

María José López González (AFE)	****2551-C
Ángeles Caballero Álvarez (UGT)	****4332-V
Remedios Moreno Leal (CCOO)	****9685-J

Se establece que de cada reunión celebrada se levantará un acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo, se hará constar las posiciones defendidas por cada parte.

12.2. Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- c) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- d) Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del Club, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

12.3. Funcionamiento

Se acuerda aprobar las normas de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento conforme las siguientes pautas.

Quienes integran la Comisión de Seguimiento, así como sus asesores/as, están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como en la documentación y datos presentados y aportados por las respectivas partes.

La Comisión se reunirá:

- a) De manera ordinaria cada seis (6) meses.
- b) De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días que garantice la presencia de más de la mitad de cada representación.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo se levantará acta donde se fije la posición de cada parte.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión de Seguimiento es preciso que se adopten por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta (30) días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría absoluta de cada representación, sin perjuicio del derecho de delegación de voto a favor de otro miembro de la Comisión y pudiendo las partes acudir asistidas por la persona asesora que estimen conveniente.

12.4. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación de los previstos en el presente Plan de Igualdad.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la inspección de trabajo y seguridad social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del CD Tenerife.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla del Club, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servicio de base para su celebración.
- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la decisión de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión de Seguimiento, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación de la comunidad autónoma de Canarias

13. Cláusula adicional

El contenido del presente Plan de Igualdad que precise ser adaptado a lo dispuesto en los artículos de los RD 901/2020 y RD 902/2020 se adoptará por la Comisión de Seguimiento durante su primer año de vigencia.

14. Firmas

Por la Representación de la Empresa

Miembro	Dni	Firma
Milagros Luis Brito	****6835-T	
Francisco Javier Armas Padilla	****6707-C	
Juan José Rivero Rodríguez	****4792-E	

Por la Representación social

Miembro	Dni	Firma
María José López González (AFE)	****2551-C	
Ángeles Caballero Álvarez (UGT)	****4332-V	
Tenaida Medina Arocha (CCOO)	****3797-J	