



# INFORME DE EVALUACIÓN

## I PLAN DE IGUALDAD DEL CLUB DEPORTIVO TENERIFE, S.A.D.

Período: Octubre 2023 – Octubre 2024

**Elaboración:** C.D. Tenerife, S.A.D.

**Aprobación:** Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del C.D. Tenerife.

**Fecha:** 28 de Octubre de 2024



## ÍNDICE:

1. Introducción.
2. Objetivos del Plan de Igualdad.
3. Medidas implementadas.
4. Área de intervención: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
5. Área de intervención: Retribución.
6. Área de intervención: Formación en Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo e Igualdad.
7. Conclusión.



## 1. INTRODUCCIÓN.

El presente informe anual del I Plan de Igualdad del Club Deportivo Tenerife tiene como propósito principal analizar los avances realizados durante el año 2024 en la promoción de la igualdad de género dentro del Club. Desde el inicio de este compromiso en 2022, el C.D. Tenerife ha asumido la responsabilidad de fomentar un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación, en el que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal.

La igualdad de género no solo responde a una obligación legal, sino que también representa un pilar fundamental en nuestros valores corporativos. A través de este plan, buscamos reducir brechas salariales, asegurar un acceso igualitario a las oportunidades laborales, y promover una cultura organizacional que valore la diversidad y el respeto. En este sentido, el presente informe expone las acciones realizadas durante el último año, evalúa su impacto y destaca los principales desafíos y logros alcanzados.

Este análisis es una herramienta esencial para identificar áreas de mejora y para renovar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. Cada medida implementada no solo busca cumplir con el cronograma aprobado en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, sino también contribuir a la creación de una sociedad más justa e igualitaria.

Confiamos en que los resultados y aprendizajes aquí recogidos permitirán a nuestro Club avanzar hacia un futuro más equitativo, en el que la igualdad de género no solo sea un objetivo, sino una realidad palpable en cada aspecto de nuestro entorno laboral.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El I Plan de Igualdad del C.D. Tenerife está diseñado para asegurar la equidad de género en todos los niveles de la organización. A continuación, se describen los objetivos específicos que guían nuestras acciones:

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 profesionales en todos los niveles.
2. Prevenir y actuar con eficacia para eliminar las desigualdades existentes entre 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 C.D. 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 C.D. 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.

### 3. MEDIDAS IMPLEMENTADAS.

A lo largo del año 2024, en el Club Deportivo Tenerife hemos puesto en marcha diversas iniciativas y políticas para avanzar en nuestros objetivos de igualdad de género. Las medidas implementadas se agrupan en función de los objetivos específicos establecidos en nuestro cronograma de aplicación de medidas, buscando garantizar un impacto tangible y medible.

Para cada una de las medidas contempladas en el cronograma para el año 2024 del I Plan de Igualdad del C.D. Tenerife, se han desarrollado acciones concretas, que han sido valoradas individualmente según su grado de avance en una escala del 1 al 4, según el siguiente criterio.

**Fase 1:** No iniciada. Aún no se ha llevado a cabo actuaciones para su implementación.

**Fase 2:** En fase de análisis. Se están analizando diversas vías de ejecución.

**Fase 3:** ejecutada parcialmente. Se ha iniciado la implantación de las medidas, que aún no se ha concluido.

**Fase 4:** Ejecutada totalmente. La medida ya ha sido completamente implantada.

En el I Plan de Igualdad del C.D. Tenerife se fijan siete áreas de actuación:

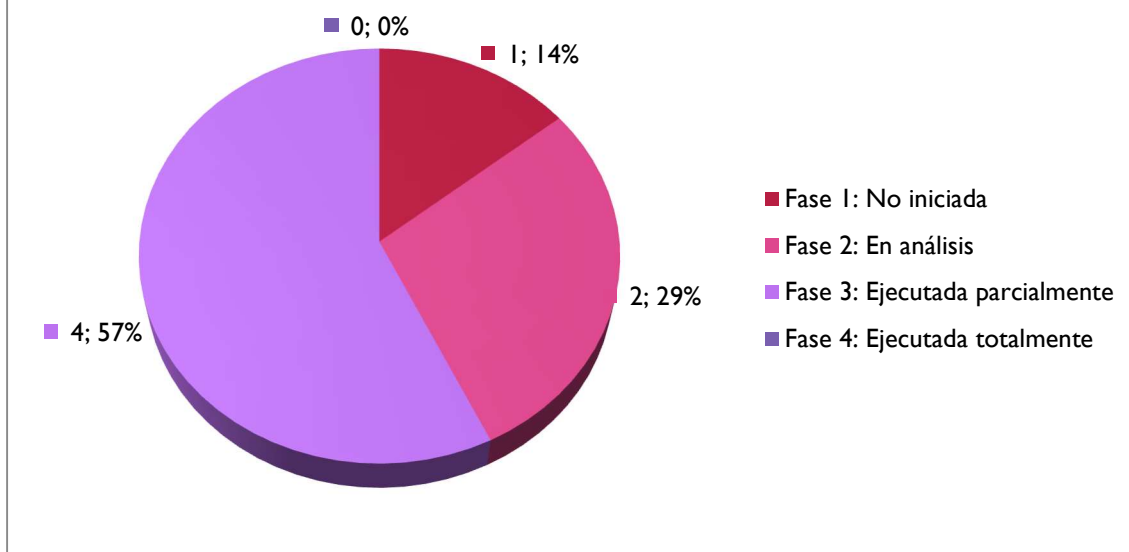
1. En materia de selección y contratación.
2. En materia de promoción.
3. En materia de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
4. En materia de formación.
5. En materia de comunicación y lenguaje inclusivo.
6. En materia de retribución.
7. En materia de prevención de acoso sexual/violencia de género.

#### **Grado de ejecución:**

Teniendo en cuenta el criterio expuesto, la gráfica del análisis de todas las medidas contempladas en el Plan, es la siguiente:



## Grado de ejecución de medidas



En síntesis, del conjunto de medidas contenidas en el cronograma del I Plan de Igualdad del C.D. Tenerife analizada para el año 2024, el 14% aparecen como no iniciadas, puesto que para el año 2024 no estaba prevista su implementación en el cronograma. El 57% han sido ejecutadas parcialmente, y decimos parcialmente puesto que corresponden a medidas que se deberán tener en cuenta durante toda la vigencia del Plan, aunque ya estén implementadas en el Club. Y por último, el 29% se encuentra en proceso de análisis.

#### 4. ÁREA DE INTERVENCIÓN: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

En Abril de 2024, se presentó a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad del C.D. Tenerife las “Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar”.

En el documento, publicado en nuestra página web y newsletter mensual del mes de Abril, se explica la división del personal del C.D. Tenerife en dos grupos: personal deportivo y personal no deportivo, explicando que el personal no deportivo se encuentra al amparo del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios y en lo relativo al área deportiva, se rige por el Convenio Colectivo de Fútbol Profesional y el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

A parte de lo establecido en los Convenios Colectivos y el Estatuto de los trabajadores al respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las medidas que están en vigor en el C.D. Tenerife actualmente son:

- Para personal no deportivo: el trabajo es de carácter presencial, distribuido en un horario laboral de 40 horas semanales, en jornada continua, cuya distribución depende del departamento o área en la que los trabajadores y trabajadoras desarrollen su actividad, si bien durante el confinamiento se hizo uso del teletrabajo, brindando en la actualidad dicha opción, en ocasiones necesarias, a los empleados y empleadas cuyas funciones lo permitan.



En trabajo relacionado con el personal laboral no deportivo se establece al inicio de cada temporada de competición de las diferentes categorías.

- 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.
- El personal del C.D. Tenerife no está obligado a responder correos electrónicos, mensajes, llamadas telefónicas de trabajo fuera del horario oficial, no pudiendo ser sancionadas por ello y garantizando así la completa desconexión digital.

En Enero 2024, se creó una newsletter interna del C.D. Tenerife que se envía mensualmente al personal, en la que los contenidos seleccionados son propuestos por las diferentes áreas, indicando qué noticias les gustaría que se difundieran para el general conocimiento de los demás departamentos del Club.

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del cronograma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 5. ÁREA DE INTERVENCIÓN: RETRIBUCIÓN.

Las medidas de retribución en el plan de igualdad están orientadas a garantizar que todos los empleados reciban una compensación justa y equitativa, independientemente de su género. Estas medidas buscan no solo eliminar posibles brechas salariales, sino también asegurar la transparencia y equidad en las políticas de remuneración.

En el C.D. Tenerife las bandas salariales las establecen los convenios colectivos de aplicación, tanto para el personal deportivo, como no deportivo.



En relación al personal deportivo nos regimos por el Convenio Colectivo de Fútbol Profesional y el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula las relaciones especiales. Y para al personal no deportivo aplicamos el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.

Ninguno de estos convenios establece ningún tipo de discriminación, y ambos definen en el propio convenio una estructura clara y transparente, estableciendo diferentes grupos profesionales y niveles salariales en función de la experiencia y las responsabilidades, y las disposiciones de igualdad y no discriminación garantizan que todos los trabajadores reciban un trato justo y accedan a oportunidades de desarrollo en condiciones de igualdad.

En el C.D. Tenerife estamos trabajando activamente en el desarrollo y la implementación de una estructura clara y transparente de remuneración que refleje el valor de cada posición dentro de la empresa. Nuestro objetivo es asegurar que los criterios salariales sean objetivos, equitativos y comprensibles para todos los empleados, promoviendo así un entorno de trabajo justo y motivador. A través de esta iniciativa, queremos fomentar la confianza y la transparencia en nuestras políticas de compensación y contribuir a una cultura de igualdad y reconocimiento.

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del cronograma	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 6. ÁREA DE INTERVENCIÓN: FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO E IGUALDAD.

La formación en Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo se ha realizado a toda la plantilla del C.D. Tenerife en Noviembre de 2023 y en materia de igualdad se hizo un refuerzo en Mayo de 2024.

Cómo la naturaleza del personal del C.D. Tenerife es dinámica y en constante cambio, reflejando la evolución continua en los objetivos deportivos, las necesidades del equipo, y las



oportunidades de desarrollo de nuestros profesionales. Este dinamismo nos permite adaptarnos de manera flexible y ágil a los desafíos y requerimientos de cada temporada, intentando mantener una plantilla comprometida y alineada con nuestra visión y valores en material de igualdad.

Para garantizar que todos los miembros del club compartan nuestros valores y estándares, especialmente en temas de igualdad y prevención del acoso, realizamos **formaciones específicas en estos ámbitos, adaptadas a las nuevas incorporaciones**. De esta manera, nos aseguramos de que todo el personal, tanto el recién llegado como el ya establecido, esté alineado con nuestras políticas y prácticas, promoviendo así un entorno seguro, respetuoso y equitativo para todos.

#### Datos sobre el curso de Igualdad impartido en Mayo 2024:

La formación en igualdad para el personal del C.D. Tenerife, se impartió en modalidad formativa de teleformación, a través de un enlace que facilitan los formadores a cada empleado por correo electrónico, con una duración total de 2 horas desde el 20/05/24 al 07/06/24. Al cumplir las horas estipuladas, da acceso al examen y una vez aprobado, facilita un diploma acreditativo.

Los contenidos impartidos fueron el siguiente:

#### **SESIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD. Personal en plantilla.**

- Conceptos básicos.
- Actualización legislativa en material de igualdad de género.
- Objetivos del Plan.
- Definición y contenido del Plan de Igualdad.
- Fases de la elaboración e implantación del Plan de Igualdad.
- Beneficios.
- Obligaciones en la empresa en materia de igualdad de género.

El curso se ofreció a un total de 193 personas del C.D. Tenerife, de los cuales 153 eran hombres y 40 eran mujeres. La participación final ascendió a 110 personas que realizaron el curso en su totalidad, siendo 92 hombres y 18 mujeres.

En cuanto al personal del C.D. Tenerife que forma parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se les realizó una formación mixta, con una duración total de 3 horas, desde el 27/05/24 al 04/06/24. La realizaron 4 personas en total, 3 hombres y 1 mujer.

Los contenidos impartidos fueron el siguiente:

#### **PLANES DE IGUALDAD. MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.**

- Conceptos básicos.
- Actualización legislativa en material de igualdad de género.
- Objetivos del Plan.
- Definición y contenido del Plan de Igualdad.
- Fases de la elaboración e implantación del Plan de Igualdad.
- Beneficios.
- Obligaciones en la empresa en materia de igualdad de género.
- Asesoramiento externo a la Comisión Negociadora.





	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El cumplimiento del cronograma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## 7. CONCLUSIÓN

Los esfuerzos realizados hasta ahora en materia de igualdad en el Club Deportivo Tenerife han permitido consolidar una base sólida para construir un entorno laboral más justo, inclusivo y respetuoso, tanto en el campo como fuera de él. Sin embargo, somos conscientes de que la igualdad es un proceso continuo, que requiere de una mejora y actualización constantes para adaptarse a las nuevas realidades. Por ello, continuaremos evaluando y perfeccionando nuestras políticas, así como promoviendo la formación y sensibilización de todo el personal. Nuestro compromiso es claro: avanzar hacia una cultura organizativa donde la igualdad sea un pilar fundamental y se refleje en cada acción y decisión.

Para concluir detallamos la implementación del cronograma de medidas para este año 2024.

La medida que se encuentra en Fase 1 (no iniciadas) corresponde al área de promoción, no reflejada en el cronograma para 2024.

Las medidas incluidas en la Fase 3 (ejecutadas parcialmente) corresponden a selección y contratación, formación, comunicación y lenguaje inclusivo, y por último prevención del acoso. El Club seguirá trabajando en estas medidas, ya que consideramos que ninguna medida del cronograma se encuentra en Fase 4 (ejecutadas totalmente), puesto que esas medidas que ya tenemos, debemos cuidar y mimar, realizando un seguimiento anual, para dar cumplimiento durante la vida del I Plan de Igualdad del C. D. Tenerife.



Y por último, las medidas en proceso de análisis (Fase 2) corresponden a las áreas implementadas siguiendo el cronograma en este año 2024 y son: la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación y la retribución. Dos importantísimas áreas que debemos seguir cuidando para garantizar los derechos de los empleados, estableciendo un equilibrio entre la vida laboral y personal, cubrir las necesidades operativas del Club, retener el talento y tener un impacto cada vez más positivo en la cultura organizativa, con un enfoque de equidad, fomentando un ambiente de colaboración, compromiso y satisfacción laboral.

En resumen, se han implementado para este segundo año de análisis un 71% de las medidas previstas en el cronograma del I Plan de Igualdad del C.D. Tenerife, lo que sigue siendo un logro en la ejecución y aplicación del Plan.

En contraprestación, el 29% de las medidas, que corresponden precisamente a las implementadas en este año 2024, se encuentran en análisis. El Club Deportivo Tenerife es consciente de los desafíos que implica el proceso de implementación de la ordenación efectiva del tiempo de trabajo y la retribución, pero el Club está comprometido a abordarlo de manera proactiva.

El Club Deportivo Tenerife continuará trabajando en el desarrollo y mejora de todas las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad, asegurando que se adapten a las necesidades de nuestro personal, tanto deportivo como no deportivo, y a los objetivos del Club. El compromiso es claro, y se renueva anualmente con este informe de evaluación anual.