



PLAN DE IGUALDAD 2023-2027



I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto legal

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y por el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas, en su artículo 45.1., a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y, en su caso, acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Según esto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 25 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección de este *I Plan de Igualdad* de CLUB UNIÓN DEPORTIVA LAS PALMAS S.A.D. (en adelante **UDLP**).

Asimismo, en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, ha de mencionarse el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como también en su artículo 9.2, que 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 ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: "La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado "Igualdad" que recoge entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (artículo 2, del Tratado de la UE) promoviendo la igualdad (artículo 3, del Tratado de la UE), y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (artículo 8, del Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Para ello, y específicamente para el ámbito de las Empresas, se establece para aquellas de más de 50 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el **Punto 2** de este Plan.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante L.O. 3/2007) y la normativa concordante, la **UDLP**, ha procedido a la elaboración del presente Plan.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

1.2. Contexto empresarial

La igualdad efectiva de oportunidades y trato entre mujeres y hombres es para la Dirección de la **UDLP**, una prioridad dentro del marco de su política interna.

Así se quiere poner de manifiesto tanto la regulación que sobre la materia se están estableciendo en la propia política de la compañía, como en la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad, para potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad, apostando por la promoción de acciones formativas para la totalidad de su plantilla en materia de Igualdad.

En esta línea, la **UDLP** manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y/o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal de la **UDLP**, aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Del mismo modo, la **UDLP** hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia. Motivo por el cual se ha negociado como parte del presente Plan de Igualdad, un protocolo para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género donde se incluye la actuación en el caso de presentarse en el seno de la plantilla, una trabajadora en estas circunstancias.

Así mismo, la **UDLP** rechaza cualquier tipo de discriminación hacia cualquier persona, independientemente de su raza, religión, convicciones políticas o de cualquier clase, incluso por su preferencia y/o tendencia sexual o de género (Colectivo LGTBI).



I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

3. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el seno de la Comisión Negociadora de este I Plan de Igualdad de la **UDLP**. Y se ha realizado sobre datos correspondientes al período del 01/01/2022 al 31/12/2022, relativos a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM.

El informe de este diagnóstico se incluye en el presente Plan de Igualdad como Anexo 11.1.

4. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa, a la firma del presente Plan, ya tiene nombrada una persona Responsable de Igualdad que dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- ✓ Velar porque el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- ✓ Participar de forma activa en todos los procesos de la **UDLP**, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.
- ✓ Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y su evaluación.
- ✓ Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- ✓ Informar a la Dirección de la empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la Comisión de Seguimiento y evaluación.
- ✓ Mantener reuniones semestrales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo. Y en reuniones anuales se hará entrega de informes con el análisis de seguimiento de consecución de los objetivos, así como la evolución de los datos.

5. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la **UDLP**.

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia



I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

de selección, contratación, clasificación profesional, corresponsabilidad, formación, promoción, retribución y salud laboral. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo y por identificación con el colectivo LGTBI. Y actuando con toda la protección necesaria a las víctimas de violencia de género, dentro del seno operativo de la **UDLP** que se le pueda proporcionar.

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este *I Plan de Igualdad* son los siguientes según los 13 ejes:

- I. Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura y la gestión de la empresa, las relaciones inter empresa y con otras organizaciones.
- II. Crear mecanismos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- III. Desarrollar acciones formativas para la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- IV. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.
- V. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- VI. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- VII. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías de ellas están infrarrepresentadas.
- VIII. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- IX. Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla.
- X. Prevenir y erradicar el acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como también por identificación y/o pertenencia al colectivo LGTBI.
- XI. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- XII. Prevenir y erradicar el acoso y discriminación por identificación y/o pertenencia al colectivo LGTBI.
- XIII. Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos específicos de este *I Plan de Igualdad* son los siguientes:

1. Proceso de selección y contratación:

- 1.1. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de la candidata/o, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados



I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

- 1.2. Apoyar al empleo femenino de difícil inserción (en situación de discriminación y/o en riesgo de exclusión social).
2. Clasificación profesional:
 - 2.1. Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género.
3. Formación:
 - 3.1. Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que vaya dirigido a su desarrollo profesional y superación de estereotipos de género.
 - 3.2. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
4. Promoción profesional:
 - 4.1. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa.
5. Condiciones de trabajo:
 - 5.1. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación, para reducir la mayor parcialidad en los contratos de las mujeres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 6.1. Garantizar que en la **UDLP** se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.
 - 6.2. Promover en la **UDLP** una cultura que facilite la conciliación.
 - 6.3. Promover en la **UDLP** una cultura que facilite la corresponsabilidad.
7. Infrarrepresentación femenina
 - 7.1. Establecer una selección y promoción de mujeres en puestos masculinizados social y sectorialmente.
 - 7.2. Desarrollar un programa de desarrollo de habilidades para acercar a la mujer a posiciones masculinizadas, especialmente en las actividades de equipos técnico y deportivo, entre otros.
8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
 - 8.1. Garantizar la implantación, información y aplicación del Protocolo de prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.
9. Violencia de género y protección a la víctima
 - 9.1. Contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, informando y aplicando los Protocolos de actuación.
10. Comunicación inclusiva
 - 10.1. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la **UDLP**, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.
11. Salud laboral con perspectiva de género
 - 11.1. Introducir la dimensión de género en la Política Integrada, donde está incluida la de Seguridad y Salud Laboral, y en las herramientas de PRL desde el SPA con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras de la **UDLP**.
12. Colectivo LGTBI
 - 12.1. Introducir la dimensión LGTBI en la Política Integrada de la **UDLP**, con el fin de garantizar su



I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

implantación, información y adaptación de las necesidades físicas, biológicas y sociales de todas las personas de la empresa.

13. Retribución y auditoría salarial

13.1. Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.

7. **ÁREAS DE ACTUACIÓN: MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

En este apartado se recogen las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, incluyendo los plazos de ejecución, los indicadores acordados para determinar su evolución y las personas o departamentos responsables de su ejecución e implementación; negociados por todas las partes de este Plan de Igualdad tras la realización del Diagnóstico de Igualdad y basado en sus resultados.

Los indicadores cuantitativos, tanto absolutos como porcentuales, siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo.