



atcosanluqueño cf

---

# PLAN DE IGUALDAD

2024/2025



**atcosanluqueño cf**

---

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales NIPO: 207-08-056-X Coordinación: Servicio de Coordinación Empresarial Área de Programas Europeos Subdirección General de Programas

## **CONTENIDO**

### **1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

### **2. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

- PRINCIPIOS GENERALES
- OBJETIVO Y APLICACIÓN
- COMPOSICIÓN
- REUNIONES Y ACTAS
- TOMA DE ACUERDOS
- CONFIDENCIALIDAD
- RECURSOS
- FUNCIONES

### **3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### **5. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO**

### **6. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

- FORMACION
- RETRIBUCIÓN



**atcosanluqueño cf**

- 
- CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
  - PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
  - MEDIDAS PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
  - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

## **7. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

## **8. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **1.COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

Establece entre sus objetivos estratégicos, alineados con las políticas corporativas y la legislación vigente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad y el desarrollo de aquellas medidas que faciliten la conciliación entre vida personal y laboral, entendiendo como tales:

- Calidad de Empleo: fomentar el empleo sostenible y la calidad del contenido de nuestros puestos de trabajo, promoviendo la mejora continua de las competencias de nuestros profesionales.
- Conciliación de Vida Personal y Profesional: respetar el entorno personal y familiar de todos los trabajadores buscando medidas que den respuesta a nuestras necesidades y consigan un correcto balance de ambos entornos.
- Igualdad de Oportunidades: entre los hombres y las mujeres que configuran nuestra organización, con especial enfoque en:
  1. Reclutamiento
  2. Contratación y Compensación
  3. Desarrollo Profesional
  4. Comunicación
- Respeto a la Diversidad: formar y promover la no discriminación por razón de edad, estado civil, raza, religión, orientación sexual, o cualquier otra característica personal, física o social, entre nuestros trabajadores.
- Cumplimiento con la legislación vigente.

En esta línea, y con mandato de la legislación en esta materia, encargada de iniciar los estudios y trabajos que sirvan para la definición de un Plan de Igualdad que integre aquellas acciones que puedan ser necesarias para dar contenido a la presente declaración.



atcosanluqueño cf

---

## 2. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres” y en concreto en su Capítulo III relativo a Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad se ha constituido con fecha 18 de mayo de 2018 la Comisión de Negociación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la cual se dotará del presente reglamento.

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad dotando de los instrumentos básicos necesarios para que en el seno de la empresa **CLUB ATLETICO SANLUQUEÑO C.F.** la parte empresarial y la RLT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir. La comisión para igualdad de oportunidades y no discriminación estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la propia empresa. La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad. Dicho Plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las personas que componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesoras/es están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes. Aquellos datos que estén protegidos por la LOPD serán objeto de especial sigilo.

Todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de igualdad serán a cargo de la empresa. En el caso de que se necesiten celebrar reuniones preparatorias por parte de los representantes de los trabajadores con carácter previo a las reuniones de la comisión, dichas horas se solicitarán a la Empresa y en el que caso de que sean aceptadas por la misma no computarán como crédito sindical. La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados para las reuniones, tanto en relación al desplazamiento como a los gastos de manutención de las personas que forman parte de la plantilla de la empresa. **CLUB ATLETICO SANLUQUEÑO C.F.** se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para la elaboración del Plan de Igualdad.



atcosanluqueño cf

---

Las funciones de la comisión serán las que a continuación se detallan:

a) Velar para que en la Empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones tanto directas como indirectas en la empresa, para garantizar el principio de no discriminación

b) Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como diseñar el Plan de Igualdad de la empresa el cual será acordado entre la representación de la parte trabajadora y la parte empresarial. c) Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).

d) Analizar los datos facilitados por la empresa identificando el sexo y los porcentajes, para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en la igualdad de trato y de oportunidades en las siguientes áreas de intervención:

- Acceso al empleo.
- Contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones, incluidas las retribuciones variables.
- Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Acoso Sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género.
- Comunicación y cultura de la empresa.
- Violencia de género.

e) Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa. Establecer los objetivos para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a partir del resultado de los datos del diagnóstico, y propuesta de acciones con plazos estimados para realizarlas.

f) Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.

g) La Comisión de igualdad será el ámbito para negociar el Plan de igualdad.

h) La Comisión de Igualdad acordará un protocolo de prevención y de actuación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género.



atcosanluqueño cf

---

i) Potenciar el uso de imágenes y lenguaje no sexistas en las notas informativas, comunicaciones internas y externas. En cumplimiento de sus funciones, a la Comisión de Igualdad se le presentará anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas. Anualmente se elaborará un diagnóstico con el objetivo de evaluar las medidas derivadas del plan. El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa ya que dicho Plan está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres, y requiere de la implicación de todas las personas de la empresa. Incorpora indicadores de dichas medidas que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.

### 3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres se realizó un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de: características de la plantilla, selección, contratación, formación promoción, retribución salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad (Documento anexo nº1).

Así mismo se elaboró un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación (Documento Anexo nº2).

El informe de diagnóstico se presentó a la Comisión de Igualdad, la cual ésta formada por la representación unitaria de los trabajadores y diversas áreas de la Empresa, entre ellas, la de RRHH. A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos. A través de la comisión de igualdad se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan y tras la finalización del mismo se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la empresa.

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de **CLUB ATLETICO SANLUQUEÑO C.F.** afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa.

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido. Existe un firme compromiso de cumplimiento del



atcosanluqueño cf

---

Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 4 años.

#### 4.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados. Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución etc...

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en Igualdad para **CLUB ATLETICO SANLUQUEÑO C.F.**

- ◆ Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa a través de la implantación de medidas concretas sobre el acceso al empleo, contratación, promoción, formación, retribución.
- ◆ Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- ◆ Mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general de la empresa, especialmente en aquellos puestos con su representación de mujeres
- ◆ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales integrando en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.



atcosanluqueño cf

- ◆ Elaborar y difundir un protocolo de prevención, detección y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.
- ◆ Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.

#### 5.ÁREAS DE ACTUACIÓN- OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO

<b>BLOQUE Nº 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES</b>	
<b>Objetivo</b>	
<b>Medidas Sugeridas</b>	<i>Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específico en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento).</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	No aplica
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	Dirección de la Empresa
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>BLOQUE Nº 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Objetivo</b>	<i>Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.</i>
<b>Medida 1.1.</b>	<i>Incorporar en cada oferta de trabajo (interna y externa) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades así como la existencia del Plan de Igualdad</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de ofertas publicadas con el compromiso/nº total de ofertas publicadas
<b>Finalización/Implantación</b>	3 meses desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No



atcosanluqueño cf

<b>Medida 1.2.</b>	<i>Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de descripciones de trabajo revisadas/ Nº de cambios efectuados
<b>Finalización/Implantación</b>	Dos años desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	

<b>Medida 1.3.</b>	<i>Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Registro de nº de ofertas con comunicación no sexista/ Nº de formularios/ documentos con lenguaje inclusivo
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde la Formación del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 1.3.</b>	<i>Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Registro de nº de ofertas con comunicación no sexista/ Nº de formularios/ documentos con lenguaje inclusivo
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde la Formación del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 1.4.</b>	<i>Publicar todas las vacantes abiertas, con al menos 15 días de antelación, salvo circunstancias excepcionales y justificadas independientemente del puesto y grupo profesional garantizando que la información es accesible a todo el personal (BIDANET y TABLONES)</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de vacantes ofertadas/ nº de vacantes publicadas y Nº de vacantes ofertadas/nº de vacantes que no cumplen el preaviso
<b>Finalización/Implantación</b>	Cuatro meses desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No



atcosanluqueño cf

<b>Medida 1.10.</b>	<i>Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres contratados por cada departamento y grupo profesional para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de hombres y Nº de mujeres por departamento y puestos
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Anual
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 1.11.</b>	<i>Mantener el equilibrio entre el % de indefinidos de hombres y mujeres, priorizando la conversión de contratos temporales a indefinidos</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	% de hombres indefinidos y % de mujeres indefinidas en BIDADARMA (Por Centros)
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Anual
<b>Responsable</b>	RRHH y Responsables Departamentos/ Divisiones
<b>Requiere Presupuesto</b>	No
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 1.5.</b>	<i>Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura a cualquier vacante, priorizando al personal interno frente a la contratación externa en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de vacantes ofertadas/ nº de vacantes internas seleccionadas
<b>Finalización/Implantación</b>	Un mes desde la entrada en vigor de la medida 1.4
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 1.6.</b>	<i>Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de selección a nivel de empresa y por centros de trabajo</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Presentación de datos de proceso de selección desagregados por sexo (por centro de trabajo)
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH-Selección
<b>Requiere Presupuesto</b>	No



atcosanluqueño cf

<b>Medida 1.12.</b>	<i>Mantener una tasa de temporalidad similar entre hombres y mujeres que no supere el 20% a nivel de empresa por centro de trabajo</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	% de modalidades contractuales desagregadas por sexo
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Anual
<b>Responsable</b>	RRHH y Responsables Departamentos/Divisiones
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 1.13.</b>	<i>Realizar un catálogo de puestos de trabajo teniendo en cuenta el lenguaje no sexista.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	% de modalidades contractuales desagregadas por sexo
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Anual
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

#### BLOQUE Nº 2. FORMACIÓN

<b>Objetivo</b>	<b><i>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la empresa</i></b>
<b>Medida 2.1.</b>	<i>Formar al personal del departamento de RRHH, Comunicación, Comisión de Seguimiento de igualdad y RT en igualdad y gestión de RRHH con perspectiva de género.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de personas del RRHH, Comunicación y RT con formación en Igualdad
<b>Finalización/Implantación</b>	Seis meses desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 2.2.</b>	<i>Formar en Igualdad de Oportunidades a hombres y mujeres, en acoso sexual y por razones de sexo con una formación más específica para los responsables y mandos intermedios.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de acciones formativas de igualdad realizadas y Nº de personas formadas en igualdad
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	No



atcosanluqueño cf

<b>Medida 2.3.</b>	<i>Elaboración de una campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, informando sobre el plan de igualdad.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento acción de sensibilización/ formación
<b>Finalización/Implantación</b>	Dos años
<b>Tipología de la acción</b>	Puntual
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 2.4.</b>	<i>Presentar a la comisión de igualdad para su revisión anualmente las formaciones y horas de formación segregadas por sexo, especificando a las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidados.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Informe de formaciones y nº de horas de formación desagregadas por sexo
<b>Finalización/Implantación</b>	Anual
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Objetivo</b>	<i>Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla</i>
<b>Medida 2.5.</b>	<i>Incorporar a los datos de las acciones formativas estadística sobre nº de mujeres/hombres formadas en cada acción</i>

<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Presentación de estadística por acción
<b>Finalización/Implantación</b>	Anual
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 2.6.</b>	<i>Asegurar las formaciones en horario compatible con jornada reducida.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento informe de horarios de las formaciones realizadas
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	No



atcosanluqueño cf

<b>Medida 2.7.</b>	<i>Poner a disposición de las personas con excedencia por cuidado de hijos/as o excedencias especiales o situaciones de it prolongada la formación existente en la Empresa y realizar acciones formativas de reciclaje en caso de que las necesiten para el desarrollo de su puesto de trabajo a dichos trabajadores.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de personas con excedencia ir informadas/convocadas a formación
<b>Finalización/Implantación</b>	Tres meses desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	

<b>Medida 2.8.</b>	<i>Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc...)</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Nº de materiales de formación revisados y Informe de cambios/modificaciones efectuadas
<b>Finalización/Implantación</b>	Anual
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	No

<b>Medida 2.9.</b>	<i>Desarrollar acciones de formación con el objetivo de promocionar a trabajadoras tanto horizontal como verticalmente en departamentos/ámbitos en los que exista menor representación femenina.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Informe de impacto, resolución y medidas
<b>Finalización/Implantación</b>	Anual
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	

<b>BLOQUE Nº 3. PROMOCIÓN</b>	
<b>Objetivo</b>	<b>Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de promoción.</b>
<b>Medida 3.1.</b>	<i>Establecer un procedimiento objetivo y estandarizada de promoción en la empresa para todos los puestos abiertos a promoción, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos por el puesto.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento que lo acredite
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde el inicio del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	No



atcosanluqueño cf

<b>Medida 3.2.</b>	<i>Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de la empresa, de las vacantes abiertas para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en su publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación disponibles en cada momento.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento de procedimiento de promoción
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde la firma del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Puntual
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	

<b>Medida 3.3.</b>	<i>Informar de forma transparente el resultado de la promoción. Se dará una respuesta motivada a las personas que hayan optado al nuevo puesto y no lo han conseguido, si así lo desean.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Comunicado informando de procedimientos de promoción
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde la firma del Plan
<b>Tipología de la acción</b>	Puntual
<b>Responsable</b>	RRHH- Formación
<b>Requiere Presupuesto</b>	

#### BLOQUE Nº 4. RETRIBUCIÓN

<b>Objetivo</b>	<i>Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa</i>
<b>Medida 4.1.</b>	<i>Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Informe anual de retribuciones sin y con complementos desagregadas por sexo
<b>Finalización/Implantación</b>	Anual
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH-Administración de personal
<b>Requiere Presupuesto</b>	

<b>Medida 4.2.</b>	<i>Realizar un análisis de los complementos vinculados a los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Informe de análisis de complementos
<b>Finalización/Implantación</b>	Anual
<b>Tipología de la acción</b>	Continua
<b>Responsable</b>	RRHH-Administración de personal
<b>Requiere Presupuesto</b>	



atcosanluqueño cf

<b>BLOQUE Nº 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL</b>	
<b>Objetivo</b>	<i>Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa</i>
<b>Medida 5.1.</b>	<i>La reducción en 1 hora de jornada por lactancias, se podrá acumular y disfrutarse en jornadas completas en días de trabajo, y tomadas como acumulación al periodo de descanso maternal, sin que ello repercuta económicamente en ninguno de sus conceptos.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento campaña sensibilización
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Indefinida
<b>Responsable</b>	RRHH-Administración de personal
<b>Requiere Presupuesto</b>	Cuantificar

<b>Medida 5.2.</b>	<i>Realizar campaña de sensibilización dirigida a los hombres sobre las medidas de conciliación disponibles y la importancia para la sociedad y para BIDA FARMA de la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Registro de realización de campaña sensibilización
<b>Finalización/Implantación</b>	Un año desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Puntual
<b>Responsable</b>	RRHH y Comisión de Seguimiento
<b>Requiere Presupuesto</b>	Cuantificar

<b>BLOQUE Nº 6. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Objetivos</b>	<i>Conseguir una empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo. Elaborar, aprobar y difundir un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y por orientación sexual o identidad de género.</i>
<b>Medida 6.1.</b>	<i>Elaborar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a toda la Empresa</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento protocolo elaborado
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Indefinida
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	

<b>Medida 6.2.</b>	<i>Elaborar una Declaración de Principios con el objetivo de mostrar el compromiso asumido por la Dirección y los RT para la prevención y eliminación del acoso por razón del sexo y del acoso sexual y realizar una comunicación del mismo a toda la plantilla.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento protocolo elaborado
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde el inicio del Plan de Igualdad



atcosanluqueño cf

<b>BLOQUE Nº 7. MEDIDAS PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Objetivos</b>	<i>Desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.</i>
<b>Medida 7.1.</b>	<i>La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria hasta un máximo de 7 horas semanales sin disminución proporcional de ninguno de sus conceptos económicos. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Documento protocolo elaborado
<b>Finalización/Implantación</b>	Desde el inicio del Plan de Igualdad
<b>Tipología de la acción</b>	Indefinida
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Requiere Presupuesto</b>	Cuantificar
<b>Observaciones</b>	Las trabajadoras, podrán acreditar su situación de Víctimas de Violencia de Género, además de lo legalmente establecido (Art. 23. BOE 9/2018 3 de Agosto) mediante un Informe de los Servicios Públicos de Atención a las Víctimas de Violencia de Género.

<b>BLOQUE Nº 8. DIFUNDIR Y CONCIENCIAR EN MATERIA DE IGUALDAD</b>	
<b>Objetivos</b>	<i>Asegurar que la comunicación interna y externa de BIDADARMA promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles</i>
<b>Medida 8.1.</b>	<i>Revisar y corregir si procede el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, circulares, correo...) y externas (página web, folletos, revistas, campañas de publicidad, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.</i>
<b>Indicador De Cumplimiento</b>	Chequeo a una muestra de textos e imágenes de diversos ámbitos.
<b>Finalización/Implantación</b>	Seis meses desde la finalización de la formación de Igualdad a los responsables/mandos intermedios
<b>Tipología de la acción</b>	Indefinida
<b>Responsable</b>	RRHH- Relaciones Institucionales
<b>Requiere Presupuesto</b>	Cuantificar



atcosanluqueño cf

BLOQUE Nº 9. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Objetivos	Velar por la salud y seguridad laboral de toda la plantilla adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable. Asegurar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.
Medida 9.1.	Revisiones médicas y pruebas complementarias para estudiar y analizar el estado de salud del personal, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los factores psicosociales.
Indicador De Cumplimiento	Nº de personas desagregado por sexo que realiza reconocimiento y/o pruebas. Nº de personas desagregado por sexo que NO realiza reconocimiento y/o pruebas.
Finalización/Implantación	Un año desde la firma del Plan de Igualdad
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	RRHH- PRL
Requiere Presupuesto	Cuantificar

## 6. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Plan, la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad. Esta comisión estará formada por 5 miembros por la parte social y 5 miembros por la parte empresarial. La Comisión de Seguimiento elaborará dentro de dicho trimestre el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer para la ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan. La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados para las reuniones, tanto en relación al desplazamiento como a los gastos de manutención de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento. **CLUB ATLETICO SANLUQUEÑO C.F.** se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para el seguimiento del Plan de Igualdad.

Todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad serán a cargo de la empresa. La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido y es de aplicación a toda la plantilla. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 4 años desde la firma del mismo. Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los



**atcosanluqueño cf**

---

objetivos del mismo. Las horas destinadas a estas reuniones no computarán como crédito sindical.

- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

- Durante el último trimestre de vigencia del plan de Igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.

- De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Fdo. **CLUB ATLETICO SANLUQUEÑO C.F.**