

GRI 403-4: Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

Las cuestiones específicas tratadas con los sindicatos en materia de seguridad y salud se encuentran recogidas en el artículo 37 del Convenio colectivo del Real Club Celta de Vigo, S.A.D.

4.5. FORMACIÓN.

En el Grupo RCCelta, la formación constituye una de las líneas básicas y estratégicas de su política de gestión de personas que materializa el compromiso del grupo respecto a la mejora continua de la profesionalización y la motivación de su equipo humano.

El Grupo fomenta la formación continua de sus empleados como medida y elemento de progreso personal e individual con el ánimo de buscar la excelencia en el desempeño del puesto de trabajo. Derivado de todo ello proporciona a todos los trabajadores planes de formación adaptados a sus puestos de trabajo para conseguir la mayor efectividad en el desempeño de los mismos. El Plan de formación tiene por objeto determinar la formación que recibirá el personal a su incorporación en las sociedades del Grupo RCCelta, así como describir el sistema la detección de necesidades formativas que surgirán a lo largo de la relación laboral.

Además, los trabajadores y trabajadoras del Grupo pueden proponer a sus respectivos directores su interés en formación que se encuentre enfocada a la mejora de sus capacidades y desarrollo de

conocimientos vinculados a su puesto de trabajo.

Los empleados y empleadas del Grupo RCCelta han realizado formaciones en alguna o en varias de las siguientes materias:

- Prevención de Riesgos Laborales (PRL)
- Compliance
- Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)
- Plan de emergencia.
- Cursos de actualización profesional,
- Master en Formación Especializada en Fútbol y Discapacidad Intelectual,
- Cursos de capacitación y preparación para desempeño de los objetivos del Grupo, ..., y
- Cursos de idiomas para integrar en la sociedad a los jugadores como convenios para el refuerzo a los niños de categorías inferiores.

Otra de las cuestiones destacadas por su importancia tanto para La Liga como para el Grupo, es la formación específica en Integridad y apuestas, impartándose un taller en esta materia una vez por temporada.

En esta línea, se refuerza la sensibilización a través de la colocación de carteles sobre integridad en las zonas deportivas y la distribución, tanto en formato físico como digital, de guías proporcionadas por LaLiga entre la plantilla deportiva y administrativa del grupo.

Esta Guía recoge consejos relacionados con las apuestas, las primas a terceros, la manipulación de resultados, las buenas prácticas en redes sociales, relación con los medios y la lucha contra la discriminación.

GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado.

Todos los empleados del Grupo han realizado formación en materia de prevención de riesgos laborales, de compliance, de LOPD y de plan de emergencia.

Además, el Grupo fomenta y valora positivamente que los empleados realicen cursos de actualización profesional y de capacitación y preparación para el desempeño de los objetivos del Grupo. En este ámbito, las horas de formación anual del Grupo RCCelta, a excepción de jugadores, por categoría profesional sexo, así como la media de horas recibidas por empleado, en la temporada 2019/2020, se facilita en la siguiente tabla:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Dirección (*)		Resto áreas (**)		Total	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1.069	273	2.155	481	3.224	754

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Dirección (*)		Resto áreas (**)		Total	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
153	136	22	19	164	155

(*): Dirección General y directores de área

(**): Administración seguridad e instalaciones, marketing, comercial, tiendas, clínica, área técnica.

En cuanto a las horas de formación recibidas por los jugadores, cuerpo técnico y personal, como ya se ha dicho se realizaron talleres de Integridad organizados por LaLiga coordinándose con el Departamento de Seguridad e Instalaciones del RC Celta para el Primer Equipo y Celta B.

La valoración de las acciones formativas enfocadas a los objetivos perseguidos en cada área se evalúa por el responsable de la misma.

Siguiendo esta línea de formación, el personal del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos, así como el del departamento de seguridad e instalaciones del Grupo de acuerdo con la ISO 9001:2015, realiza evaluaciones de los cursos que llevan a cabo para su conservación en el expediente.

GRI 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Por la naturaleza de la actividad desempeñada, el personal deportivo se encuentra en un proceso de evaluación de su desempeño permanente y vinculado a sus resultados individuales y de equipo.

Con respecto al resto del personal, en el caso del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos, así como el departamento de seguridad e instalaciones se cuenta con una metodología definida de Evaluación de desempeño que es aplicada anualmente.

4.6. IGUALDAD Y DIVERSIDAD.

El Grupo RC Celta se encuentra firmemente comprometido con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, independientemente de las características individuales de las personas que opten a un puesto de trabajo. Por ello, hace suyos los criterios establecidos en la legislación vigente sobre el principio de igualdad y diversidad, cuya aplicación práctica se viene traduciendo en el diseño, implantación y seguimiento de medidas que han contribuido efectivamente a integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad diaria del Grupo.

Este compromiso se plasma también en el Código Ético del Grupo donde se recogen los principales valores del Grupo basados en la honestidad, justicia e integridad y donde se hace referencia al máximo respeto, equidad y dignidad en el trato a todos los empleados y empleadas que conforman el Grupo.

Como muestra de la importancia que Grupo RC Celta concede al trabajo por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la intención desde la Dirección Corporativa del Grupo para la temporada 2019/2020 era avanzar en un Plan de Igualdad para negociar conjuntamente con el nuevo Convenio Colectivo de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D., que se ha visto retrasado debido al COVID-19 y cuya intención es retomar en el primer semestre de la temporada 2020/2021.