



RC Celta

I PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA (2021-2025)

INDICE.

1. INTRODUCCION.	3
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	7
3. AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	7
4. DURACION Y VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD.	8
5. CARACTERISTCAS Y OBJETIVOS GENERALES DEL I PLAN DE IGUALDAD.	8
6. AREAS DE ACTUACION DEL I PLAN DE IGUALDAD.	9
7. MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA.....	9
8. COMISION DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD. 24	
9. SISTEMA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.	25
DOCUMENTOS ANEXOS.	26

I. INTRODUCCION.

El objeto social de la empresa Real Club Celta de Vigo, S.A.D., según sus estatutos es:

- “La participación en competiciones deportivas de carácter profesional, de la modalidad deportiva de fútbol,
- La promoción y desarrollo de actividades de una o varias modalidades deportivas, y
- 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”.

La naturaleza de la explotación de la sociedad se corresponde con la participación en competiciones deportivas de carácter profesional, de la modalidad deportiva de fútbol, participando el primer equipo en el Campeonato Nacional de Liga de Primera División y en la Copa del Rey y el equipo filial, Celta B, en la segunda división B.

Además, gestiona las tiendas oficiales RCCelta en las que se comercializa ropa y artículos deportivos.

Los datos generales más representativos de la empresa son:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D.
FORMA JURÍDICA	Sociedad Anónima Deportiva
SECTOR / ACTIVIDAD	Participación en competiciones deportivas profesionales
DIRECCION	Calle Príncipe 44 CP: 36202
PROVINCIA	Pontevedra
MUNICIPIO	Vigo
Nº CENTROS DE TRABAJO	5

NÚMERO DE TRABAJADORES/AS VINCULADOS A LA SOCIEDAD EN EL AÑO 2020	182
CORREO ELECTRÓNICO	Las direcciones electrónicas genéricas de la sociedad son: asede@rccelta.es y escoitamos@rccelta.es
PÁGINA WEB	https://rccelta.es/
CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REAL CLUB CELTA, SAD (36002212011992) REAL DECRETO 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

La empresa se caracteriza por la especialización en los negocios que desarrolla, construyendo relaciones de confianza basadas en la experiencia y en la excelencia, diferenciándose de sus competidores e intentando generar un impacto positivo en la sociedad.

La empresa es la sociedad dominante del Grupo RCCelta, formado por:

- La sociedad participada Afouteza e Corazón, S.L.U, dedicada a la prestación de servicios de fisioterapia y traumatología y otros servicios vinculados a la medicina del deporte, así como a la gestión de determinados espacios (organización de eventos, ...) y al alquiler de espacios a otras empresas, y
- Fundación Celta de Vigo, cuya principal actividad es la promoción del deporte base desde las categorías inferiores de RCCelta, ... y ayudar a la juventud, y a los colectivos desfavorecidos educando en valores y en el deporte desde un punto de vista comprometido con la sociedad y el medioambiente.

El Grupo RCCelta tiene implantadas distintas metodologías y procesos que le permiten desarrollar la actividad de manera ética, transparente y sostenible, impulsando los valores de excelencia, transparencia, sostenibilidad y cercanía como puntos fuertes de su negocio, por ello:

- I. Grupo RCCelta implementa diferentes sistemas de Calidad bajo el estándar UNE EN ISO 9001:2015 certificados por la entidad de acreditación AENOR., en su orientación al cliente, a la gestión de procesos, a la mejora continua, En definitiva, a la excelencia empresarial.

En esta línea, la empresa Real Club Celta de Vigo, S.A.D. ha obtenido el 3º puesto en el Informe Off the Pitch: Top 10 Europe's Top Financial 2019, valorando ratios de margen EBITDA, ROA y ratio de capitalización.

El compromiso con la transparencia se pone de manifiesto con la valoración INFUT del 100% en el ranking del Índice de Transparencia de los clubes de fútbol desarrollado por Transparency International España con el que se pretende impulsar y propiciar el aumento de la información que se ofrece a la sociedad en su conjunto.

A través de su página web, cumple con el Índice de Transparencia de los Clubes de Fútbol (INFUT). Se trata de un índice que consta de un conjunto de indicadores que abarcan cinco áreas de transparencia:

- a. Información sobre el Club de Fútbol,
- b. Relaciones con los socios, aficionados y público en general,
- c. Transparencia económico-financiera,
- d. Transparencia en las contrataciones y suministros, e
- e. Indicadores de la ley de transparencia.

Informa-elEconomista ha otorgado el Certificado de Excelencia en Gestión Empresarial, tras la evaluación de los principales parámetros que determinan la gestión, como son: solvencia, rentabilidad, crecimiento, empleo, internacionalización, responsabilidad social corporativa, satisfacción de clientes, innovación, gestión del riesgo comercial y digitalización.

2. Grupo RCCelta formula voluntariamente el Estado de Información No Financiero con el objetivo de promover la transparencia con respecto a la actividad del grupo y a la sostenibilidad. Se publica el mismo durante un periodo de 5 años en la página web corporativa.

Bajo la óptica de responsabilidad social y ética empresarial se implementa el sistema de gestión de Compliance Penal bajo el estándar UNE 19601:2017.

3. Grupo RCCelta integra el medio ambiente en la gestión global del mismo, para ello ha implantado el sistema de gestión ambiental conforma a la Norma ISO 14001:2015, todo ello de cara a optimizar la gestión de recursos y residuos lo que diferencia a la empresa de la competencia y refuerza de manera positiva la imagen ante la sociedad en general.

Esta optimización en la gestión de recursos y residuos se ve reforzada también con la obtención del Indicador Ardan Empresa Circular 2020, por la implementación de una estrategia de economía circular.

4. Grupo RCCelta, tras la crisis provocada por el COVID-19, ha puesto en marcha medidas para afrontar la vuelta a la normalidad aportando valor en los procesos de continuidad de negocio, implementando buenas prácticas en la gestión de los riesgos derivados del COVID-19 bajo el estándar Protocolo frente al COVID-19, lo que genera confianza entre todos los colectivos (clientes, trabajadores y público en general).

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas, adoptadas a partir de un Diagnostico, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley de Igualdad.

Para realizar esta Plan de Igualdad, previamente se ha realizado un Diagnostico en el cual se analizaron las siguientes variables y aspectos:

- Organigrama.
- Características de la empresa.
- Características de la plantilla (Plantilla desagregada por sexo, Distribución de la plantilla según edad, Distribución de la plantilla según antigüedad, Distribución de la plantilla según su nivel de estudios, Representación legal de los/as trabajadores/as y Distribución de la plantilla según departamento).
- Grupos Profesionales de la empresa (Clasificación profesional, Distribución de la plantilla según Grupos Profesionales, Distribución de la plantilla según Grupos Profesionales y tipo de contrato).
- Retribuciones de la empresa (Distribución de la plantilla según salario bruto anual sin complementos, Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales según salario bruto anual sin complementos, Distribución de la plantilla según salario bruto anual con complementos, Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales y salario bruto anual con complementos y Registro salarial).
- Jornada laboral (Tipo de jornada laboral, Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo).

- Movimientos de personal (Incorporaciones último año por tipo de contrato, Incorporaciones último año por Grupos Profesionales, incorporaciones ETT, Bajas definitivas último año, Bajas temporales, permisos y excedencias último año.
- Selección y Contratación.
- Formación y Promoción profesional (Formación continua, formación realizada el último año por la empresa, Promociones profesionales realizadas en el último año).
- Comunicación en la empresa.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Responsabilidades familiares).
- Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Encuesta a la plantilla.

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad esta concertado por la Comisión Negociadora, constituida el 15 de diciembre de 2020, compuesta por las representaciones designadas por la empresa y por la Representación Legal de los Trabajadores, designados como se detalla a continuación:

- Por la empresa, Real Club Celta de Vigo, S.A.D.:
 - D^a. Maria Jose Herbón Prada, y
 - D. Carlos Salvador Herrera.
- Por la Representación Legal de los Trabajadores/as de la empresa:
 - D^a. Beatriz Lorenzo Fernandez, y
 - D. Juan Carlos Castro Arias.

3. AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El Plan de Igualdad será de aplicación a:

- La totalidad de la plantilla de la empresa Real Club Celta de Vigo, S.A.D, en sus distintos centros de trabajo:

- A personal cedido por ETTs durante el/los período/s de prestación de servicios.

Centros de Actividad	Dirección	Tipo de Actividad que se realiza
Estadio Abanca Balaídos	Av. Balaídos s/n (Vigo)	Juega el Primer Equipo (1ª División y Copa del Rey)
		Tienda RCCelta / Oficina de abonados y Mantenimiento de instalaciones
Estadio Barreiro	Av. de Ramón Nieto, 326 (Vigo)	Juega el Celta B (2ª División B)
Instalaciones deportivas A Madroa	Subida A Madroa, s/n, (Vigo)	Entrenamiento Primer Equipo (hasta noviembre 2020) y Celta B (incluye jugadores, técnicos y personal sanitario)
Ciudad Deportiva Afouteza	Camiño do Monte, s/n (Mos)	Entrenamiento Primer Equipo (desde noviembre 2020) (incluye jugadores, técnicos y personal sanitario)
Edificio A Sede	C/ Príncipe 44 (Vigo)	Dirección General, Dirección Corporativa y Direcciones de otras áreas y Tienda RCCelta

4. DURACION Y VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD.

La vigencia del Plan de Igualdad de Real Club Celta de Vigo, S.A.D., será por un período de 4 años, que abarcan desde el 29/06/2021 al 28/06/2025.

5. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS GENERALES DEL I PLAN DE IGUALDAD.

El I Plan de Igualdad de la empresa, Real Club Celta de Vigo, S.A.D., contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que puedan surgir en la evaluación y el seguimiento del mismo e incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas.

Por otro lado, el Plan de Igualdad parte de un compromiso de la Empresa que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los objetivos generales del I Plan de Igualdad de la empresa son:

- Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa.
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- Prevenir el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

6. AREAS DE ACTUACION DEL I PLAN DE IGUALDAD.

El I Plan de Igualdad de la empresa se estructura en las siguientes Áreas/Ejes:

- Eje Selección y Promoción.
- Eje Formación.
- Eje Política Salarial y Conciliación.
- Eje Comunicación.
- Eje Prevención de Riesgos Laborales.
- Eje Prevención y Actuación frente al acoso.

7. MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA.

A continuación, se describen las distintas acciones y/o medidas que integran el I Plan de Igualdad las cuales están estructuradas por Ejes, y contienen:

- Los objetivos,
- La descripción y procedimiento,
- Personas a las que se dirige,

- Personas responsables de la medida,
- Medios materiales y recursos previstos para su desarrollo,
- Indicadores de Seguimiento, y
- Cronograma previsto para su ejecución.

7.1. EJE SELECCION Y PROMOCION PROFESIONAL.

El eje de selección y promoción profesional incluye las siguientes medidas:

MEDIDA 7.1.1 DISEÑO Y ACTUALIZACION DE UN PROTOCOLO DE ACOGIDA DE LA EMPRESA.																	
OBJETIVOS	Mejorar los procesos internos de la empresa, garantizando la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización Protocolo de Acogida de la Empresa (Información de la empresa, contenidos a integrar en el protocolo, procedimientos...) - Integración de la información sobre el I Plan de Igualdad en la Empresa y sus medidas, en el protocolo de Acogida 																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y nuevas candidaturas																
PERSONAS RESPONSABLES	Técnico Responsable RRHH (Patricia Martinez) Relaciones Externas (Atilano Vecino)																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Equipamiento informatico																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de acogida actualizado - Nº de incorporaciones desagregado por sexo y categoría/puesto. 																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
				x	x												

MEDIDA 7.1.2 IMPLANTAR MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y/O PROMOCIÓN																	
OBJETIVOS	- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas de la Empresa																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	- Establecimiento de la Medida de acción positiva en los procesos de reclutamiento de personal, selección y/o promoción: criterio de preferencia de contratación del sexo infrarrepresentado en el área que corresponda, ante igualdad de capacidades, requisitos y méritos adecuados según el puesto a cubrir																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y candidaturas																
PERSONAS RESPONSABLES	Consejo administración Dirección General (Antonio Chaves) Directora Corporativa (María Jose Herbón) Resto directores de área Técnico responsable RRHH (Patricia Martínez)																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo miembros Area Corporativa Equipamiento informático																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Nº medidas de acción positiva llevadas a cabo, desagregando la información por sexo y área/departamento, categoría profesional/puesto. - Evolución porcentajes presencia mujeres y hombres en las áreas/departamentos/categorías donde existe infrarrepresentación, tras la aplicación de medidas de acción positiva.																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

MEDIDA 7.1.3 SISTEMATIZAR CANALES DE DIFUSION E INFORMACION SOBRE OFERTAS DE EMPLEO EN LA EMPRESA																	
OBJETIVOS	- Difundir, informar sobre nuevos procesos internos de la empresa en el área de selección y/o promoción facilitando el acceso de la información a todo el personal de la Empresa.																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	- Determinación de canales de difusión e información sobre nuevas vacantes en la empresa y/o procesos de reclutamiento, selección y promoción profesional. - Publicidad y difusión de la información																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A todo el personal de la empresa, futuras incorporaciones y candidaturas.																
PERSONAS RESPONSABLES	Tecnico Responsable RRHH (Patricia Martinez) Directora Corporativa (Maria Jose Herbon) Direccion IT																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procedimiento de información/difusión Equipamiento informático Web empresa.																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Canales de información/difusión utilizados - Número de procesos de reclutamiento, selección y promoción realizados																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
						x	x										

7.2. EJE FORMACION.

El eje de formación incluye las siguientes medidas:

MEDIDA 7.2.1 FORMACION EN SENSIBILIZACION Y CONCIENCIACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACION PARA TODA LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.																	
OBJETIVOS	- Formar, concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la integración de la igualdad de Oportunidades en la empresa como principio generador de competitividad empresarial y calidad en el empleo																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	- Diseño de contenidos. - Realización y planificación de píldoras formativas para toda la plantilla de la empresa, promoviendo los principios de igualdad de oportunidades, e informando sobre Conciliación y Corresponsabilidad.																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla																
PERSONAS RESPONSABLES	Tecnico Responsable RRHH (Patricia Martinez) Directora Corporativa (Maria Jose Herbon) Comision de Igualdad																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones Formadores/as especializados/as en la materia (subcontratación) Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos Tablón de anuncios, Comunicados internos																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de talleres/píldoras formativas realizadas - Número de personas formadas desagregados por sexo y Grupo Profesional.																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
			x				x				x				x		

MEDIDA 7.2.2 FORMACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS RESPONSABLES DE AREAS/DEPARTAMENTOS, DIRECCION Y PERSONAL DE RRHH.

OBJETIVOS	- Formar, concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la integración de la Igualdad de Oportunidades en la empresa como principio generador de competitividad empresarial y calidad en el empleo																	
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación contenidos y orientación del curso - Programación y organización de la formación para las personas Responsables de Areas/ Departamentos, Dirección y M.I, así como para todo el personal que participa en procesos de selección y/o promoción profesional. 																	
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Gerencia, Responsables de Áreas y Departamentos, Mandos Intermedios y Comité de Empresa																	
PERSONAS RESPONSABLES	Tecnico Responsable RRHH (Patricia Martinez) Directora Corporativa (Maria Jose Herbon)																	
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones Formadores/as especializados/as en la materia (subcontratación) Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos Comunicados internos																	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos realizados. - Número de personas formadas, desagregado por sexo y Grupo Profesional, y área/departamento 																	
CRONOGRAMA	2021				2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	
			x				x				x				x			

7.3. EJE POLITICA SALARIAL Y CONCILIACION.

El eje de política salarial y conciliación incluye las siguientes medidas:

MEDIDA 7.3.1. EXTENDER EL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO																	
OBJETIVOS	- Extender el Sistema de Evaluación del Desempeño transparente y objetivo, que mejore el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la competitividad de la Empresa																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Aplicación del sistema hacia todas las áreas que no disponen de un sistema de Gestión de Calidad. Formación de evaluadores Realización de evaluaciones																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla de la empresa																
PERSONAS RESPONSABLES	Directora Corporativa (Maria Jose Herbón) Resto directores de área																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documentación interna de la empresa Sistema evaluación del desempeño Equipamiento informático Fichas de puesto de trabajo y Sistema de Valoración de puestos Reuniones/entrevistas evaluación puestos de trabajo.																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Sistema de Valoración de Evaluación de desempeño - Número personas evaluadas, desagregado por sexo y categoría profesional																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
													x				x

MEDIDA 7.3.2. REALIZACION DE ACUERDOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA EMPRESA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Promover jornadas flexibles dentro de la empresa, que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. - Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico. 																	
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Establecimiento de Acuerdos que flexibilicen la jornada laboral y fomenten la conciliación (Difusión Medidas de Conciliación en la Empresa)																	
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla de la empresa																	
PERSONAS RESPONSABLES	Directora Corporativa (Maria Jose Herbón) Direccion General (Antonio Chaves) Resto directores de area																	
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones Equipamiento informatico																	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Número de medidas/acuerdos implantados - Número personas que disfrutaran las medidas/acuerdos, tipos de acuerdos, desagregado por sexo y categoría profesional, nivel jerárquico y responsabilidades familiares - Porcentaje de incremento de utilización de las medidas de conciliación con respecto al año anterior, desagregado por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo y responsabilidades familiares. 																	
CRONOGRAMA	2021				2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	
								x	x									

MEDIDA 7.3.3. ELABORACION DE PROTOCOLO DE DESCONEXION DIGITAL																	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras - Potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. 																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Desarrollo e implementación del Protocolo de desconexión digital en la Empresa. Difusión y aplicación del protocolo.																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla																
PERSONAS RESPONSABLES	Técnico/a Responsable de RRHH (Patricia Martinez)																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones Equipamiento informático																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de desconexión digital - N° personas a las que se dirige el protocolo desagregado por sexo, categoría, puesto y nivel jerárquico 																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
						x	x										

7.4. EJE COMUNICACION.

El eje de comunicación incluye las siguientes medidas:

MEDIDA 7.4.I DIFUSION DE LA POLITICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA																	
OBJETIVOS	Promover el Principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de campaña que persiga la difusión de la política de Igualdad del Real Club Celta de Vigo, entre colaboradores, subcontratas, proveedores, socios/as, sociedad a nivel general. - Publicación en la Web dicho compromiso, y la política de la Empresa en material de Igualdad de Oportunidades 																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla, colaboradores, socios/as, proveedores etc.																
PERSONAS RESPONSABLES	Técnico Responsable RRHH (Patricia Martínez) Directora Corporativa (Maria Jose Herbón) Comunicación (J.C.Bastos)																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo para el diseño de difusión de dicha política Web corporativa																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Campaña de difusión / N° Comunicados realizados a colaboradores, empresas.... - Web empresa - Medios utilizados 																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
			x				x				x				x		

MEDIDA 7.4.2 REVISION DOCUMENTACION DE LA EMPRESA PARA LA UTILIZACION DE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA.

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo - Proyectar internamente y externamente una imagen en igualdad de oportunidades 																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento para la utilización de un lenguaje inclusivo. - Revisión de los documentos internos, actualización y realización de las modificaciones pertinentes, en los casos que proceda, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista. 																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y futuras incorporaciones.																
PERSONAS RESPONSABLES	Técnico Responsable RRHH (Patricia Martinez) Directora Corporativa (Maria Jose Herbón) Comunicación (J.C.Bastos)																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones Documentos de la Empresa Equipamiento informatico																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de documentos revisados y modificados																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
								x	x								

7.5. EJE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO.

El eje de prevención de riesgos laborales/prevenición frente al acoso incluye las siguientes medidas:

MEDIDA 7.5.I REALIZACIÓN ENCUESTAS CLIMA LABORAL																	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Medir diversos factores y percepciones del ambiente de trabajo, para posteriormente analizar todos los puntos que puedan afectar al normal funcionamiento de la empresa o a la dinámica de los/as empleados/as dentro de la organización - Promover en la Empresa un ambiente laboral positivo y en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Realización de Estudios de Clima Laboral periódicamente Análisis de los resultados Establecimiento de acciones de mejora.																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla																
PERSONAS RESPONSABLES	Directora Corporativa (Maria Jose Herbón) Técnico Responsable RRHH (Patricia Martinez)																
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS	Reuniones																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Número de estudios realizados - Resultados de encuesta clima laboral - N° acciones de mejora establecidas - Porcentaje de absentismo desagregado por sexo, categoría profesional, departamento 																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
	x				x				x				x				x

MEDIDA 7.5.3 PILDORAS INFORMATIVAS DIRIGIDAS A TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA PARA LA DIFUSION DEL PROTOCOLO DE ACOSO: FORMACION-SENSIBILIZACION																	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Informar a toda la plantilla sobre del Protocolo de Prevención frente al Acoso, las medidas de prevención implantadas y el procedimiento de actuación en caso de sufrir una situación de acoso. - Sensibilizar sobre la importancia de prevenir y erradicar los comportamientos susceptibles de ser considerados como acoso. - Erradicar y prevenir cualquier situación de acoso en la empresa. 																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de contenidos - Programación formación, planificación contenidos y grupos formativos 																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla																
PERSONAS RESPONSABLES	Directora Corporativa (Maria Jose Herbón) Técnico Responsable RRHH (Patricia Martinez) Comite de Igualdad																
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS	Reuniones RR.HH. Formadores/as especializados para la realización de las píldoras informativas Sala de formación, equipamiento Protocolo acoso Tablón de anuncios Comunicados internos																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Número de talleres formativos realizados - Número de personas formadas desagregado por sexo, categoría profesional 																
CRONOGRAMA	2021			2022				2023				2024				2025	
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
			x				x				x				x		

El resumen cronológico de las distintas acciones y/o medidas que integran el I Plan de Igualdad, se facilita en la siguiente tabla:

CRONOLOGIA DE MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

EJE	MEDIDA	2021		2022				2023				2024				2025	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
SELECCIÓN Y PROMOCION EMPRESARIAL	Diseño y actualización de un protocolo de acogida																
	Implantar medida de acción positiva en los procesos de selección y/o promoción																
	Sistematizar canales de difusión e información sobre ofertas de empleo																
FORMACION	Sensibilización y concienciación en materia de igualdad de oportunidades y conciliación para toda la plantilla																
	Formación en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla																
POLITICA SALARIAL Y CONCILIACION	Extender el sistema de evaluación del desempeño																
	Realización de acuerdos de flexibilidad laboral																
	Elaboración protocolo desconexión digital																
COMUNICACIÓN	Difusión de la política en materia de igualdad de la empresa																
	Revisión documentación para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista																
PREVENCION RIESGOS LABORALES/PREVENCION FRENTE AL ACOSO	Realización encuestas clima laboral																
	Píldoras informativas dirigidas a todo el personal para la difusión del protocolo de acoso: formación-sensibilización																

8. COMISION DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, será la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa, desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad está compuesta por 4 personas: 2 personas en representación de la Empresa, y 2 personas de la Representación Legal de los/as trabajadores/as.

Son funciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad:

- Velar que en la Empresa se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Proponer medidas de mejoras encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Negociar las propuestas de Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Empresa y promover su implementación.
- Realizar el seguimiento, evaluación y control del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la empresa

Dicha Comisión, realizará reuniones de evaluación y seguimiento del Plan:

- Reuniones ordinarias: La Comisión se reunirá con carácter semestral.
- Reuniones extraordinarias: Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes, cuando lo convoque o lo solicite un tercio del número total de personas miembros. En este último caso, la celebración de la reunión no podrá demorarse por más de quince días desde la fecha que fuera solicitada.

Se deberá realizar convocatoria de reunión con una antelación mínima de 7 días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

De todas las reuniones celebradas se levantará acta de la misma.

9. SISTEMA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, se ocupará de:

- Realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa, en el que se analizarán los hitos, incidencias, medidas correctoras y propuestas de mejora que se hayan podido establecer, así como del cronograma de ejecución y sus indicadores.
- Elaborar informes de seguimiento del Plan.

Las modificaciones, cambios y/o mejoras, que se decidan realizar en el Plan de Igualdad deberán estar claramente justificadas y motivadas. Además, deberán ser aprobadas por la mayoría de las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad tendrá además un Sistema de Evaluación compuesto por una evaluación intermedia y una evaluación final. En las mismas, se analizarán:

- Los Resultados del Plan (cualitativos y cuantitativos): recogiendo el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y el nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso e Impacto: recogiendo los cambios establecidos en acciones previstas y el nivel de desarrollo de las mismas; así como el análisis del impacto en el que se analizará, si los hubiera, reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, y grado de conocimiento de la Igualdad de oportunidades en la Empresa.

DOCUMENTOS ANEXOS.

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Eje/Área Actuación:	
Medida	
Objetivos	
Recursos Humanos, materiales y económicos	
Plazos de ejecución previstos en el plan	
Indicadores de seguimiento de la medida	
Situación /Estado de la medida	
Situación de la medida	<input type="checkbox"/> <i>Sin iniciar / Pendiente inicio</i> <input type="checkbox"/> <i>En Ejecución (I)</i> <input type="checkbox"/> <i>Realizada</i>
Logro de los Indicadores	<i>Verificación de los indicadores propuestos: De proceso, Resultado e Impacto. Se podrá incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida.</i>
Registro de Incidencias	<i>Cambios en el alcance, en la dotación de medios, en la planificación etc. Cómo se han abordado las incidencias por parte de la Comisión de Seguimiento.</i>
Propuesta de acciones de mejora	