



# II Plan de Igualdad de género. CLUB DE CAMPO VILLA DE MADRID

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....</b>	<b>3</b>
1.1.	PRINCIPIOS ESPECÍFICOS .....	3
1.2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	4
1.3.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	4
<b>2.</b>	<b>MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
2.1.	COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE .....	8
<b>3.</b>	<b>PROCESO DE IGUALDAD.....</b>	<b>8</b>
3.1.	FASES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
3.2.	LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y ACCIONES POSITIVAS .....	9
<b>4.</b>	<b>CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO: síntesis .....</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....</b>	<b>14</b>
<b>6.-</b>	<b>COMISIÓN DE IGUALDAD. LIDERAZGO DEL PROYECTO.....</b>	<b>14</b>
6.2	MAPA DE PROCESO: ACCIONES POSITIVAS Y CRONOGRAMA DE TIEMPOS	17
<b>7.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS. ....</b>	<b>23</b>
<b>8.</b>	<b>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD. ....</b>	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>26</b>
10	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	29
<b>11.</b>	<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</b>	<b>32</b>
Anexo auditoria salarial		



## 1. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CCVM declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respetar y promover la Diversidad 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 y trabajadoras.

Cumplir con la legislación vigente y políticas corporativas tales como el Código Internacional de Conducta Empresarial e Igualdad de Oportunidades, respeto Global en el Lugar de Trabajo y Política de Diversidad e Inclusión social..

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad

### 1.1 PRINCIPIOS ESPECÍFICOS

Los principios específicos por los que se elabora el plan de igualdad para GEDIA ESPAÑA han sido:

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 3 IO 3/2007).
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (art. 5 IO 3/2007).
- Discriminación directa por razón de sexo (art. 6 IO 3/2007).
- Discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6 IO 3/2007).
- Acoso sexual (art. 7 IO 3/2007).
- Acoso por razón de sexo (art. 7 IO 3/2007).
- No discriminación por embarazo o maternidad (art. 8 IO 3/2007).
- Indemnidad frente a represalias (art. 9 IO 3/2007).
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 IO 3/2007).
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44 IO 3/2007 IO 3/2007)

## 1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de cuatro años** a contar desde la aprobación de este, es decir, 15 de diciembre de 2022 a 15 de diciembre de 2026

Deberá revisarse, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia, en supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa, modificación sustancial que afecte a la plantilla de la de la empresa, o en caso de resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa en caso de resolución judicial que condene a la empresa por discriminación o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.

Este Plan de Igualdad será de aplicación al 100% de la plantilla de CCVM, por tanto, se aplicará a la plantilla en su conjunto, al personal con mando, personal directivo y al consejo de administración y tendrá **carácter estatal y autonómico**.

## 1.3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Son partes signatarias del presente Plan de igualdad, de una parte, CCVM en representación empresarial, y, de otra parte, la representación sindical de las personas trabajadoras del sindicato UGT.

El compromiso de establecimiento y negociación del II Plan de Igualdad en la empresa, se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

- Mantener en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 46.1 LOIEMHY)(art. 46.1 LOIEMHY).
- Prevenir y eliminar, en caso de que las hubiere, cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 LOIEMHY), tanto directa como indirecta (art. 6 LOIEMHY). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 y 8 LOIEMHY).
- Se adoptarán medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, en caso de que las hubiese. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 LOIEMHY).
- Se garantiza la participación y el acceso de las personas integrantes de la comisión Negociadora de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del Plan de Igualdad en la empresa, siempre y cuando no se vulnere la Ley de Protección de Datos. La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de su no utilización, independientemente de su fin.



## 2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo para la elaboración del Plan de Igualdad es el siguiente:

<b>ÁMBITO INTERNACIONAL</b>	<b>Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948</b>	Igualdad entre todos los seres humanos
	<b>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)</b>	Artículo 11.1: Los Estados adoptarán medidas para eliminar la discriminación en el ámbito laboral
	<b>Conferencia de Nairobi (1985)</b>	Necesidad de obtener una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres
	<b>Conferencia de Beijing (1995)</b>	
<b>ÁMBITO EUROPEO</b>	<b>Tratado de Roma (1957)</b>	“A igual trabajo, igual sueldo”
	<b>Tratado de Ámsterdam (1999)</b>	Objetivo: eliminar las desigualdades por razón de sexo
	<b>Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y ocupación</b>	Prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta de personas trabajadoras o empresarias



<b>ÁMBITO NACIONAL</b>	<b>Constitución Española</b>	Artículo 9.2: deber de los poderes públicos de promover condiciones para obtener una igualdad real y efectiva.
		Artículo 14: igualdad ante la ley y prohibición de discriminación por cualquier razón.
		En el ámbito laboral, se reconoce que se tiene derecho al trabajo y el deber a trabajar, sin discriminaciones por razón de sexo (art. 35.1)
	<b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres</b>	Objetivo: erradicar la discriminación por razón de género y desarrollar políticas transversales.
		Artículo 45: elaboración y aplicación de los planes de igualdad, obligando a las empresas a adoptar medidas para evitar la discriminación. Artículo 46: define el concepto y el contenido de dichos planes de igualdad.
	<b>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</b>	Actualizaciones al respecto de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligatoriedad de Comisión Negociadora</li> <li>• Obligatoriedad de registro salarial y correspondiente auditoría</li> <li>• Materias explícitas en los Planes de Igualdad</li> <li>• Registro obligatorio de Planes de Igualdad</li> </ul>
<b>Nuevos Reglamentos en materia de Igualdad:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro</li> <li>• Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</li> </ul>		



<p style="text-align: center;">AUTONÓMICO</p>	<p><b>Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.</b></p> <p>Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. (2017-2019). Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid (2018). Plan Operativo de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid (2019-2023)</p> <p>Estrategia de Transformación de la gestión de Recursos Humanos (2020-2023)</p>	<p>La Asamblea de Madrid, las entidades locales de Madrid, así como cualquier entidad de derecho público o privado vinculada o dependiente de las mismas, y la Federación Madrileña de Municipios, garantizarán el cumplimiento de la Ley y promoverán las condiciones para hacerla efectiva en el ámbito de sus respectivas competencias. En este sentido, apoyarán acciones afirmativas sobre identidad sexual y de género, así como al apoyo del movimiento asociativo de la Comunidad de Madrid y sus propios proyectos.</p>
---	--	--



## 2.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE



<sup>1</sup>CCVM establece su compromiso con el desarrollo sostenible y socialmente responsable en línea de coherencia con el principio de igualdad, como derecho humano fundamental.

Por tanto su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se alinea con el objetivo número 5: “igualdad de género”.

Este compromiso implica contribuir a la creación de empleos de calidad y generar las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, trabajando por la diversidad, la igualdad y la equidad social, impulsando acciones positivas sin ningún tipo de discriminación directa o indirecta.

## 3. PROCESO DE IGUALDAD

Con anterioridad al plan de Igualdad se ha constituido la comisión negociadora de igualdad y se ha realizado el diagnóstico de género consensado y negociado, donde han

sido objeto de análisis los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infra representación femenina
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y Comunicación inclusiva
- Diversidad e Inclusión Social
- Violencia de Género

<sup>1</sup> Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación del Gobierno de España



### 3.1. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

#### TOMA DE DECISIONES

- Adopción del compromiso por parte de la dirección.
- Implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.
- Definición del equipo de trabajo y constitución comisión negociadora, en adelante a la firma de este documento Comisión de Igualdad.

#### DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

- Recogida de información y análisis de datos de la plantilla, de las prácticas gestión de recursos humanos y de la cultura del CCVM.
- Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: base para el diseño de este documento.

#### DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN

- Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico Identificación de las acciones prioritarias del primer año en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización
- Determinación de las acciones positivas y de los recursos materiales y humanos para el desarrollo de las mismas: Fichas de acciones positivas.
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
- Negociación del Plan de Igualdad: acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

#### SEGUIMIENTO Y EVALUACION

- Desarrollo de las actuaciones propuestas en el II Plan.
- Reuniones de la comisión de igualdad.
- Evaluación del impacto o memoria de género.

### 3.2. LINEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y ACCIONES POSITIVAS

Una vez realizado el diagnóstico de situación se han establecido los objetivos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se han negociado las medidas de acción positiva para su cumplimiento y se han generado indicadores para su seguimiento y evaluación.

#### Metodología, estrategia y objetivos

La base metodológica del II plan de igualdad se establece en base al principio de congruencia, realidad y compromiso para garantizar la igualdad real y efectiva dentro de CCVM.

En base a estos principios se estructura en:

- Línea general estratégica
- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Acciones positivas e indicadores de progreso, ejecución y resultados
- Equipo de Liderazgo del I Plan de igualdad de género
- Timing de ejecución
- Evaluación y seguimiento.



Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

**El presente II Plan se configura como un conjunto de medidas dinámicas que se irán implementando durante la vigencia del plan y hasta que no exista un III Plan de igualdad, el actual tendrá vigencia.**

A partir del primer año de su aplicación y con carácter anual, la Comisión de Igualdad realizará una evaluación para valorar el alcance de las medidas, así como programa nuevas líneas de trabajo. Se realizará la **memoria intermedia** de seguimiento con el progreso de las acciones llevadas a cabo, y posteriormente la memoria final.

Siguiendo las prescripciones de la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre "Igualdad efectiva entre hombres y mujeres", el párrafo primero de su artículo 11, explícita textualmente:

*"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso"*

#### Objetivo general:

**Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el CCVM de una forma real y efectiva.**

**Compromiso Agenda 2030.**

#### Línea estratégica

**Pedagogía de impacto mediante procesos de sensibilización, formación, comunicación e información a la plantilla de una forma transversal y vertical.**

#### Objetivos específicos

1. Eliminar el proceso de segregación laboral vertical y horizontal
2. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos
3. Propiciar la conciliación en los tiempos de vida
4. Promoción y formación competencial para el desarrollo profesional de las mujeres, y foco a la selección con perspectiva de género
5. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género y cualquier tipo de discriminación



#### 4. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO: síntesis

A modo de conclusión general, se identifica que **CCVM no ejerce políticas en los ámbitos analizados con sesgo de género, ni procesos sujetos a discriminación directa o indirecta**, aunque es recomendable seguir en la línea de implementar la perspectiva de género y acciones transversales en la organización.

Utilizando los resultados del análisis de la información y los indicadores de género, se ha obtenido un grado medio de incorporación de la igualdad de género en la empresa, lo que ha permitido establecer las áreas que presentan mayores logros y fortalezas, que pueden utilizarse para reforzar la imagen de CCVM y su compromiso con la igualdad de género. Por otro, detectar las áreas de mejora en las que se debe trabajar para avanzar en la mejora de la igualdad de género.

CCVM tiene un fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades, por sus valores y principios que conforman la su **Cultura y valores**, reforzados por la implementación de este II Plan de igualdad de oportunidades.

##### 4.1 Puntos fuertes y áreas de mejora

ÁMBITO DE TRABAJO	SITUACIÓN ACTUAL
GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA (CULTURA DE EMPRESA)	<b>FORTALEZAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I Plan de igualdad de oportunidades</li> <li>- Código de conducta</li> <li>- Comité de Seguridad y Salud</li> <li>- II Compromiso con la igualdad de oportunidades</li> <li>- Validación Comisión negociadora</li> <li>- Aplicación convenio colectivo propio</li> </ul>
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer la igualdad de oportunidades como un eje estratégico y transversal.</li> <li>- Implementar la perspectiva de género en la cadena de valor</li> <li>- Difusión del compromiso a la plantilla</li> <li>- Asignar Presupuesto</li> <li>Sensibilización y concienciación de la Plantilla en Igualdad de oportunidades</li> </ul>
ACCESO SELECCIÓN	<b>FORTALEZAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de la Administración pública. Ley general de presupuestos del Estado.</li> <li>- Criterios procedimentalizados</li> <li>- Descripción puestos de trabajo.</li> <li>- Acceso candidaturas página web</li> <li>- Acceso no discriminatorio directo, ni indirecto.</li> <li>- Cuestionarios y solicitudes</li> <li>- Información de las vacantes</li> <li>-</li> </ul>
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminación positiva en el acceso a vacantes donde algunos de los dos sexos están infra representado.</li> <li>- Formación a las personas de selección con perspectiva de género</li> <li>- Protocolo de acceso con perspectiva de género.</li> </ul>



<b>PROMOCIÓN/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/ FORMACIÓN</b>	<b>FORTALEZAS:</b> - Plan de formación - Aplicación del convenio propio - Herramienta objetiva de la valoración de los puestos
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> - Plan de acción para promover la promoción del género menos favorecido. - Formación de empoderamiento femenino. - Fomentar la promoción con perspectiva de género
<b>POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES</b>	<b>FORTALEZAS:</b> - Política retributiva en el marco del convenio - Salarios base iguales entre mujeres y hombres. - Registro retributivo y Auditoría salarial - Valoración puestos - Divulgación de las tablas salariales -Desviaciones salariales por debajo del 25%
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> - Comunicar e informar del significado de la retribución desde la perspectiva de género
<b>INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	<b>FORTALEZAS:</b> - Sensibilización y compromiso de la empresa. -
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> - Análisis y equilibrio en caso necesario regla 60/40 en categorías y puestos - Selección de mujeres en los puestos donde no están Representadas. - Brecha de género en personal mando intermedio - Programas formativos de Liderazgo femenino y acciones de transversalidad de género - Segregación vertical y horizontal.
<b>CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>FORTALEZAS:</b> - Aplicación de medidas del convenio colectivo - Ayuda escolar - Uso de medidas sin discriminación de género -Beneficios sociales
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> - Sensibilizar ante el uso de medidas de conciliación - -Elaborar un plan de conciliación propio.
<b>CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS</b>	<b>FORTALEZAS:</b> - La plantilla cuenta con una jornada de 35 horas semanales - Política de desconexión digital propia -Política de Teletrabajo propia
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> - Atraer talento femenino y re equilibrio puestos. -Ruptura de estereotipos de género. -Apostar por una mayor contratación indefinida -



<b>SALUD LABORAL</b>	<b>FORTALEZAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de prevención y salud laboral</li> <li>- Comité de Seguridad y Salud Laboral</li> <li>- Programas de Salud y deporte para el personal empleado en plantilla</li> </ul>
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar la perspectiva de género en el plan de salud y prevención</li> </ul>
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>FORTALEZAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo Actualizado de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dentro del marco de la violencia laboral ( OIT)</li> <li>- Procedimiento informal y formal de acción</li> <li>- Definición de qué es una conducta de acoso sexual o por razones de sexo y posibles conductas.</li> <li>- Comisión de igualdad con formación en esta área.</li> </ul>
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización ante el tema del acoso sexual y su Prevención.</li> <li>- Protocolo Actualizado de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dentro del marco de la violencia laboral ( OIT)</li> <li>.</li> <li>- Formar e informar a la plantilla lo que se considera conductas de acoso sexual o por razones de sexo.</li> <li>- Difusión y conocimiento a la plantilla.</li> <li>- Establecer protocolos de no discriminación colectivo LGTBIQ+.</li> <li>- Sensibilizar y establecer protocolo para posibles mujeres Víctimas de violencia de género y para posibles hombres víctimas de violencia intrafamiliar.</li> </ul>
<b>LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA</b>	<b>FORTALEZAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversos canales de comunicación</li> <li>- Concienciación y sensibilización</li> <li>-</li> </ul>
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar y difundir un Manual de lenguaje inclusivo</li> <li>- Acciones formativas en lenguaje inclusivo a nivel transversal</li> <li>- Revisión de documentos y protocolos</li> <li>- Uso del lenguaje no sexista</li> <li>- Iconografía no sexista en la página web</li> <li>-</li> </ul>
<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL</b>	<b>FORTALEZAS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política propia de compromiso y Acción social</li> <li>- Colaboración con empresas externas de diversidad e inclusión</li> </ul>
	<b>ÁREAS DE MEJORA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alinear los objetivos y acciones de diversidad con la agenda 2030 de desarrollo sostenible.</li> <li>- Establecer alianzas para una mayor incorporación de colectivos con discapacidad o en riesgo de exclusión social.</li> <li>- Generar programas de diversos tipos de diversidad.</li> <li>- Incrementar y Establecer la cuota de personas con discapacidad</li> </ul>



## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA: SINTESIS

Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En CCVM no se han identificado diferencias salariales relacionadas con las áreas de actividad o tareas que realizan mayoritariamente mujeres y hombres, ya que se han definido los puestos y tareas con criterios objetivos, garantizándose los requisitos reales del puesto, pero el proceso de segregación laboral impacta en la estructura, al no tener un equilibrio de representación en base a la regla 60/40 en alguna áreas y puestos de la empresa.

En materia de política retributiva no existe ninguna diferenciación por razón de sexo en CCVM ya que, la totalidad de trabajadoras y trabajadores que prestan servicios en el Club perciben la retribución correspondiente a su nivel retributivo o categoría profesional y la misma antigüedad en función del número de quinquenios cumplidos.

Por tanto, no existen diferencias salariales que concurren en una discriminación salarial directa, ni indirecta porque el sexo no es el criterio para establecer el salario

Las desigualdades que establecen una desviación salarial, en determinados grupos y escalas, se han justificado por variables distintas al sexo, y por tanto no puede afirmar que existe una discriminación por razón de sexo en CCVM.

En este punto, se destacan un aspecto crucial y que supone un matiz conceptual importante: no es lo mismo una discriminación salarial que una desigualdad salarial.

- La auditoría salarial, se registrará como documento a parte en la Autoridad Laboral REGCON, de registro de convenios colectivos de la Comunidad de Madrid, en el apartado otros documentos.

## 6.-COMISIÓN DE IGUALDAD. LIDERAZGO DEL PROYECTO

La Comisión negociadora de CCVM, se constituyó el 10 de febrero de 2022, de una forma equilibrada en género y número, y se validó en acta del mismo día con los primeros acuerdos:

### Reuniones de la Comisión Negociadora.

- La comisión acuerda reunirse al menos trimestralmente con carácter ordinario, pero se reunirá tantas veces como sea necesario hasta la consecución de su fin aprobar el 2º Plan de Igualdad.
- Con carácter extraordinario a petición de cualquiera de sus miembros
- En cada reunión se **levantará un acta**, en la que se hará constar:
  - ✓ *El resumen de las materias tratadas.*
  - ✓ *Los acuerdos totales o parciales adoptados.*
  - ✓ *Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.*

La comisión negociadora ha tenido competencias en:

- Negociación del diagnóstico y diseño de las medidas que integrarán el plan de igualdad.



- Realización y/o supervisión de la realización del diagnóstico y elaboración del informe de los resultados, sin perjuicio de las obligaciones que tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras tengan legalmente atribuidas.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Otras funciones atribuidas por la normativa o por los acuerdos en la propia comisión, incluida la autorización y registro del plan de igualdad para ser validado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Corresponde a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones positivas y sensibilización a la plantilla.

Una vez firmado este documento Plan de igualdad, la comisión hasta ahora negociadora pasa a nombrarse Comisión de igualdad, ya que se ha cerrado su función negociadora y por tanto pasa a formalizarse como comisión de igualdad, junto con el órgano de vigilancia y seguimiento, como garantes de la implementación, seguimiento y valoración del Plan.

La comisión efectuará un seguimiento, según su reglamento interno, y evaluación que concluirá con la elaboración de un informe intermedio y final, con la evolución de este segundo plan de igualdad, así como de la efectividad de las medidas de mejora implementadas, con apoyo del órgano de vigilancia.

Se establece un calendario orientativo en el que la comisión negociadora compromete a reunirse.

Reuniones	Semestrales 2022-2026
<p>Se levantará acta y se evaluarán las acciones positivas implementadas hasta la fecha y su grado de cumplimiento a través de los indicadores y objetivos.</p> <p>Las horas empleadas para la negociación y preparación, análisis, redacción y debate de los documentos relativos al Plan de Igualdad, serán sin cargo al crédito horario sindical, y por lo tanto a cargo de la empresa.</p>	Abril 2023
	Octubre 2023
	Abril 2024
	Octubre 2024
	Abril 2025
	Octubre 2025
	Abril 2026
Octubre 2026	



**Por parte de CCVM:**

- Inmaculada Martorell Silgo
- Antonio Vos Saz
- Teresa Larrea Santa Olalla

**Por parte del Comité de empresa o delegados y delegas de personal:**

- M.<sup>a</sup> Soledad Cintas Lleras
- Pedro Hernández Sánchez
- Fernando Cadenas Grangier

Se han identificado las acciones positivas para cada uno de los objetivos, con la seguridad de que reúnen las siguientes características:

- **Coherencia:** las medidas que se han propuesto y negociado están relacionadas directamente con los objetivos.
- **Concreción:** se han formulado de forma clara, mediante los indicadores, los tiempos, personas responsables y recursos asignados.
- **Temporalidad:** las medidas tienen una duración determinada, coherente con la duración total del Plan de Igualdad de Género.
- **Realidad:** Adaptadas a la realidad de la empresa **para un cumplimiento efectivo y no declarativo.**

El criterio de temporalización establecido en el seno de la comisión negociadora de igualdad se centra en establecer acciones realistas y adaptadas a la realidad de hoy del CCVM.

Las acciones negociadas responden a la línea estratégica de comunicación, información, formación y sensibilización a la plantilla durante el primer año, para concienciación y transversalización. **Pedagogía de impacto**

Se han negociado 12 acciones positivas, con una temporalidad trimestral durante la vigencia del II Plan de Igualdad, 4 años, y reservando un espacio para elaborar la memoria de impacto de género a la mitad del desarrollo del plan de igualdad y a la finalización de este.

**La finalidad de las acciones positivas contempla:**

- Eliminación de todos los obstáculos y barreras identificadas en el diagnóstico.
- Con fecha de finalización una vez eliminadas las barreras y obstáculos.
- Medidas concretas, medibles y alcanzables.

## 6.2 MAPA DE PROCESO: ACCIONES POSITIVAS Y CRONOGRAMA DE TIEMPOS

1.-GESTIÓN DE PERSONAS Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
AP1.-PLAN CCVM COMUNICA	N.º de acciones informativas implementadas Grado de satisfacción de las mujeres beneficiadas N.º de aportaciones y sugerencias Nº de eventos	Dinamizar los canales de comunicación y promover la participación de la plantilla en el desarrollo del II Plan de Igualdad	Personal en Plantilla	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad/ Departamento de Marketing y Comunicación.  Recursos: Los necesarios para la acción	Q1 2023- Q1 2026

Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
AP2.-Formación a todo el personal sobre el Plan de Igualdad de género y oportunidades	Grado de satisfacción de la plantilla. N.º de aportaciones y sugerencias Datos desagregados por sexo	Concienciar, sensibilizar e informar del concepto de Igualdad de género y oportunidades y el compromiso de CCVM. Pedagogía de impacto	Personal en plantilla	Comisión de igualdad/RRHH/IT  Recursos: Los necesarios para la acción	



2. ACCESO/ FORMACIÓN/ PROMOCIÓN					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
AP3 Sensibilizar transversalmente a las mujeres en competencias de Liderazgo femenino	N.º de acciones formativas implementadas Grado de satisfacción de las mujeres beneficiadas N.º de aportaciones y sugerencias Datos desagregados por sexo	Contribuir a la ruptura del “Techo de cristal” y la ruptura de estereotipos de género.	Mujeres del personal en plantilla	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazos
AP4 Implementar en el proceso de selección y promoción, la perspectiva de género	Departamentos y áreas involucradas  Criterios y documentos generados de Documento de análisis final	Potenciar la transparencia y objetividad en el desarrollo y promoción de las personas y sus necesidades intrínsecas.  Garantizar el acceso de las mujeres a la promoción interna, si están en reducción de jornada, excedencia o contratación de temporalidad	Personal en plantilla	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	



3.. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR/					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Recursos
<p><b>AP5.-</b> Guía de corresponsabilidad en el uso de los tiempos y la conciliación</p>	<p>N.º de Guías difundidas Grado de satisfacción</p>	<p>Concienciación en el uso diferencial de los tiempos. Ruptura de estereotipos y roles de género</p>	<p>Personal en plantilla</p>	<p>Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción</p>	
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Recursos
<p><b>AP6.-</b> Reformular la nomenclatura de la Clasificación profesional e incluir la variable sexo y el género no binario, en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, que sea necesario</p>	<p>Nº de documentos revisados Nº de nomenclaturas reformuladas Nº documentos incluyendo la variable sexo y no binario</p>	<p>Reformular con lenguaje inclusivo y distintos modelos de género.</p>	<p>Personal en plantilla</p>	<p>Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción</p>	



5.LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
<b>AP7</b> Elaborar una guía de comunicación y lenguaje inclusivo propia de CCVM	Nº Guía difundidas Nº de documentos reformulados  Grado de impacto en el uso del lenguaje	En línea con Pedagogía de impacto transversal en CCVM, se trata de tomar conciencia de la importancia de la utilización del lenguaje inclusivo.  Durante el primer año.	Personal en plantilla	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	

5 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
<b>AP8</b> Generar eventos y actividades que promulguen los valores de igualdad.	Nº de eventos generados Grado de difusión	Visibilizar la política de igualdad de CCVM con su comunidad externa	Comunidad externa	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	



6.PREVENCIÓN DE ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
<b>AP9</b> Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Nº protocolos difundidos Nº de situaciones sucedidas Nº de consultas y aportaciones	En línea con Pedagogía de impacto transversal en CCVM, se trata de tomar conciencia de los comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo	Personal en plantilla	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	

6.PREVENCIÓN DE ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
<b>AP10</b> Formación al personal y directivo y con mando intermedio	Nº acciones formativas Grado de satisfacción	Toma de conciencia, prevención y erradicación de conductas y lingüísticas que pueden constituir situaciones de acoso o discriminación	Personal en plantilla	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	



7.VIOLENCIA DE GÉNERO					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
<b>AP11</b> Formar a una persona de la comisión de seguimiento para identificar, asesorar e informar a una posible víctima de violencia de género en CCVM	Contenido de la acción formativa Nº de mujeres víctimas de violencia de género	Toma de conciencia, prevención y erradicación de conductas y lingüísticas que pueden constituir situaciones de acoso o discriminación	Personal en plantilla	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	

8.RETRIBUCIÓN					
Acción positiva y descripción	Indicadores	Objetivo	Personas destinatarias	Responsable	Plazo
<b>AP12</b> Acción positiva incluida en la Auditoría salarial	Análisis de los pesos de los complementos	Garantizar la equidad salarial	Departamento financiero/ Comisión seguimiento.	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad  Recursos: Los necesarios para la acción	



## 7. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Se elaborará un presupuesto que definirá la asignación de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo del II Plan de Igualdad en su conjunto y para cada acción diseñada.

Para ello, será necesario considerar el presupuesto de la empresa y los posibles acompañamientos externos de personas profesionales, así como los recursos inmateriales de dedicación por parte de la comisión de igualdad.

A la hora de implementar las acciones, se atribuirá el coste económico y de temporalidad horaria.

## 8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ORGANISMO DE VIGILANCIA PARITARIO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan. RD/901/2020

9.5 “ En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano **concreto de vigilancia** y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.”

2. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad. No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.**”

Forman parte del órgano de Vigilancia:

<b>EMPRESA</b> Teresa Larrea	<b>RLT</b> Fernando Cadenas
---------------------------------	--------------------------------

### Atribuciones del Órgano de vigilancia:

Las personas que integran tanto la Comisión de Igualdad como el Órgano de vigilancia son las y los responsables del impulso y coordinación de la política en materia de igualdad de género con relación al personal en plantilla, y de la vigilancia de la ejecución y del seguimiento y la evaluación del **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de CCVM**

El Órgano de vigilancia del Plan de Igualdad es un órgano de composición paritaria, con funciones administrativas y técnicas de desarrollo, seguimiento, evaluación y propuesta de los planes de igualdad, y de apoyo y asesoramiento técnico a la Comisión de Igualdad en todas sus funciones.



### **Sustituciones:**

Las personas que integren el órgano de vigilancia podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad
- En el caso de que alguna persona desee renunciar
- En el caso de que alguna persona, por el motivo que sea, abandone la empresa
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración superior a un año y que impida el normal funcionamiento del órgano de vigilancia y seguimiento.
- Ambas partes son legítimas para incorporar a las personas que consideren

### **Funciones del Órgano de vigilancia:**

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informado e informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección. - Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación. - Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar 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.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla



## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

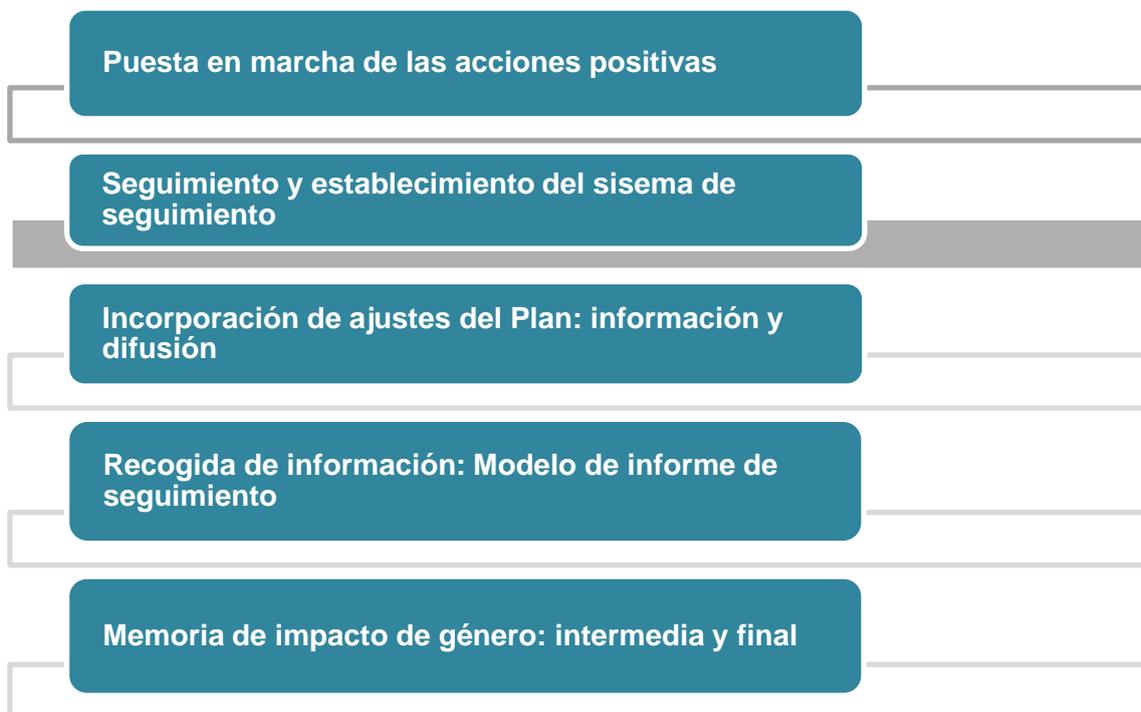
Actualmente existen en todas las comunidades autónomas órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales fruto de los correspondientes acuerdos interprofesionales entre patronales y sindicatos.

“Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre: “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por el órgano de vigilancia y la comisión de igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.



## 10 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



**El sistema de seguimiento, por el órgano de vigilancia, pretende unos objetivos concretos:**

- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de igualdad de género.
- Conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las medidas previstas según lo programado.
- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad de Género.
- Adaptar o reajustar el Plan de Igualdad para responder a nuevas necesidades o dar mejores respuestas a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación, que permita responder a la dimensión interna de la misma (¿cómo se ha hecho? y ¿qué se puede mejorar?) y dar cuenta externamente del proceso (transparencia y contribución al avance en la igualdad real entre mujeres y hombres).

Como **criterio de evaluación** para el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan se establece el impacto de género en CCVM.:

¿Qué se ha hecho?	X	<b>Evaluación de resultado</b>
¿Cómo se ha hecho?	X	<b>Evaluación de proceso</b>
¿Cómo se ha avanzado?	X	<b>Evaluación de impacto</b>



Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

<b>Evaluación de resultados</b>	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
	Grado de consecución de los resultados esperados.
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
<b>Evaluación de proceso</b>	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
<b>Evaluación de impacto</b>	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

- Establecer canales de comunicación abiertos para el buen desarrollo del II Plan de igualdad.
- Mantener y afianzar el compromiso de la dirección de la organización con la igualdad durante todo el proceso de ejecución del II Plan de Igualdad.
- Establecer canales de comunicación que garanticen el acceso y la participación a todas las personas que conforman CCVM.
- Solicitar asesoramiento especializado en igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de las acciones en las que sea necesario.
- Hacer difusión, tanto interna como externa, de los avances más significativos que se vayan produciendo en el desarrollo del Plan.

A continuación, se detallan los indicadores generales de criterio a utilizar para la realización de la evaluación del II Plan de Igualdad de género, al margen de los ya establecidos en cada ficha de acción positiva y que también se tomarán como referencia.



### Generales

- Grado de Ejecución del plan:

% de acciones realizadas con relación al total de acciones previstas

% de cumplimiento del cronograma previsto para la implementación del plan.

- Impacto del Plan de Igualdad

Nº de personas beneficiarias de las acciones ejecutadas

Cambio de actitud en la plantilla respecto a la perspectiva de género.

El órgano de vigilancia, mediante los informes de seguimiento recogidos en acta en las reuniones, evaluará el grado de implementación de las acciones. Estas evaluaciones aportarán tanto el cumplimiento de los objetivos previstos, de los resultados como de los procesos, con una orientación a la mejora continua del II Plan de igualdad de oportunidades, lo que garantizará el seguimiento constante durante toda la implantación, marcando hitos de recogida de información según las necesidades detectadas, en el Órgano de vigilancia, que informará a la comisión de igualdad.

Con todo ello se elaborará un **informe final de evaluación o memoria** en los plazos previstos, constituyendo todo ello un marco óptimo para seguir en el proceso de mejora continuada hacia la responsabilidad social de género.

Comisión de igualdad y organo de vigilancia

Sistema de seguimiento

Ajustes necesarios

Informe de seguimiento

Memorias de impacto

Nuevo ciclo de implantación

Este informe detallará la información relativa a las tres dimensiones evaluadas y otros datos que se consideren relevantes y pertinentes. **Se estructurará en:**

Identificación de la fecha de realización del informe y periodo al que se refiere y personas responsables.

- **Evaluación de resultados** en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos y grado de ejecución de las acciones previstas.
- **Evaluación de proceso** en relación con los recursos empleados (humanos, económicos y técnicos), el plan o cronograma de trabajo, herramientas de seguimiento, dificultades encontradas e intervenciones de modificación realizadas o pendientes.
- **Evaluación del impacto** relativo al grado de corrección o mejora de los indicadores de igualdad, es decir, reducción de desigualdades en la presencia y participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de gestión y organización; y cambios en la cultura de la empresa (actitudes, sensibilización de la plantilla etc.).

Indicaciones sobre la conveniencia de la continuidad de cada una de las acciones y conclusiones sobre las que ya han cumplido con su objetivo por completo.

Identificación de nuevas necesidades: Propuestas de mejora.

#### FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

**Medida** (Especificar)

**Persona/Departamento responsable**

**Fecha implantación**

**Fecha de seguimiento**

**Cumplimentado por**

**Indicadores de seguimiento**

[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]

**Indicadores de resultado**

Nivel de ejecución  Pendiente  En ejecución  Finalizada

	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>

**Indicadores de proceso**

Adecuación de los recursos asignados

Dificultades y barreras encontradas para la implantación

Soluciones adoptadas (en su caso)

#### **Indicadores de impacto**

Reducción de desigualdades

Mejoras producidas

Propuestas de futuro

Documentación acreditativa de la ejecución de la medida

#### **4.2 Modelo de informe:**

##### **Datos generales**

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

##### **Información de resultados para cada área de actuación**

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

##### **Información sobre el proceso de implantación**

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

##### **Información sobre impacto**

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el II Plan de igualdad de género.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

##### **Conclusiones y propuestas**

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

El seguimiento es una parte esencial de la implantación del Plan de Igualdad de Género, ya que Internamente, se ha obtenido información acerca de su desarrollo y Externamente, se ha comunicado su grado de implementación y se ha reforzado el compromiso y la imagen de CCVM en el avance hacia la igualdad de género por su:

- **Carácter informativo**, Se difundirá del Plan de Igualdad de Género y se generará un correo de igualdad como canal de comunicación abierto con la plantilla.
- **Talante participativo**, que promueva la implicación de las personas que componen la empresa en el desarrollo de las medidas y proporciona un soporte para la reflexión conjunta acerca de los grados de realización y la introducción de posibles reajustes para optimizar su implantación.

Incorporación de ajustes en el plan a raíz de la información obtenida en los informes de seguimiento y una vez aprobados por la dirección de la empresa, deberán realizarse las correspondientes modificaciones en el Plan de Igualdad de Género, para mejorar su funcionamiento.

Los ajustes y/o nuevas actuaciones deberán recogerse por escrito en el propio Plan de Igualdad de Género, haciendo mención a la incidencia o necesidad a la que da respuesta. Será necesario a su vez, revisar los restantes elementos de la planificación que pudieran verse afectados (personas responsables, recursos, tiempos de ejecución, resultados esperados, etc.).

Esta labor será realizada Comisión de igualdad y el apoyo del Órgano de vigilancia, así como se abre la posibilidad a que se cuente con asesoramiento externo de consultoría de Género, en cuyo caso adaptará y compartirá con el grupo de seguimiento el Plan de Igualdad de Género modificado, informando paralelamente a la dirección.

## 11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Desigualdad de trato:** Falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los otros.

**Datos desagregados por sexo:** Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo cual permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y posibles discriminaciones. Ejemplo: el porcentaje de mujeres en paro diferenciado del porcentaje de hombres en paro.

**Discriminación:** Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

**Discriminación directa por razón de sexo:** La situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, por razón de sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente neutra sitúa a personas de un determinado sexo en desventaja con respecto a personas de otro sexo, a no ser que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para lograr dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Ejemplo: la dificultad de promoción profesional de las mujeres a causa de la organización de los horarios de la jornada de trabajo, que a menudo son incompatibles con las responsabilidades familiares asignadas socialmente a las mujeres.

**Discriminación por razón de sexo:** Limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito a causa del sexo de una persona.

**Equidad de género:** Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre mujeres y hombres a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad. Ejemplo: la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y las tareas del hogar

**Estereotipo de género:** Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados y diferenciados a las mujeres y a los hombres.

**Evaluación del impacto de género:** Valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre las mujeres y los hombres, para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades.

**Género:** Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y de comportamientos a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre mujeres y hombres.

**Igualdad de género:** Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los distintos comportamientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

**Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes ni estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

Fuente: " Las 6i e la igualdad".

**Indicador de género:** Medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de las mujeres y los hombres, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. El indicador de género es una representación de un fenómeno determinado que muestra total o parcialmente una realidad y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

**Paridad:** Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos géneros no esté representado por más del 60% ni por menos del 40%.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto de las posiciones de poder y de la toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

**Transversalización de género (del inglés *gender Mainstreaming*):** Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno. La transversalidad de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones para tener en cuenta las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres.

Y para que conste a todos los efectos legales oportunos, se firma en todas las páginas, y valida este documento a fecha: 15 de diciembre de 2022.

Por la parte de empresa y por la parte sindical representada en la comisión negociadora

Club de Campo  
Villa de Madrid S.A.

