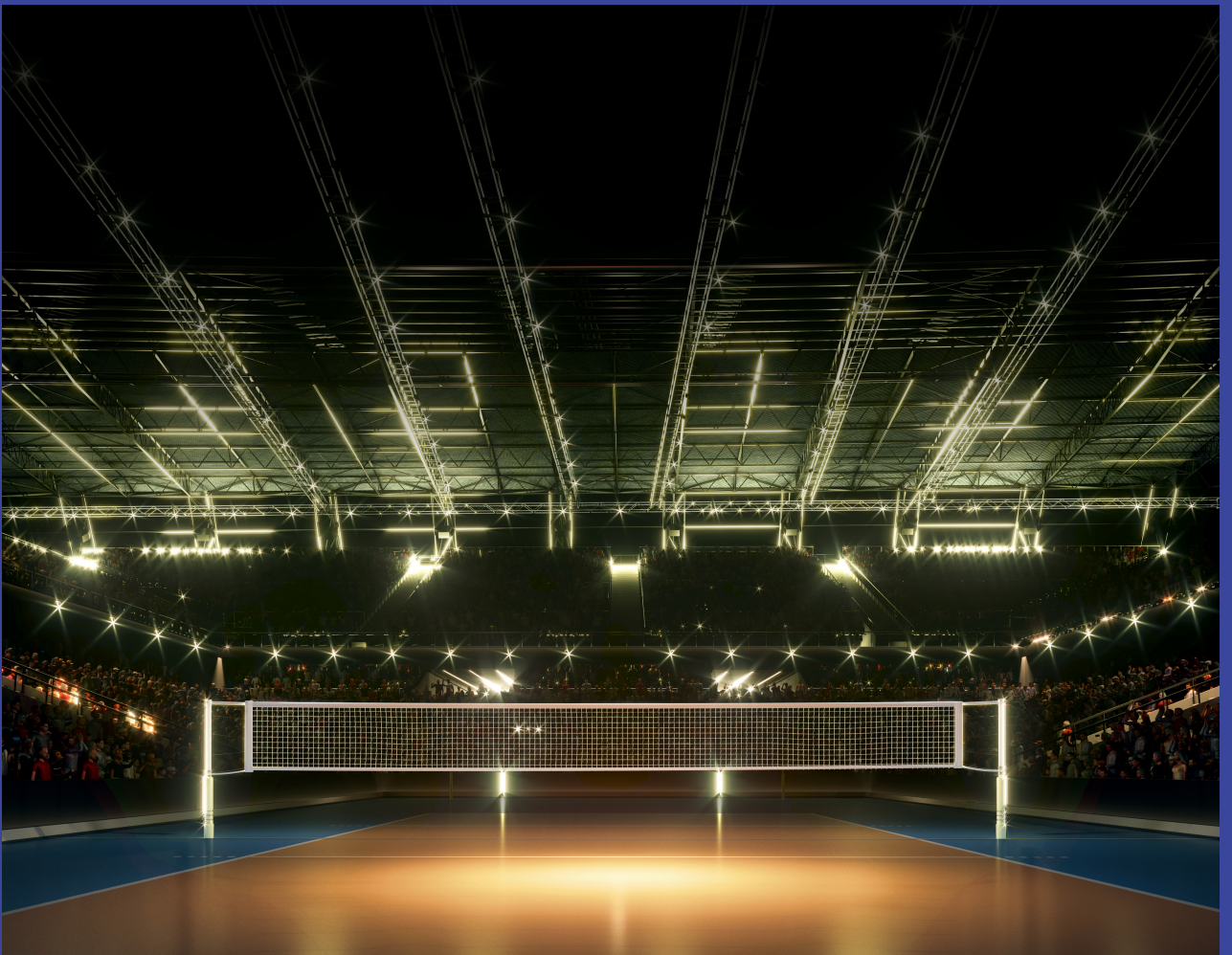


PLAN DE IGUALDAD



2021

ÍNDICE

3	Contextualización
3	Marco normativo
4	Presentación del Club
6	Partes suscriptoras
6	Ámbitos
7	Objetivos
8	Diagnóstico, medidas e indicadores
14	Evaluación y revisión



CONTEXTUALIZACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos.

En la Constitución Española se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (artículo 9.2).

Para la Unión Europea, por su parte, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo prioritario que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembro desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999.

Por otro lado, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un texto que fue ratificado por España cuatro años más tarde, en 1983.

MARCO NORMATIVO

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



PRESENTACIÓN DEL CLUB

El Club Voleibol Coslada, nace en el año 1978 cuando apareció en Coslada un profesor francés llamado Daniel Busnel, con pasión hacia este deporte, que junto a un grupo de amigos amantes de este deporte y con el apoyo y colaboración del antiguo Patronato Deportivo Municipal de Coslada inscriben y legalizan a dicho club en el Consejo Superior de Deportes como entidad deportiva.

Los primeros pasos se inician en el nivel de promoción dentro del municipio con una competición local, muy pobre, junto con algún equipo que compite en el ámbito federado, pero sin estructura de continuidad. A partir del año 1987 se produce un salto tanto cualitativo como cuantitativo dentro del Club.

En los primeros años de la década de los 90 se consigue el asentamiento de la entidad y sus equipos, tanto en la 1ª División Nacional, como en las competiciones federadas de Madrid, como en la Escuela Deportiva que llega a su máximo nivel participativo hacia el año 1992 con unos 450 alumnos.

Esto es consecuencia de la labor desempeñada por los Técnicos, Directivos y Colaboradores habituales que con el objetivo común de hacer de nuestro Club el más importante de la Comunidad de Madrid en nuestra disciplina trabajan en la promoción, desarrollo y tecnificación de nuestro deporte tanto en Coslada como en el resto de la Comarca del Henares. En esta época comienzan los primeros frutos deportivos de los equipos de las categorías inferiores, así como del Senior Masculino, que todos en conjunto sitúan a nuestro Club entre los tres primeros en volumen y nivel de participantes en la Comunidad de Madrid.

Es de los pocos
clubes de Madrid
que participan en
todas las
categorías tanto
masculinas como
femeninas desde
hace más de
treinta años



Estos positivos acontecimientos producen la incorporación de personas, que, proviniendo del más alto nivel del Voleibol Español, incrementan la lista de colaboradores de nuestro Club y aportan sus conocimientos en el objetivo común de situar al Voleibol de Madrid en el nivel que le corresponde. Es el momento en el que nuestro Club empieza a navegar por las Competiciones de ámbito Nacional del más alto nivel hasta la presente temporada.

Hemos mantenido siempre un nivel competitivo autonómico alto. Nuestra entidad siempre se ha mantenido con sus equipos en los primeros puestos del ranking de clubes de la Federación Madrileña de Voleibol además de ser uno de los históricos clubes que participa en estas competiciones. Además, es de los pocos clubes de Madrid que participan en todas las categorías tanto masculinas como femeninas desde hace más de treinta años (infantil, cadete, juvenil y seniors), lo que garantiza la amplia gama de edades en los participantes en competiciones federadas que van desde los 10 años hasta el final de la carrera deportiva de los jugadores de cierto nivel (28 a 35 años). Además, en las competiciones de ámbito nacional, a las que nos vemos abocados por el buen trabajo que se desarrolla en los equipos inferiores y en la escuela deportiva, siempre hemos obtenido buenos resultados deportivos.



PARTES SUSCRIPTORAS

Debido a las características de la entidad, al no contar con representación de los trabajadores, este plan de igualdad se suscribe de manera unilateral por la Junta Directiva del Club.

Este supuesto está apoyado en la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018, que establecía como una de las circunstancias excepcionales para la implementación unilateral la “ausencia de cualquier tipo de representación”.

En el momento en que, con posterioridad, dicha representación surgiera en la entidad, el plan de igualdad se someterá a negociación con el órgano de representación constituido.

ÁMBITOS



PERSONAL

El presente Plan extiende su aplicación a la totalidad de la plantilla del Club.

TEMPORAL

El presente Plan entrará en vigor en el momento de su firma.

VIGENCIA

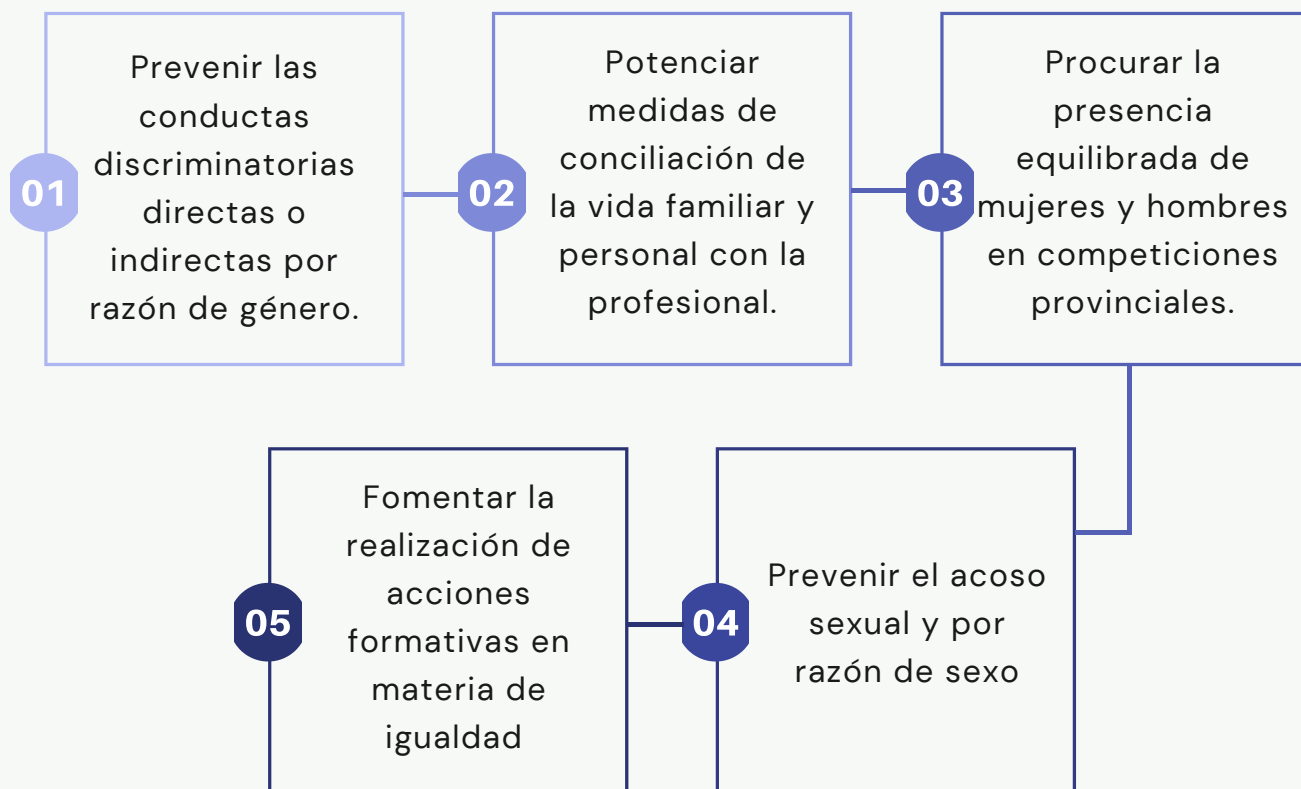
El presente Plan se prolongará durante cuatro años a partir de la fecha en que entre en vigor.



OBJETIVOS

El plan de igualdad pretende promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas del Club.

Sus objetivos principales son:

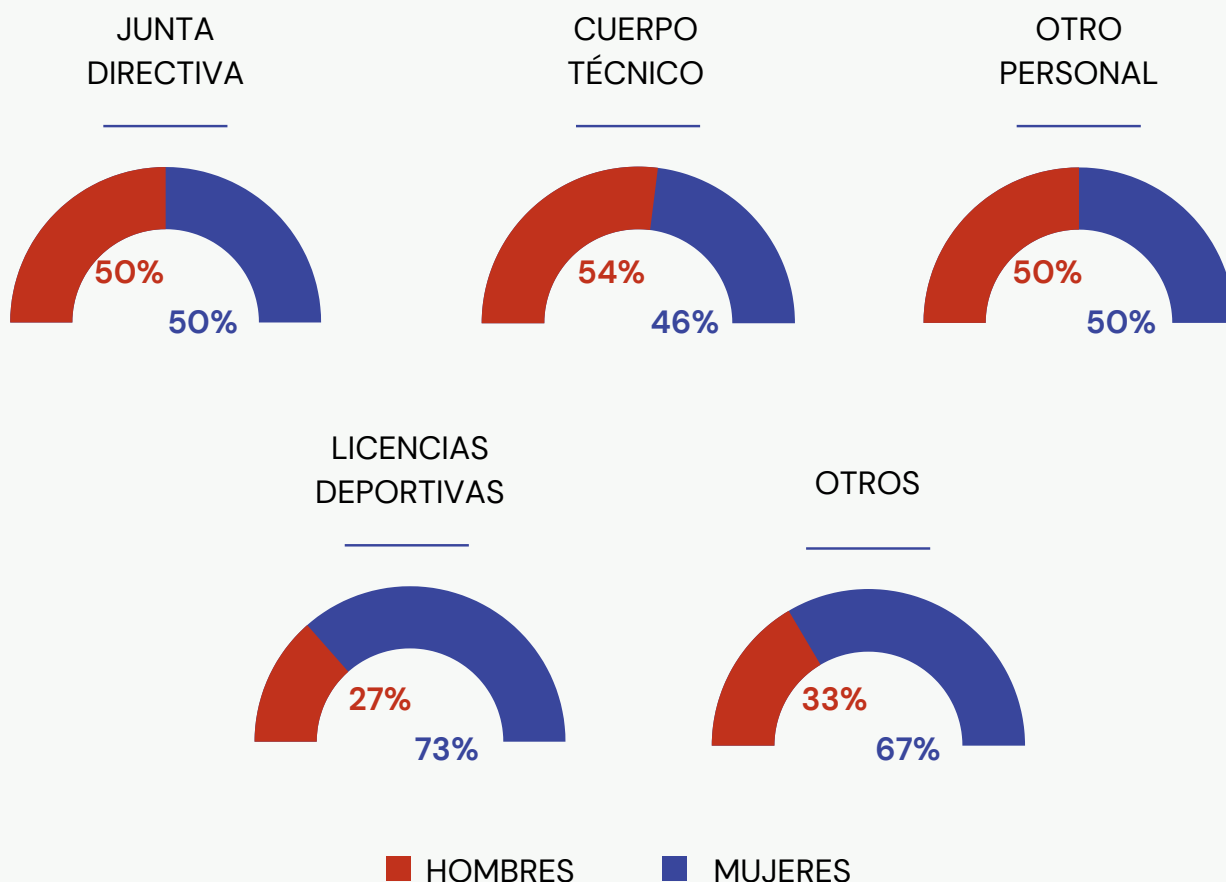


DIAGNÓSTICO, MEDIDAS E INDICADORES

El Club está presidido por un hombre, además, la Junta Directiva, está compuesta por tres vicepresidencias ostentadas por dos mujeres y un hombre, un secretario y una delegada.

El cuerpo técnico lo componen cinco entrenadoras y seis entrenadores. En cuanto a otro personal, cuentan con dos mujeres y dos hombres para la preparación física. En el Club se encargan del textil una mujer y un hombre, mientras que las redes sociales están a cargo de una mujer.

Con respecto a los deportistas, están registradas 115 licencias femeninas y 42 masculinas.



El diagnóstico y las medidas que se proponen en este Plan de Igualdad se han hecho en base a las siguientes áreas de actuación:

- A. Selección y contratación.
- B. Formación.
- C. Promoción y desarrollo profesional.
- D. Retribución salarial.
- E. Conciliación laboral con la familia y/o personal.
- F. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- G. Comunicación.

A. Selección y contratación

Diagnóstico	Medida / Objetivo	Indicador/ Calendario
Los criterios de selección de personal están establecidos por la dirección, fijados en un manual, aunque en igualdad de condiciones no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	Inclusión de preferencia del sexo menos representado a igualdad de méritos y capacidades, en el manual de criterios de selección del personal.	Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el proceso de selección. _____
El Club procura que el equipo de selección sea mixto, teniendo las personas encargadas, formación en igualdad. En la entrevista personal, las preguntas son similares para ambos sexos, evitando aquellas de carácter personal o situación familiar.	Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del Club.	2021.
Se seleccionan más hombres que mujeres, ya que llegan más candidaturas de estos.		



B. Formación

Diagnóstico	Medida / Objetivo	Indicador/ Calendario
El Club tiene plan de formación y todo el personal recibe algún tipo de ella, asegurando que tengan las mismas horas de formación. Toda la plantilla ha recibido formación en igualdad y en prevención de delitos sexuales.	Curso en prevención de delitos sexuales para dotar del conocimiento suficiente y poder elaborar un protocolo de prevención de delitos sexuales. Tener un protocolo a seguir tanto para prevenir como para saber actuar en caso de que la agresión se llegue a producir.	Formación realizada. 2022.

C. Promoción y desarrollo profesional

Diagnóstico	Medida / Objetivo	Indicador/ Calendario
El procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido por criterios demostrables de valía profesional. Cuando existe una promoción se informa a toda la plantilla. Por otro lado, los recursos del Club se distribuyen de manera igualitaria entre las categorías femeninas y masculinas, así como el reparto del uso de instalaciones y horarios es equilibrado entre ambas categorías.	Análisis sesgo género en el proceso de evaluación. Realizar la medición de género en el proceso de evaluación para descartar sesgos de género y discriminación.	Análisis realizado. Cuando se produzca un proceso de evaluación para promoción.



D. Retribución salarial

Diagnóstico	Medida / Objetivo	Indicador/ Calendario
El Club tiene un total de 13 personas trabajadoras, 5 mujeres y hombres. El resto del personal desempeña sus funciones de manera voluntaria.	Elaboración de un manual de retribución y gestión de la política salarial. Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en política salarial.	Manual elaborado. Con anterioridad a la siguiente contratación.
	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva. Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Estudio de valoración de puesto de trabajo realizado. Con anterioridad a la siguiente contratación.



E. Conciliación laboral

Diagnóstico	Medida / Objetivo	Indicador/ Calendario
La formación es en su totalidad de manera presencial.	Oferta formativa en horario laboral y/o a través de plataforma online, cuando la materia lo permita.	Evaluaciones de las formaciones. Cuando se ofrezcan las formaciones.
	Potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional, favoreciendo la conciliación.	
	Realizar una encuesta periódicamente sobre las necesidades de conciliación del personal.	Encuestas realizadas y número de medidas propuestas. 2022.
	Conocer las necesidades de conciliación para poder proponer medidas.	



F. Acoso sexual y por razón de sexo

Diagnóstico	Medida / Objetivo	Indicador/ Calendario
El Club no dispone de un protocolo de prevención de delitos sexuales.	Elaboración del protocolo de prevención de delitos sexuales.	Protocolo elaborado. _____
	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el Club.	2022.

G. Comunicación

Diagnóstico	Medida / Objetivo	Indicador/ Calendario
El Club no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad.	Plan colgado en la web. _____
Promueve el deporte sin discriminar a sus deportistas por su género. Y realiza acciones concretas para la promoción del deporte femenino.	Promover la igualdad en el Club y ser ejemplo para otros clubes.	2021.
	Continuar promocionando el deporte femenino.	Comparativa del incremento de licencias. _____
	Seguir aumentando el número de licencias femeninas en el Club.	Cada temporada, comenzando la del 2021-2022.



EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Las personas firmantes del presente Plan acuerdan constituirse en Comisión encargada de evaluar y revisar el grado de cumplimiento de este. A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año.

En Madrid, junio de 2021



