

**EMPRESA TÉCNICA
DE GESTIÓN DEPORTIVA EMTESPORT**

II PLAN DE IGUALDAD

ANALISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN EMTESPORT S.L. E IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS.

1.- PRESENTACIÓN

En el año 2011 se firmó el primer Plan de Igualdad de la Empresa Técnica de Gestión Deportiva EMTESPORT S.L. de ámbito estatal.

El Plan de Igualdad de Oportunidades fue negociado y firmado con la Representación Legal de las y los Trabajadores, *con el objetivo de reforzar la garantía de igualdad real y efectiva dentro de la empresa, así como, para dar cumplimiento a lo mandado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, donde claramente indica que los Planes de Igualdad, DEBEN SER NEGOCIADOS con la representación sindical.

La vigencia del Plan de Igualdad firmado en noviembre de 2011 para cuatro años, venció en noviembre de 2015. La empresa y la RLT han firmado un acuerdo de prorroga, el 11 de diciembre de 2015, de todos los derechos contemplados en el P.I. durante un año.

La Mesa de negociación abierta y mantenida a través de la Comisión de Seguimiento, ha realizado el análisis del desarrollo de las medidas contempladas en el P.I., así como, han analizado el nuevo Diagnóstico de situación, presentado por la empresa a fecha Noviembre 2015.

El Diagnóstico desprende que EMTESPORT S.L. continua siendo una empresa de proyección estatal, con implantación en Euskadi (Araba, Bizkaia y Gipuzkoa), Navarra, Asturias y Madrid, por lo que las nuevas medidas que aquí acuerdan y/o complementan con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, son de aplicación en todos los centros que EMTESPORT S.L. gestiona, o en un futuro, puede llegar a gestionar.

Tanto la empresa como la RLT, consideran que lo aquí acordado bien podría ser una ampliación del I Plan de Igualdad de EMTESPORT S.L., dado que tras el análisis de las justificaciones presentadas, se ha comprobado que han quedado varias medidas sin desarrollar y otras siguen estando vigentes.

Una de las distintas explicaciones encontradas del por qué de esta situación es, que este tipo de medidas se encuentran con los mismos problemas de ejecución en la empresa que en la sociedad: la falta de concienciación, implicación, empatía, etc., por lo que su puesta en marcha y ejecución no tienen la respuesta esperada.

También se reconoce que hay medidas que se han desarrollado y cumplido con éxito, como es el cambio que la empresa ha tenido en el apartado de comunicación, donde el lenguaje inclusivo y las imágenes no sexistas se han asentado en el conjunto de la empresa.

Por estos motivos y con el ánimo de dignificar el trabajo realizado, así como ensalzar el valor que tiene el compromiso por la obtención de una igualdad real, se acuerda que este será el **II Plan de Igualdad de la Empresa Técnica de Gestión Deportiva EMTESPORT S.L.**,

que será registrado como tal y tendrá anexo al final del mismo, el I Plan de Igualdad de EMTESPORT. S.L.

2.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Los datos aportados por la empresa, han sido obtenidos de la recopilación de los últimos cuatro años.

La empresa ha crecido y la plantilla ha aumentado. En junio de 2001 había 321 personas trabajadoras, y en septiembre de 2015, 418 personas.

El planteamiento de Diagnóstico acordado y presentado, en aras de hacerlo más práctico y operativo atendiendo a la dispersión territorial ha consistido en un Diagnóstico global y, a solicitud de la RLT, la concreción en tres centros, los más grandes siendo uno por provincia en Bizkaia (AzkunaZentroa), Asturias (polideportivo de Grado) y Madrid (gestión servicio de deportes de la Universidad Autónoma de Madrid).

La casuística de los centros de Asturias y Madrid han permitido comprobar que son los centros más masculinizados del conjunto de todos los centros deportivos que gestiona EMTESPORT S.L., por lo que la solicitud del análisis del Diagnóstico, de esta manera, ha sido considerado un acierto y ha permitido ver la realidad de la empresa en dos vertientes distintas; la general, que se refleja en la gran mayoría de los centros, incluida la empresa en su conjunto y la concreta, que se refleja en estos dos centros mencionados, *en el que la subrogación de la plantilla provenientes de otra empresa, la gran mayoría hombres, y el mantenimiento de los puestos durante años con una plantilla fija, ha hecho que la presencia de hombres supere al de mujeres*, incluso en puestos que tienen un claro sesgo feminizado en el conjunto de la empresa, como es la recepción de los centros deportivos.

Los Diagnósticos presentados a la Comisión, el general y los tres concretos, han analizado las siguientes áreas:

- Distribución de la plantilla por edad, sexo y antigüedad.
- Acceso al empleo.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Formación.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, corresponsabilidad

3.- CONVENIOS DE APLICACIÓN Y FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA

	CONVENIOS DE APLICACIÓN
BIZKAIA	- Campos Deportivos de Bizkaia (2012-2014) - Convenio Colectivo de Limpieza (2011-2013) - Convenio Colectivo de Intervención Social (2013)
ARABA	- Convenio Colectivo Sector empresas que realizan actividades Deportivas para terceros en Araba (2013-2014)
NAVARRA	- Convenio Colectivo del Sector Gestoras de Servicios y Equipamiento

	Deportivos (2014-2015)
ASTURIAS	- Convenio Colectivo para el Sector de Grupo de Deportes del Principado de Asturias (2015)
MADRID	- III Convenio Colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (2014-2015)

DENOMINACIÓN SOCIAL	Empresa Técnica de Gestión Deportiva EMTESPORT S.L.
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
ACTIVIDAD	Gestión de instalaciones deportivas
DOMICILIO SOCIAL	C/Moncada nº9-3 48002 Bilbao
TELEFONO	944216612
PERSONA DE CONTACTO	Luzia Gallo Garma
CORREO ELECTRONICO	igualdad@emtesport.com
NUMERO DE FAX	9444447598
PÁGINA WEB	www.emtesport.com

4.- VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

La vigencia de este II Plan de Igualdad será de cinco años a partir de la firma del mismo.

Se acuerda que, una vez vencido el plazo de vigencia, se constituirá o prorrogará la Mesa de Seguimiento para analizar la situación de la empresa en ese momento a través de un nuevo Diagnóstico de situación.

El II Plan de Igualdad de EMTESPORT S.L. continuará vigente durante la negociación de uno nuevo o la renovación del mismo y hasta que se firme un nuevo acuerdo.

5.- COMPARATIVA DE DIAGNÓSTICO.

Se adjunta informe al respecto.

6.- ACCIONES Y MEDIDAS

6.1. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo. El objetivo de esta medida era garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la empresa EMTESPORT S.L.

El análisis del diagnóstico, que se puede comprobar en el informe que consta en el apartado 5 de este P.I.O., evidencia que este objetivo, como tal, no se ha alcanzado. Los puestos más masculinizados continúan estando igual de masculinizados y los feminizados, tienen la misma tónica, además de, por las cuestiones explicadas en el análisis, la presencia en general de hombres es mayor que la de mujeres.

Es constatable la intencionalidad de la empresa a la hora de no trasladar ninguna imagen sexista, pero, ante los resultados de los cuatro años pasados desde la implantación del I P.I.O. deja en evidencia que las medidas que se contemplan en el mismo sobre el acceso al empleo,

debe continuar vigente en su totalidad, haciendo una especial incidencia en aquellos puestos en los que el sexo subrepresentado debe ser equilibrado.

El análisis de la situación de acceso al empleo, también tendrá que ser coordinado y elaborado, a través de las acciones y medidas de formación, que coadyuven a implementar medidas que faciliten el acceso al personal menos representado en cada categoría.

Las medidas deberán entrar en vigor desde la firma de este II Plan de Igualdad.

6.2. PROMOCIÓN

Objetivo: Romper con las desigualdades en los procesos de promoción.

La promoción interna en los puestos de dirección ha tenido predominio femenino. En esta categoría han promocionado más mujeres que hombres y en la mayoría de los centros en los que la empresa realiza la gestión, las responsables son mujeres. No ocurre lo mismo en puestos intermedios, en los que la presencia masculina es superior a la mujer, en ocasiones, abrumadoramente superior. Tampoco se ha logrado modificar.

Por lo tanto, las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad tienen su cabida en este denominado II Plan de Igualdad de EMTESPORT S.L.

Continúan vigentes por tanto:

1. El necesario protocolo de seguimiento de promociones.
2. Realización de un registro desagregado por sexos sobre puestos de trabajo y promociones internas realizadas que será de conocimiento público ante una convocatoria interna.
3. La preferencia, en promoción, al sexo menos representado.
4. La motivación necesaria a las mujeres para que se presenten a los puestos en los que haya constancia de estar subrepresentadas.
5. La prioridad del personal a tiempo parcial, en convertirlo en tiempo total u ocupar una vacante teniendo en cuenta el género subrepresentado.
6. Hacemos un especial hincapié en el punto 6.2.6. del I Plan de Igualdad que se reproduce en este texto, con las modificaciones generadas para adecuarlo al tiempo actual. Esta medida no ha sido ejecutada durante el proceso finalizado y se considera de vital interés:

EMTESPORT S.L. romperá los estereotipos existentes socialmente sobre los trabajos asignados a hombres y mujeres. Para lograr este objetivo, trasladará la necesidad de realizar los trabajos en igualdad de condiciones e indiferentemente por hombres y mujeres, para ello se realizará una campaña interna con la ayuda de la Comisión de Seguimiento.

Responsable: Proceso Gestión de Personas, Proceso de Comunicación y Marketing y Comisión de Seguimiento.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia de este II Plan de Igualdad de EMTESPORT S.L..

7. Realizar la publicidad necesaria en los centros de trabajo de la empresa, trasladando a la plantilla los puestos en promoción y las vacantes existentes. Para ello se utilizará los medios con los que Emtesport S.L. cuente.

8. Se continuará garantizando la posibilidad de recibir la información, solicitar y acceder a las plazas en promoción o vacantes a las personas que se encuentren con licencia por permiso de maternidad, paternidad, lactancia o excedencia por cuidado de menores o personas dependientes. Esto se realizará durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad de EMTESPORT S.L.

6.3. RETRIBUCIONES

Los convenios sectoriales de las diferentes Comunidades Autónomas, son los que marcan las diferencias sustanciales en el salario que perciben las diferentes categorías. Esto no revierte en que haya una diferencia salarial entre mujeres y hombres, ya que se concluye que hombres y mujeres perciben la misma cuantía en el mismo puesto y por el mismo trabajo.

Es conveniente hacer un seguimiento de género del personal que se acoge al “pacto de horas complementarias”, con el objeto de comprobar que no existe un desequilibrio en las solicitudes. A fecha de la realización de este II Plan de Igualdad, las solicitudes son paritarias.

Como nueva medida se incluye:

- Entendida como retribución, el salario que a cada persona le queda como jubilación, en previsión de futuras situaciones, se realizará una campaña de concienciación sobre la necesidad de compartir estos derechos y distribuir su disfrute entre las dos personas que componen el núcleo familiar.

Justificación: Acogerse a este derecho, supone una merma en las retribuciones mensuales, -en el caso de las reducciones-, y en las cotizaciones,-en ambos casos-, ya que la aportación que se realiza a la Seguridad Social es inferior y por lo tanto, conllevará a una reducción de la futura pensión por jubilación.

Teniendo en cuenta que las personas que solicitan este derecho son mujeres según indican los datos del diagnóstico, la diferencia salarial respecto a un compañero en el momento de la jubilación será claramente inferior. Ya no solo se le adjudica socialmente una función de cuidadora, sino que, por el hecho de hacerlo, obtiene un perjuicio.

Acción a realizar: Campaña de concienciación, explicando las mermas salariales que este tipo de permisos, genera en las personas que los solicitan así como, la necesidad de que no recaiga en una sola persona. A través de la campaña, se inculcará la necesidad de solicitar y compartir esta serie de permisos y derechos, a las y los progenitores del núcleo familiar, sin que caiga todo el peso, exclusivamente, en una sola persona.

Responsable: Proceso Gestión de Personas, responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento.

Plazo: Desde la firma del II Plan de Igualdad

Indicadores: Inexistencia de diferencias salariales

6.4. FORMACIÓN

No toda la plantilla ha recibido la misma formación. El análisis comparativo del diagnóstico ha demostrado que hay centros que no han recibido ningún tipo de formación, por diferentes

casuísticas ya relatadas, así como, mandos intermedios que han ascendido durante estos cuatro años, por lo que las acciones que se realizaron en este sentido al principio de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, no les ha repercutido.

Por todo esto, las medidas para la formación de género, la realización de los cursos, el acceso e información de los mismos, etc., incidiendo en que actúe sobre la segregación horizontal y vertical, mantiene la vigencia de lo recogido en el I Plan de Igualdad.

6.5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Llama la atención, en la comparativa del diagnóstico, que a pesar de que la gran mayoría de la plantilla es gente joven, se repiten los roles sociales del tiempo de ocupación y dedicación a las tareas familiares de los hombres y las mujeres. Las mujeres siguen asumiendo esta responsabilidad como si, por el hecho de ser mujer es algo sobrevenido.

Uno de los objetivos de los planes de igualdad, es romper los roles existentes para lograr una sociedad más igualitaria y equilibrada y en este apartado, el cambio es tan lento que casi es inexistente.

Durante la vigencia de este II Plan de Igualdad, EMTESPORT S.L. se compromete a tener una especial incidencia, en la concienciación de la necesaria compartición de las responsabilidades familiares entre ambos progenitores.

EMTESPORT S.L. se compromete a trabajar activamente junto con la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, en el análisis de la situación que la empresa vive y en el lanzamiento de campañas específicas relacionadas con los roles sociales y la necesidad del cambio para lograr una sociedad más justa y equilibrada.

Además de lo anterior, se mantienen en vigor las acciones del I Plan de Igualdad de EMTESPORT S.L.

6.6. VIOLENCIA DE GÉNERO

6.6.1. Aplicar y garantizar los derechos laborales de la Ley Integral 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Responsable: Proceso Gestión de Personas.

6.6.2. Se tendrá una absoluta confidencialidad sobre aquellas mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género. En la medida de lo posible, se facilitará su movilidad (cambio de centro) si con ello se garantiza la integridad física y moral de la víctima así como la de sus descendientes.

Responsables: Proceso Gestión de Personas y Comisión de seguimiento.

Plazo de ejecución: A partir de la firma del Plan de Igualdad y en el momento de tener conocimiento de la existencia de un caso en estas condiciones.

Indicadores: Casos atendidos y actuaciones realizadas.

6.7. COMUNICACIÓN

Objetivo. El objetivo es que EMTESPORT S.L. traslade una imagen corporativa en todo su alcance, libre de imágenes y lenguaje sexistas así como difundir la existencia del Plan de Igualdad y hacer conciencia de los beneficios de su implementación.

Ante el análisis de la cartelería y página web, se observa una importante mejora desde que entró en vigor el I P.I.O.. Se anexa dicho estudio al presente Plan de Igualdad.

Se mantienen vigentes todas las acciones del I P.I.O. y se incluye una acción novedosa:

6.7.6. Se realizará un estudio del vestuario laboral de cada puesto desagregado por sexo para una posible posterior unificación de criterios y diseño, de modo que no existan desigualdades por motivos de género.

Responsable: responsable de Igualdad y Proceso de Comunicación y Marketing

Plazo de ejecución: A partir de la firma del Plan de Igualdad

Indicadores: modelos y/o diseño de vestuario unificados por puesto (SI/NO)

6.8. SALUD LABORAL

Objetivo. El objetivo de esta medida es, realizar un estudio sobre la incidencia de los diferentes puestos de trabajo en la salud de las personas de la plantilla. Dicho estudio, tendrá una clara diferenciación por sexos.

Del análisis de seguimiento del I P.I.O. se constata que el estudio no ha sido realizado. Dado que la empresa no tiene acceso a la información sobre las dolencias de cada persona, se realizará un estudio, basado en una encuesta voluntaria, en la que se explicará los motivos y el objetivo de la encuesta para intentar recabar la información necesaria que permita analizar cómo afectan las enfermedades, teniendo en cuenta la variable hombre-mujer, en los mismos puestos de trabajo. Para dicho estudio, se contará con la ayuda del servicio de prevención ajeno.

El estudio se realizará durante el primer año de vigencia de este II P.I.O. y así tomar las medidas oportunas a lo largo del resto de años de vigencia.

Responsable: Proceso Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: durante el primer año de vigencia del presente Plan de Igualdad

Indicadores: Comparativa de enfermedades entre los diferentes sexos atendiendo al puesto de trabajo que ocupan.

6.9. ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Se mantiene en vigor el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo firmado con la RLT en noviembre de 2011 y se anexa a este II Plan de Igualdad.

Como novedad, se plantea realizar un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo para los posibles casos que se pudieran dar entre personas de Emtesport y ajenas (personas usuarias,

otras empresas concurrentes, etc.) a ésta. Este protocolo se comunicará a quien proceda para actúe y adopte las medidas oportunas.

6.10. ACCIONES ESPECIALES

La empresa tiene la facultad de la revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniéndolo en conocimiento de la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

Este Plan vincula a todas aquellas personas que trabajan para la Empresa Técnica de Gestión Deportiva EMTESPORT S.L.

Se podrán establecer acciones especiales en algún centro de trabajo, si así se considera oportuno, tras la consulta con la parte social.

La Comisión de Seguimiento realizará un informe anual sobre la implementación e implantación de las medidas de este II Plan de Igualdad, al margen del informe de valoración cuando finalice la vigencia de este II Plan de Igualdad. Este informe se realizará con fecha 31 de diciembre.

Dadas las fechas en las que se acuerda y firma este Plan de Igualdad, el primer informe de este II Plan de Igualdad se realizará en diciembre de 2016.

Una vez finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las propuestas que lo integran así como su repercusión dentro de la empresa.

Se incluye como novedad en este II Plan de Igualdad, como medida excepcional, el compromiso de EMTESPORT S.L. de crear un protocolo LGTBIQ+.

Se incluye en este II Plan de Igualdad, por tanto, el compromiso de la creación de una Comisión que estudiará, valorará las medidas y el protocolo pertinente para ayudar a romper las desigualdades laborales e incluso sociales que este grupo de personas pueden llegar a padecer.

En el momento en el que la Comisión esté constituida, se desvinculará de este II Plan de Igualdad y tendrá un funcionamiento regulado y autónomo.

7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La empresa nombrará a una persona responsable del área de igualdad que será la encargada de hacer el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.

A partir de la firma del presente Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento en el plazo de tres meses. La Comisión se reunirá una vez al año para realizar, exclusivamente, la evaluación del Plan de Igualdad. Esta reunión se realizará al margen de las reuniones semestrales o las que por cualquier circunstancia puedan convocarse.

Responsable de Igualdad de la empresa:

Tendrá las siguientes responsabilidades:

- Recepcionar las dudas sugerencias o problemas que puedan surgir en la aplicación de este II Plan de Igualdad.
- Trasladarlas a la Comisión de Seguimiento
- Convocar las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
- Realizar acta de las reuniones de la Comisión de Seguimiento
- Enviar toda la información que sea necesaria para las reuniones y evaluaciones que realiza la Comisión de Seguimiento.
- Informar a la plantilla de todas las modificaciones o medidas que tengan repercusión en la empresa.
- La persona responsable de Igualdad será el nexo de unión entre la Comisión de Seguimiento y todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Comisión de seguimiento:

Composición.:

Con el objetivo de realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de este II Plan de Igualdad, se crea la Comisión de Seguimiento constituida por cuatro personas. Dos nombradas por la empresa y dos nombradas por los sindicatos (uno por cada sindicato firmante).

Podrán asistir asesoras y asesores, sin voto, por cada miembro de la comisión respetando en cualquier caso el principio de equilibrio citado en el párrafo anterior.

La designación de las personas que componen esta Comisión de seguimiento se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del II Plan de Igualdad.

Funciones y competencias:

- Seguimiento del cumplimiento del II Plan de Igualdad así como de sus indicadores.
- Propuesta de nuevas medidas en caso de que fuera necesario.
- Evaluación de las diferentes medidas realizando un informe anual.
- Realización del informe final del II Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del mismo.
- Iniciar el protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cada seis meses o a solicitud de cada uno de los sindicatos firmantes previa comunicación escrita a la Responsable de Igualdad.

Los temas tratados sobre acoso sexual o por razón de sexo o violencia de género serán de la máxima confidencialidad así como cualquier otra información que incluya datos personales.

Madrid, 18 de Marzo 2016

FDO: MARTA SANCHEZ RODRIGUEZ
EMTESPORT S.L.

FDO: _____
FeS-UGT

FDO : _____
FSC-CCOO