PLAN DE IGUALDAD

REAL CLUB DE POLO DE BARCELONA

Barcelona, febrero de 2012

MARCO LEGAL

Las normas internacionales reconocen la igualdad de géneros como un principio fundamental en las relaciones humanas.

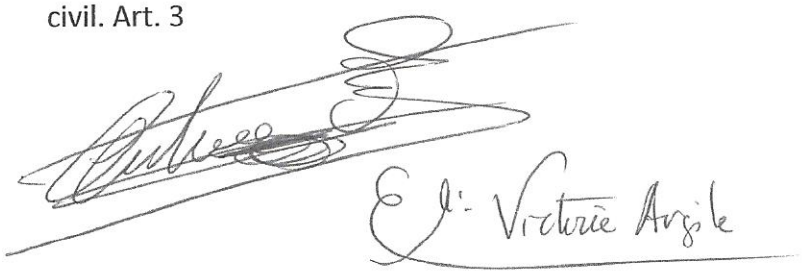
La Constitución española establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier circunstancia personal o social y el articulo 9.2 hace referencia a la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH) , está orientada a hacer efectiva dicha igualdad real entre mujeres y hombres.
El artículo 45 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este artículo también establece que las empresas de más de 250 personas de plantilla, deberán elaborar de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad del Real Club de Polo de Barcelona tiene como objetivo dar cumplimiento a dicha Ley, y para ello se detallan las siguientes definiciones incluidas en la Ley.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Art. 3



- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Este principio se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. Art. 5
- Discriminación directa e indirecta. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

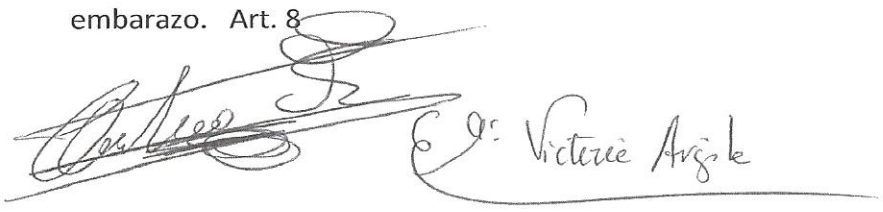
  Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas por la Ley.

  En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Art. 6
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

  Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

  Se considerarán, en todo caso, discriminatorios es acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

  El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acosos sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto discriminatorio por razón de sexo. Art. 7
- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo. Art. 8



- Indemnización frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe. Art. 9
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. Art. 10
- Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a 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. Art. 11
- Tutela judicial efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en que supuestamente se ha producido la discriminación. Art. 12
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Se procurará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones. Art. 14.4
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Art. 44

Fdo: Victoria Argüelles

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Fdo.: Victoria Argüe

ASPECTOS CUANTITATIVOS

A) CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

Datos generales:

Denominación social: Real Club de Polo de Barcelona
Forma jurídica: Asociación Deportiva
Dirección: Avda. Doctor Marañón, 19-31 - 08028 Barcelona (España)
Teléfono : 93 448 04 00 Fax: 93 334 13 17
E mail: info@cpolo.com
Página web: www.rcpolo.com

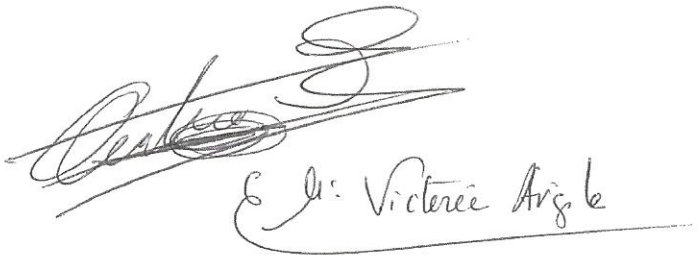
Nota : Todos los datos de las tablas siguientes se refieren al **31 de diciembre de 2011**, y al personal en alta en aquel momento, sea cual sea el tipo de contrato y duración del mismo que estuviese aplicándose.

Plantilla desagregada por sexo:

Mujeres	79	26,1%
Hombres	224	73,9%

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo:

Mujeres	54	23,0%
Hombres	181	77,0%



B) CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACION LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Representación legal plantilla

Representante	Sexo	Sindicato
Quiterio Pizarro Vara	H	CC.OO
Mª Dolors Carrillo Extremera	M	CC.OO
Antonio Serrano Redondo	H	CC.OO
Jesús Diez Sanz	H	CC.OO
Marc Baena Ruiz	H	CC.OO
Eduardo Pérez Jiménez	H	CC.OO
Hilario Vera Pérez	H	CC.OO
Alejandro Ramos Martos	H	CC.OO
Joaquín Álvarez Fernández	H	U.G.T
Eduardo Angulo Pahissa	H	U.G.T
Juan B. Amarilla Etcheverry	H	U.G.T
José Blanco Miró	H	U.G.T
Jordi Salvador Caja	H	U.G.T

Porcentaje de representación

	Mujeres	%	Hombres	%
Representación	1	8	12	92

Distribución de la representación legal por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 20 y 30 años			2	100	2
Entre 31 y 45 años	1	25	3	75	4
Mas de 45 años			7	100	7

Fdo: Victoria Anglés

C.1) CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA.

Datos generales:

Distribución de la plantilla por edades:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
< 20 años	14	56%	11	44%	25
20 - 29 años	19	24%	48	72%	67
30 - 45 años	32	41%	100	76%	132
46 y más años	14	18%	65	82%	79
TOTAL	79		224		303

Distribución de la plantilla por tipos de contrato, según nomenclatura oficial :

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
100	15	16%	78	84%	93
109	1	20%	4	80%	5
150		0%	6	100%	6
189	5	13%	35	88%	40
200	9	27%	24	73%	33
209	1	100%		0%	1
289	4	50%	4	50%	8
300	19	39%	30	61%	49
401	1	50%	1	50%	2
402		0%	1	100%	1
441	1	17%	5	83%	6
501	22	47%	25	53%	47
502		0%	4	100%	4
540	1	13%	7	88%	8
	79		224		303

Distribución de la plantilla por antigüedad:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
< 6 meses	24	41%	34	59%	58
De 6 m. a 1 a.	2	20%	8	80%	10
De 1 a 3 años	20	43%	26	57%	46
De 3 a 5 años	13	23%	43	77%	56
De 6 a 10 años	8	20%	32	80%	40
> 10 años	12	13%	81	87%	93
TOTAL	79	26%	224	74%	303

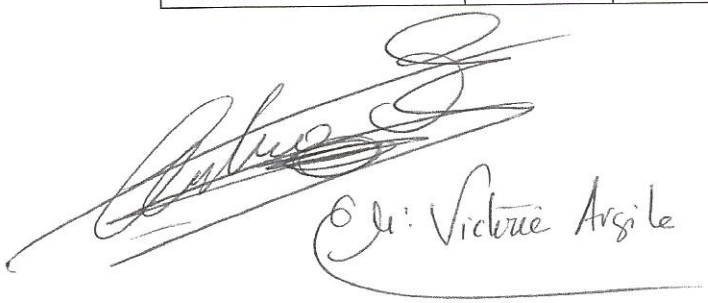
Fdo: Victorio Argüelles

Distribución de la plantilla por categorías profesionales:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Direcc. General	1	100%	0	0%	1
Dirección Area	2	100%	0	0%	2
M.Interm. Club	8	47%	9	53%	17
M.Interm. Host.	1	7%	14	93%	15
P. Técnico Club	41	22%	144	78%	185
P. Técnico Host.	2	9%	21	91%	23
No cual. Club	16	42%	22	58%	38
No cual. Host.	0	0%	7	100%	7
P. Admtvo.	8	53%	7	47%	15
TOTAL	79	26%	224	74%	303

Distribución de la plantilla por bandas salariales:

	Mujeres	%	Hombre	%	Total
A tiempo parcial	56	37%	94	63%	150
Menos de 7.200	0	0%	2	100%	2
Entre 7.201 y 18.000	1	33%	2	67%	3
Entre 18.000 y 24.000	4	19%	17	81%	21
Entre 24.000 y 30.000	6	12%	46	88%	52
Entre 30.000 y 36.000	3	10%	26	90%	29
Mas de 36.000	9	20%	37	80%	46
TOTAL	79	26%	224	74%	303



C.2) MOVIMIENTO DE PERSONAL

Incorporaciones :

incluyendo contratos de corta duración en función de un servicio determinado, se repiten los mismos trabajadores en distintos procesos de alta/baja:

	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Año 2011	158	21%	580	79%	738

Bajas :

Se incluye el mismo colectivo que para las incorporaciones:

	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Año 2011	144	20%	575	80%	719

Incorporaciones último año por categorías profesionales:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Direcc.. General	0	0%	0	0%	0
Dirección Area	1	100%	0	0%	1
M.Interm. Club	0	0%	2	100%	2
M.Interm. Host.	0	0%	0	0%	0
P. Técnico Club	78	36%	137	64%	215
P. Técnico Host.	8	3%	295	97%	303
No cual. Club	59	30%	139	70%	198
No cual. Host.	2	22%	7	78%	9
P. Admtvo.	10	100%	0	0%	10
	158	21%	580	79%	738

Fdo: Victoria Argüelles

PLAN DE IGUALDAD

Una vez analizados los datos cuantitativos y las normas de actuación de la empresa en relación con su plantilla y los compromisos que forman la política de la misma se procede a formular el siguiente,

PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad de hombres y mujeres en la Empresa.

Sus características son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla y no exclusivamente a las mujeres.
- Su principio fundamental es la transversalidad: es decir, que el principio de igualdad de género se incorpore en la gestión cotidiana de la empresa, a todos sus niveles.
- La implicación en el mismo de todas las partes (dirección, parte social y plantilla en general).
- Es un plan dinámico, atento a los cambios que puedan surgir en el entorno, para reaccionar ante los mismos, adaptando su contenido a los mismos.
- El compromiso de la empresa a destinar los recursos necesarios para su paulatina implantación.

ANALISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y DE LAS FUTURAS ACCIONES A REALIZAR.

- Acceso a la empresa – La contratación de personal se efectúa según las necesidades de cada una de las áreas existentes en el Club, previa demanda del Jefe de Área a RRHH y a la Dirección. El puesto ofertado lo es sin discriminación alguna ni por sexo ni edad, indicándose solamente el perfil que se precisa y la formación inicial que debe aportar el candidato.

El Sr. Victorià Argilé

Es importante resaltar que tal como queda reflejado en la tabla de "Distribución de la plantilla por categorías profesionales" el puesto de Gerencia del Club y las Direcciones de Área están ocupados por mujeres y que los mandos intermedios mujeres, representan el 47% del total.

La representación de hombres es más numerosa en tareas como mantenimiento y cuadras, ya que debido a que son trabajos de mayor esfuerzo físico los aspirantes que se presentan son en su mayoria hombres.

Los trabajos de oficina son, por el contrario, realizados por mujeres en su mayoría, pues en las ofertas presentadas son éstas las que mayoritariamente copan las solicitudes.

Por otra parte en la actual Junta Directiva del Club el 33% de los componentes son mujeres en igualdad de representación y cargo que los hombres.

ACCION :

En las ofertas de empleo, cualquiera que sea el medio utilizado, asegurar la no existencia de condicionantes directa o indirectamente relacionados con el sexo.

Analizadas las tablas de incorporaciones durante el último ejercicio, se procurará el incremento de la presencia de la mujer en el grupo de personal técnico.

Analizar los criterios empleados en las entrevistas de selección.

- Formación y reciclaje – Se procede a la formación interna del personal para su mejora y desarrollo profesional y personal atendiendo solamente a los puestos de trabajo y categorías profesionales sin que influyan condicionantes de otra índole.

Fdo.: Victorio Arsi le

ACCION :

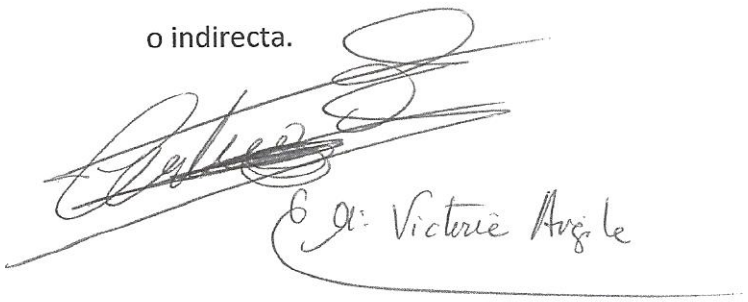
- En el texto de las ofertas de formación ofrecidas por la empresa, confirmar la no existencia de condicionantes discriminatorios por razón de sexo en el acceso a las mismas. En las ofertas de formación y reciclaje que puedan producirse se estimulará la presencia de la mujer para favorecer su futura promoción interna.
- Asimismo, en el caso de situaciones de excedencia o jornada reducida por motivos familiares, de maternidad o de violencia de género, facilitar el acceso por parte de las personas afectadas a la formación necesaria para el desempeño de sus funciones tras su reincorporación.

- Política salarial – Se aplican los salarios del Convenio propio de la empresa en función de las categorías profesionales que componen las tablas salariales, sin distinción en razón de sexo o edad.

  En este sentido, se entiende que, a igual grupo profesional, las diferencias retributivas solo estarán justificadas por razones emanadas del propio trabajo efectuado.

ACCION :

No existe mejora evidente en este campo, no obstante se establece que toda mejora económica de carácter discrecional implantada por la Empresa obedecerá de forma razonable y objetiva a parámetros de rendimiento, cumplimiento de objetivos o comportamiento laboral, quedando prohibida de forma taxativa cualquier discriminación por razón de género, de manera directa o indirecta.



- Abandono de la empresa – Según el análisis de la tabla que hace referencia a las antigüedades de la plantilla actualmente en alta, se observa que existe una mayor proporción de permanencia en la empresa por parte de los hombres, ya que solamente el 13% del personal con antigüedad de más de 10 años son mujeres.

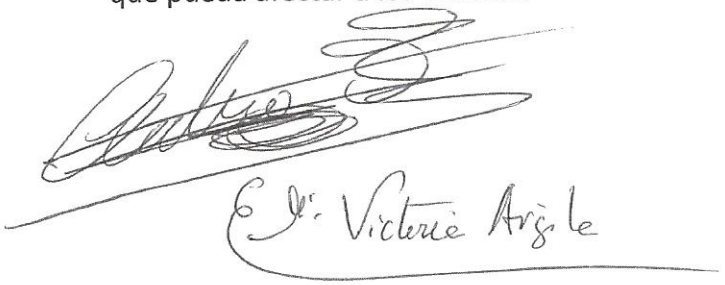
  ACCION :

  Se procederá al estudio de las razones que conducen a la baja permanencia de las mujeres y a las causas que llevan a su salida analizando en cada caso el motivo y su posible reconducción.
  Asimismo se analizará si la situación familiar puede afectar a estas salidas de personal.

- Prevención del acoso sexual. – La Dirección de la empresa está receptiva a cualquier situación que pueda hacer referencia a acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

  ACCION :

  Se efectuarán campañas informativas y de sensibilización orientadas a fomentar un entorno laboral en el que sea inaceptable cualquier situación de acoso sexual.
  Los responsables de cada área y el Comité de empresa harán seguimiento de las conductas del personal y transmitirán de forma inmediata a la Dirección cualquier posible acción que se cometa o que pueda ser susceptible de ser cometida, por parte de cualquier miembro de la plantilla o de persona externa que pueda afectar a los mismos.



- Política de comunicación – En los comunicados internos y externos que realiza la empresa en el desarrollo normal de su actividad se utiliza siempre un lenguaje neutro.

  ACCION :

  En todos los medios de comunicación que la Empresa utilice para sus fines, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
  Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla de la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial humano de la misma, la Empresa efectuará acciones internas de comunicación.

- Representación sindical – Analizada la tabla correspondiente se observa que el comité de Empresa tiene una representación de mujeres inferior al 10% de los miembros del mismo.

  ACCION :

  Junto con los representantes sindicales de la empresa, se procurará la integración efectiva de las mujeres en los temas de representación de los trabajadores para lograr una mayor correspondencia entre sexos en las futuras elecciones.

  Incidencia de las bajas temporales – No existe control de datos cuantitativos en materia de bajas temporales (maternidad, ILT....) si bien se aplican y controlan a través de RR.HH.

  ACCION:

  Dª. Victoria Argüe

Se procederá a confeccionar sistema informático de control para las eventualidades de baja en el trabajo y se crearan los registros necesarios para su inclusión en futuras actualizaciones del plan de igualdad, que dependerá de los responsables de RR.HH. de la empresa y que será expuesto a la representación sindical antes de su aplicación definitiva.

De común acuerdo la Dirección de la Empresa y la Representación Sindical, se establece que el presente Plan de Igualdad se formalizará cada dos años, pasados los cuales se procederá a su revisión y a la ampliación mediante la inclusión de los principios recogidos en el mismo y en las actuaciones para que se cumplan las acciones previstas en cada uno de los apartados analizados.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres será efectivo con carácter transversal en todas las actuaciones empresariales y, en especial, en aquellas llevadas a cabo por el Departamento de Recursos Humanos: selección de personal, formación, política de retribuciones, promoción y prevención del acoso sexual.

En Barcelona a 29 de febrero 2012