

## PLAN ESPECÍFICO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DE LA LIGA NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL

### Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Planes de conciliación y corresponsabilidad.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Plan de conciliación y corresponsabilidad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2. Planes complementarios de conciliación y corresponsabilidad en los Clubes de Fútbol gestionados por LALIGA.....</b>	<b>10</b>
<b>3. Vigencia del plan.....</b>	<b>16</b>
<b>Anexo: Modelo de solicitud de acogimiento a alguna medida de las establecidas en el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de LALIGA .....</b>	<b>16</b>

### 1. Introducción

La conciliación y la corresponsabilidad son principios básicos que se derivan del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social.

Nuestra carta magna recoge el derecho fundamental a la no discriminación haciéndose eco del principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, así como del principio de igualdad recogido en el Tratado de la Unión Europea de 1957, que establece, en su artículo 2, la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma.

En nuestro ordenamiento el principio de igualdad ha sido desarrollado, tanto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como por la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, siendo esta última la que recoge el principio de igualdad desde una perspectiva integral y más amplia, con objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

Así, en el número 1 del artículo 2 de la Ley 15/2022, se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación de una forma amplia y

abierta al disponer: *"Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

La igualdad es un derecho fundamental, básico y esencial, al que no es ajeno el mundo del deporte. Si, además, nos centramos en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la última década somos testigos de cómo se ha acelerado su efectiva implantación y consecución en tanto en el ámbito laboral como en el sector del deporte.

Así, la reciente Ley del Deporte, 39/2022, de 30 de diciembre, en su exposición de motivos, reconoce la evidente dualidad: primero tiene en consideración las peculiaridades propias del ámbito deportivo, puesto que *"...el deporte manifiesta una serie de peculiaridades en su ordenación y organización en lo que se ha venido a denominar o calificar como «especificidad» de dicha actividad, merecedor de una atención especial y, en determinados supuestos, de una regulación propia (...)".* En segundo lugar, la Ley del Deporte reconoce estar inspirada en todo su articulado por el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, lo que se refleja en las distintas disposiciones que la integran, cuyo objeto no es otro que alcanzar una igualdad efectiva y sin lastres, sin distinción por el sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A tal efecto, el texto legal, en su artículo 4, bajo el título *"Marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte"*, establece una serie de medidas encaminadas a promover de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en el deporte de las que cabe destacar, a los efectos de la conciliación y la corresponsabilidad la regulada en su número 7, que reza lo siguiente:

*"Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán **obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia**, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación. Este plan, **que también se aplicará dentro de la estructura de la propia entidad**, será objeto de comunicación al Consejo Superior de Deportes para su aprobación o modificación en el plazo y con la estructura que se determine por resolución de la persona titular de la presidencia.*

*El Consejo Superior de Deportes podrá destinar ayudas para la realización de tales planes, priorizando a las federaciones deportivas con menos recursos propios, en aras de garantizar la elaboración de los citados planes de igualdad."*

La Liga Nacional de Fútbol Profesional (en lo sucesivo "LALIGA"), como expresión de su compromiso con la igualdad de trato entre hombres y mujeres y su aplicación efectiva a través de la conciliación de la vida personal con el trabajo y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de sus obligaciones familiares, ha elaborado el presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

## **2. Planes de conciliación y corresponsabilidad**

### **2.1. Plan de conciliación y corresponsabilidad de LALIGA**

#### **2.1.1. Finalidad y objetivos generales**

Bajo el presente epígrafe se recoge el Plan específico de Conciliación y Corresponsabilidad aplicable a toda la actividad, interna y externa de LALIGA en relación con todo su personal, técnico y auxiliar, con independencia del tipo de vinculación, relación laboral y tipología de contrato que mantengan con ésta.

Con la aprobación de este plan, LALIGA espera alcanzar los siguientes objetivos:

1. Dar a conocer la conciliación y corresponsabilidad como un pilar para la consecución de la igualdad por razón de género, en conexión con la maternidad y paternidad, así como el cuidado del lactante.
2. Establecer herramientas para facilitar el ejercicio real de la conciliación y la corresponsabilidad.
3. Fomentar el uso de las herramientas de conciliación y corresponsabilidad.
4. Mejorar las ratios de conciliación y corresponsabilidad.

#### **2.1.2. Cuadro de acciones**

Las medidas o acciones dirigidas a la conciliación y corresponsabilidad pueden dividirse en las siguientes categorías:

- I Organización del tiempo de trabajo
- II Medidas de flexibilidad espacial
- III Mejoras de los permisos legales
- IV Beneficios sociales

En todas ellas se ha contado con la participación consultiva, de negociación o de información, según el caso, de las personas representantes de las personas trabajadoras y muchas de ellas se han adoptado en sede del vigente Plan de Igualdad de LALIGA y/o en el ámbito de la negociación colectiva.

Aquellas medidas o acciones que, por su naturaleza, no permitan dicha categorización, se reflejan bajo la categorización de "Otras".

## I Organización del tiempo de trabajo

Las medidas establecidas bajo el presente epígrafe tienen como finalidad que las personas trabajadoras con responsabilidades puedan conciliar ajustando los horarios de entrada y salida del trabajo a sus necesidades personales y familiares.

Las medidas que se describen no son aplicables por disposición legal, sino que se trata de beneficios que superan los mínimos legales, que sean establecido en LALIGA por negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras.

Categoría: Organización del tiempo de trabajo	
Título: Flexibilidad en los tiempos de entrada y salida del trabajo	
Descripción	Flexibilidad en la hora de entrada entre las 8:00 h y las 9:30 h. El período de interrupción para comida y descanso se efectuará de forma flexible entre las 13:30 h y las 16:00, dentro del marco de una duración mínima de 30 minutos y una duración máxima de 2 y 30 minutos.
Beneficiarios	Todo el personal de LALIGA

Categoría: Organización del tiempo de trabajo	
Título: Jornada continuada los viernes	
Descripción	Con carácter general, la jornada continuada aplicará todos los viernes del año, debiendo prestarse 6 horas de trabajo efectivo, iniciándose la jornada de trabajo entre las 8:00 y las 9:30 horas y finalizando entre las 14:00 y las 15:30 horas.
Beneficiarios	Todo el personal de LALIGA

Categoría: Organización del tiempo de trabajo	
Título: Jornada continuada en determinados meses de verano	
Descripción	LALIGA aplicará la jornada intensiva de verano, consistente en 7 horas ininterrumpidas de trabajo efectivo, en dos meses a lo largo de cada ejercicio, preferentemente en los meses de junio y septiembre, iniciándose la jornada de trabajo entre las 8:00 y las 8:30 horas, y finalizando entre las 15:00 y las 15:30 horas. En función de las necesidades de cada Departamento se podrá pactar con el personal la posibilidad de partir en diferentes períodos la jornada intensiva. Excepcionalmente, algunos trabajadores podrán disfrutar de esta jornada en los meses de julio y agosto. Por motivos de la actividad cabe su modificación o eliminación en algunas áreas o para algunas personas.

Beneficiarios	Todo el personal de LALIGA
---------------	----------------------------

Categoría: Organización del tiempo de trabajo	
Título: Distribución irregular de la jornada	
Descripción	El 15% de la jornada de trabajo puede ser objeto de distribución irregular. Establecimiento de los tiempos de descanso compensatorio de común acuerdo en atención a las necesidades de la actividad y de la persona trabajadora.
Beneficiarios	Todo el personal de LALIGA

## II Medidas de flexibilidad espacial

Permite que las personas trabajadoras puedan organizar determinados días su trabajo en remoto conciliando el trabajo con sus necesidades personales y familiares.

Categoría: Medidas de flexibilidad espacial	
Título: Trabajo en remoto	
Descripción	Posibilidad de trabajar desde el lugar elegido por la persona trabajadora en determinados supuestos.
Beneficiarios	El personal de LALIGA

## III Mejoras de los permisos legales

Permite el ejercicio de la conciliación de los progenitores en situaciones de necesidades especiales en torno a las responsabilidades por hijos e hijas, así como por cónyuge o pareja de hecho.

Se permite libranzas determinados días que no siendo festivos, no hay colegios y se incrementan las reuniones sociales/familiares, incrementando las necesidades de conciliación.

Categoría: Mejoras de los permisos legales	
Título: Permiso de cinco (5) días en caso de fallecimiento de hijos/as consanguíneos/as.	
Descripción	La persona disfrutará de un permiso de cinco días retribuidos para poder disponer de tiempo necesario para las cuestiones que surjan en relación con esta situación personal.
Beneficiarios	El personal de LALIGA

Categoría: Mejoras de los permisos legales	
Título: Permiso de cinco (5) días por fallecimiento de hijo/a afín cuando se conviva con el trabajador o trabajadora que lo solicita.	
Descripción	La persona tiene derecho a disfrutar un permiso igual al del caso de parentesco por consanguinidad cuando el/la hijo/a afín conviva con la persona.
Beneficiarios	El personal de LALIGA que sufra dicha situación

Categoría: Mejoras de los permisos legales	
Título: Permiso de tres (3) días en el caso de fallecimiento de progenitor, pareja de hecho o cónyuge.	
Descripción	Se mejora el permiso legalmente establecido en un día.
Beneficiarios	El personal de LALIGA que sufra dicha situación

Categoría: Mejoras de los permisos legales	
Título: Libranzas de los días 24 y 31 de diciembre	
Descripción	Los días 24 y 31 de diciembre, siempre que se establezcan guardias (una persona por departamento) para cubrir la actividad de 9:00 a 14:00 horas. Las guardias deberán establecerse dando prioridad a los que voluntariamente se presten a hacerlo y si no hubiera voluntarios serán designados por el responsable de área o departamento. Salvo adscripción voluntaria, el que haya efectuado una guardia el día 24 no podrá ser designado para efectuar una guardia el día 31 de diciembre. La libranza de los días 24 y 31 de diciembre se efectuará con cargo a las horas de más efectuadas por aplicación de la distribución irregular de la jornada. El trabajo realizado esos días se compensará como ajuste de tiempos de descanso como un día de vacaciones adicional.
Beneficiarios	El personal de LALIGA

#### IV Beneficios sociales

Son beneficios que facilitan la conciliación al reducir las cargas económicas fruto del nacimiento de hijos e hijas.

Categoría Beneficios Sociales	
Título Plan de compensación flexible: cheques guardería	
Descripción	Se facilita el acceso a cheques guardería al personal de la plantilla como parte de las medidas de conciliación de la vida familiar
Beneficiarios	El personal de plantilla

Categoría Beneficios Sociales	
Título: Complemento del salario durante el permiso de nacimiento	
Descripción	El personal de LALIGA durante el permiso por nacimiento tiene acceso al 100% de la retribución, por mejora voluntaria de la prestación de la Seguridad Social mediante el complemento del salario a cargo de la empresa.
Beneficiarios	El personal de plantilla

Categoría Beneficios Sociales	
Título: Complemento por incapacidad temporal	
Descripción	El personal de LALIGA en situación de baja por enfermedad o accidente, tiene acceso al 100% de la retribución, por mejora voluntaria de la prestación de la Seguridad Social

	mediante el complemento del salario a cargo de la empresa, con un tiempo máximo de hasta seis meses.
Beneficiarios	El personal de plantilla

Categoría Beneficios Sociales	
Título Plan de compensación flexible: ampliación del seguro médico a familiares	
Descripción	Se facilita el acceso seguro médico a los familiares del personal de plantilla a través del plan de compensación flexible de la empresa.
Beneficiarios	El personal de plantilla

## V Otros

Bajo el presente epígrafe se agrupan medida que tienen por objeto el apoyo al personal con cargas familiares, especialmente hijos e hijas.

Categoría Otros	
Título: Campañas divulgativas de conocimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes en LALIGA	
Descripción	Se realizarán campañas divulgativas acerca de los distintos derechos de conciliación y permisos que puede disponer el personal.
Beneficiarios	El personal de plantilla

Categoría Otros	
Título: Ayuda de estudios	
Descripción	La Empresa abona en el mes de septiembre de cada anualidad una ayuda de estudios a los trabajadores por cada hijo, para sufragar tanto los costes de la guardería como los costes derivados de la formación oficial hasta fin de FP/FP2 o Universidad. La ayuda se dejará de percibir el año en que el hijo o hija cumpla la edad de 26 años.
Beneficiarios	El personal de plantilla

Categoría Otros	
Título: Día de la familia en LALIGA	
Descripción	LALIGA organiza un día en familia en la empresa, y el personal que así lo desee, el día determinado por LALIGA, puede acudir con sus hijos e hijas a enseñarles el lugar donde trabaja, efectuando juegos organizados por la empresa y recibiendo atenciones por parte de la misma, acercando la familia al trabajo.

Beneficiarios	El personal de plantilla
---------------	--------------------------

Categoría Otros	
Título: Formación para la gestión del tiempo.	
Descripción	Programa Smartworking, incluye formación continua en herramientas digitales y gestión del tiempo, para facilitar la organización del personal y mejorar el uso del tiempo en todos los ámbitos.
Beneficiarios	El personal de plantilla

### 2.1.3. Publicación en la web

El Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de LALIGA, una vez aprobado por el Consejo Superior de Deportes (en adelante, CSD), será objeto de publicación en la web, en la siguiente dirección:

<https://www.laliga.com/transparencia/cumplimiento/politicas>

### 2.1.4. Coordinación, evaluación y seguimiento

La Comisión de Igualdad para el seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de asegurar el cumplimiento de este Plan específico de Conciliación y Corresponsabilidad.

Dicha Comisión está compuesta por:

- La persona que ostente la Presidencia de la Liga Profesional o persona en quien delegue.
- La persona que ostente la Vicepresidencia de la Liga Profesional o persona en quien delegue.
- Una persona que ostente condición de técnico designado por la Liga Profesional.

Respecto de la evaluación y seguimiento, se aplicarán los siguientes KPI para comprobar su adecuado cumplimiento:

ACCIONES	INDICADORES REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Flexibilidad en los tiempos de entrada y salida del trabajo	Horas de entrada y salida del personal.	Nº de Personas que usan la flexibilidad. % por género.	Asegurar que se disfruta la medida

<b>Jornada continuada los viernes</b>	Horas trabajadas los viernes	Nº de personas que aplican la jornada continuada los viernes. % por género.	Asegurar que los beneficios son accesibles y utilizados
<b>Distribución irregular de la jornada</b>	Nº de horas distribuidas de forma irregular.	Nº de peticiones de la compensación expresamente hechos por conciliación familiar  % por género.	Asegurar que los beneficios son accesibles y utilizados
<b>Trabajo en remoto</b>	Nº de solicitudes	No Personas que lo disfrutan y % por genero.	Asegurar que los beneficios son accesibles y utilizados
<b>Permisos por fallecimiento</b>	Nº de solicitudes por cada tipo de permiso	Personas que lo disfrutan y % por genero	Generalización del uso
<b>Libranzas de los días 24 y 31 de diciembre</b>	Nº de personas que solicitan librar	Nº de personas que libran y nº de personas que hacen guardia, % por genero	Generalización del uso
<b>Plan de compensación flexible</b>	Nº de solicitudes por cada tipo beneficio	Personas que lo disfrutan y % por genero	Generalización del uso
<b>Complemento de la prestación por nacimiento hasta el 100% del salario</b>	Nº de solicitudes	Personas que lo disfrutan y % por genero	Promoción de la medida
<b>Campañas divulgativas de conocimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes en LALIGA</b>	N.º acciones de campañas realizadas.  Tipo de campaña.	Personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección.  % por género.	Asegurar que los beneficios son accesibles y utilizados.

<b>Ayuda de estudios</b>	Nº de solicitudes	Personas que lo disfrutan y % por genero	Asegurar que los beneficios son accesibles y utilizados mediante la promoción de la medida
<b>Día de la familia en LALIGA</b>	Nº de invitaciones	Personas con familia que acuden a la celebración	Promoción de la importancia de la conciliación y atención a la familia
<b>Formación para la gestión del tiempo</b>	N.º acciones formativas realizadas.  Tipo de formación.	Personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección.  % por género.	Mejora de la gestión del tiempo y fomento de la mejora

Adicionalmente el impacto se medirá mediante la evaluación del clima laboral o riesgos psico sociales:

- **Cómo medirlo:** Encuestas de satisfacción sobre conciliación (ej. eNPS, preguntas sobre equilibrio vida-trabajo).
- **Fórmula:**  $(\text{N}^\circ \text{ de empleados satisfechos con conciliación} / \text{Total de empleados encuestados}) \times 100$
- **Meta:** Mejorar la percepción del equilibrio entre vida personal y trabajo.

## 2.2. Propuestas de conciliación y corresponsabilidad para los Clubes/SADs afiliados a LALIGA

Tras la exposición del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de LALIGA, atendiendo al objetivo de lo dispuesto en el artículo 4.7. de la Ley del Deporte, a continuación, se expone:

### 2.2.1. Mejores prácticas

Para poder ejercer de forma adecuada la conciliación y la corresponsabilidad es absolutamente esencial que desde las empresas se aborde esta materia, de forma abierta y sin reticencias, dando a conocer las oportunidades de conciliación y las obligaciones de corresponsabilidad que recoge nuestro ordenamiento jurídico.

Se ha de abordar de forma incondicional y sin represalias el soporte al ejercicio de los derechos de conciliación y los deberes de corresponsabilidad por parte de la plantilla.

Por ello, la información y la formación constituyen las bases adecuadas para la comprensión de ambos conceptos, siendo esencial:

- La formación a la plantilla sobre la materia: ¿Qué es? ¿Qué derechos y obligaciones genera? ¿Quién y cuándo pueden disfrutar?
- Mantener sesiones de debate en la plantilla o grupos de trabajadores sobre el concepto de la conciliación, la corresponsabilidad y su aplicación práctica.
- Recordar siempre que son medidas tanto para mujeres como para hombres, ya que es un tema que afecta a todos y a todas, en cualquier nivel de la organización (dirección, mandos, etc.).

El ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad requiere un posicionamiento sólido de las empresas, poniendo de manifiesto su compromiso con su efectiva consecución, para lo cual resulta esencial acometer campañas de sensibilización y apoyo.

Para ello deberán delimitarse los siguientes aspectos:

- a) Determinar claramente y cuantificar los objetivos de la campaña. ¿Qué se pretende conseguir?
- b) Definir el público objetivo (target) al que nos vamos a dirigir. Por ejemplo: plantilla y otras entidades, adquiriendo marca de empleador responsable.
- c) Seleccionar medios, canales, entornos de comunicación a los que se encuentra expuesto nuestro público objetivo. Escoger dónde concentrar nuestros esfuerzos de comunicación, estableciendo un mix de medios. Por ejemplo: publicaciones sectoriales, un determinado evento, redes sociales concretas, etc.
- d) Valorar el presupuesto: ¿Cuánto nos podemos gastar, ¿cuánto nos deberíamos gastar y cuánto acabaremos gastando?
- e) Diseñar el contenido y los mensajes de la campaña. ¿Qué queremos comunicar? En este punto debemos enfocarnos en nuestra propuesta de valor, beneficios, aspectos diferenciales y posicionamiento. También será imprescindible adaptar el mensaje a los medios escogidos. Por ejemplo, en redes sociales es necesario concentrarlo en pocos caracteres, mientras que en la publicidad exterior adquieren mucha importancia elementos visuales como el color, el tamaño, etc. u otros como el emplazamiento, un eslogan efectivo, etc.
- f) Establecer el plan de acción de la campaña, detallando las distintas acciones que la compondrán, escogiendo el momento más oportuno y definiendo su duración.
- g) Asignar responsables de la gestión de la campaña: personal de la propia empresa, colaboradores externos, una agencia, etc.

- h) Preparar instrumentos adecuados de medición y control para, una vez finalizada la campaña, dar respuesta a la pregunta: ¿Qué resultados hemos logrado con la campaña realizada? ¿Hemos conseguido nuestros objetivos?

A continuación, como información ilustrativa en el ámbito de las **relaciones laborales ordinarias**, que puede servir incluso en otros ámbitos en la medida en que se respete la especialidad que opere, se presenta el Ranking de medidas adoptadas a favor de la conciliación de la vida laboral y personal en la Red DIE<sup>1</sup>. Las citadas medidas se exponen por orden de relevancia y aplicación como medidas de uso más general:

- Horario flexible de entrada y/o salida 71,6%
- Trabajo a distancia 62,9%
- Ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (como ticket guardería) 55,2%
- Jornada intensiva verano 52,6%
- Jornada intensiva viernes o determinadas fechas 43,1%
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea) 40,5%
- Videoconferencias 37,9%
- Vacaciones flexibles más beneficiosas que las legalmente establecidas 32,8%
- Seguro médico 30,2%
- Seguro de vida/accidentes 28,4%
- Movilidad geográfica 25,9%
- Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades hijos, acompañamiento médico personas dependientes, etc.) 25,9%
- Ampliación de permiso por cuidado de lactante 25,0%
- Ampliación permiso de nacimiento 24,1%
- Elección/cambio de turnos 24,1%
- Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al colegio, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja 23,3%
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral 23,3%
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes 18,1%
- Plan de pensiones 17,2%
- Servicio de autocar/ayudas transporte 17,2%
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida 16,4%

---

<sup>1</sup> Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE) Análisis sectorial y por tamaño de empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. **Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad**

Téngase en cuenta que muchas de las medidas recogidas en el estudio de buenas prácticas han sido superadas por la legislación actual (por ejemplo, el permiso por nacimiento).

Por otro lado, las **mejores prácticas que podemos destacar del fútbol profesional masculino y en los futbolistas profesionales**, si acudimos a las medidas recogidas en algunos de los planes de igualdad de las entidades deportivas y los Clubes/ SADs publicados en el REGCON, serían las siguientes:

- 1) Informar de los derechos en materia de conciliación recogidos en la ley, lo que se desglosa en:
  - i. Promover campañas informativas sobre los derechos de conciliación descritos en la ley
  - ii. Analizar la percepción que la plantilla tiene sobre la conciliación.
  - iii. Dar a conocer a los hombres, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, visibilizándose a través de otros hombres que ostentan cargos de responsabilidad en el Club.
  - iv. Protocolizar la política de usos del tiempo: crear un documento en el que se describan las medidas de conciliación a disposición de la plantilla y requisitos para su acceso.
  - v. Poner en marcha un programa piloto sobre la corresponsabilidad familiar en el rendimiento deportivo.
- 2) Asesorar y acompañar al personal deportivo en el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad asistiéndoles en la resolución flexible de las dudas que se les planteen.
- 3) Asesorar a las entidades en la elaboración de proyectos deportivos de patrocinio con perspectiva de género.
- 4) Mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional ni pierdan oportunidades de formación y de promoción.
- 5) Conseguir que las plantillas conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos o de medidas alternativas que tengan la misma finalidad sin que suponga un obstáculo para su desarrollo profesional.
- 6) Acoger las propuestas de los trabajadores y las trabajadoras de adaptación de su jornada laboral para la conciliación de la vida familiar ofreciendo, en su caso, alternativas que permitan el disfrute del derecho, admitiendo la negativa solo en última instancia y solo cuando existan razones objetivas vinculadas al requerimiento del puesto de su trabajo. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la entidad. La propuesta del trabajador o trabajadora no podrá suponer una alteración de la naturaleza de su puesto de trabajo de acuerdo a los requerimientos del mismo.

- 7) Concesión de cheque guardería.
- 8) Ayudas a estudios de los hijos e hijas del personal de la plantilla.
- 9) Jornadas intensivas en las fechas en que no hay partido al margen de la pretemporada.
- 10) Seguros médicos para la familia en primer grado a cargo de la persona trabajadora.
- 11) Llevar un registro y seguimiento de las personas acogidas a los distintos tipos de medidas de conciliación y corresponsabilidad, generando buenas prácticas que se puedan extender al resto, en especial fomentando su uso por ambos sexos.
- 12) Elaborar una campaña del respeto y uso eficaz del tiempo propio y ajeno, que ayude a entender el impacto de la gestión de los tiempos en base a las necesidades de conciliación que puedan existir (horarios/gestión de reuniones, plazos de coordinación de viajes, flexibilidad horaria, órganos de decisión formal, etc.).

### **2.2.2. Metodología para la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad**

Diferenciando entre personal deportivo y no deportivo, por las especificidades de la prestación de servicios de la actividad deportiva, a continuación, exponemos la metodología básica recomendada para la implementación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad:

1.- Identificar cuáles son las medidas de conciliación y corresponsabilidad tanto legales como las posibles mejoras sobre las medidas legales existentes en la entidad y su fecha de implantación. En especial las medidas encaminadas a la protección de la maternidad y lactancia.

2.- Análisis en cada entidad de la evolución del uso de las medidas de conciliación (permisos, excedencias, reducciones de jornada) o de corresponsabilidad como mínimo en los últimos 24 meses (permiso por nacimiento, permiso de cuidado del lactante, acompañamiento al médico, etc.) diferenciando entre personal deportivo y personal no deportivo, así como entre mujeres y hombres, estableciendo, al menos respecto de la última temporada deportiva completa:

2.1. La descripción global de la plantilla y las políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes en la entidad.

2.2. Número y porcentaje de mujeres con respecto a hombres según cargas familiares (sin responsabilidades, con menores dependientes, mayores, otras personas dependientes a su cargo por enfermedad o discapacidad).

2.2. El número total de las personas de cada sexo que las han disfrutado de forma general, recogiendo tanto el porcentaje horizontal (lo que supone el número de mujeres que lo han disfrutado respecto del número de hombres) como el porcentaje vertical (porcentaje del sexo cada división sobre el total de cada sexo).

2.3. El número total de las personas de cada sexo que las han disfrutado de forma general, diferenciando por tipo de puesto de trabajo/grupo profesional, recogiendo el porcentaje horizontal (lo que supone el número de mujeres que lo han disfrutado respecto del número de hombres del mismo puesto) y el porcentaje vertical (porcentaje del sexo de cada puesto sobre el total de la plantilla del mismo sexo).

2.4. El número total de las personas de cada sexo que han disfrutado cada medida, diferenciando por tipo de puesto de trabajo/grupo profesional y recogiendo el porcentaje horizontal (lo que supone el número de mujeres que lo han disfrutado respecto del número de hombres del mismo puesto) y el porcentaje vertical (porcentaje del sexo de cada puesto sobre el total de la plantilla del mismo sexo).

2.5. Especial valoración sobre las medidas de permiso por nacimiento y cuidado del lactante.

3.- En función de los resultados alcanzados, diseñar un mapa de medidas a adoptar que fije objetivos a alcanzar como consecuencia de la ejecución de dichas medidas.

4.- Como parte del plan se informa y forma sobre los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad recogidos en la ley:

- i. Promover campañas informativas sobre los derechos de conciliación descritos en la ley.
- ii. Analizar la percepción que la plantilla tiene sobre la conciliación.
- iii. Dar a conocer a los hombres, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, visibilizándose a través de otros hombres que ostentan cargos de responsabilidad en el Club.
- iv. Protocolizar la política de usos del tiempo: crear un documento en el que se describan las medidas de conciliación a disposición de la plantilla y requisitos para su acceso.
- v. Poner en marcha un programa piloto sobre la corresponsabilidad familiar en el rendimiento deportivo.

5.- Crear grupos de trabajo de seguimiento y debate en cada entidad, aprovechando en su caso las comisiones de seguimiento de los planes de igualdad.

Todo lo anterior con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Finalmente, aprobado el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad se deberá efectuar:

- ✓ Una comunicación informativa sobre el plan, explicando su contenido y alcance y los objetivos del mismo.
- ✓ Una comunicación de seguimiento cada semestre explicando los avances de los trabajos de implementación y/o seguimiento del plan a la plantilla.

- ✓ Una píldora de informativa y de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad de carácter bimensual.

### 3. Vigencia del plan

La duración del plan se definirá una vez aprobado por el CSD.

#### **Anexo: Modelo de solicitud de acogimiento a alguna medida de las establecidas en el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de LALIGA**

Se establece este modelo para el caso de que no resulte de aplicación otro específico de acuerdo con la legislación laboral o con el plan de igualdad de LALIGA, debiendo en su caso reunirse los requisitos de la legislación laboral o de igualdad.

D./ Dña. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_

#### **EXPONE**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### **SOLICITA**

Acogerse al Plan de Conciliación y Corresponsabilidad adoptado por la Federación Española o Liga Profesional de \_\_\_\_\_, haciendo efectiva la circunstancia prevista en el artículo 4.7 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

\_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.



Fdo. \_\_\_\_\_