

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Federación Española de Natación



DICIEMBRE DE 2021

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA .....	4
PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	7
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	7
INFORME DEL DIAGNÓSTICO .....	9
PLAN DE IGUALDAD .....	16
CALENDARIZACIÓN.....	21
SISTEMA DE GESTIÓN .....	23
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	26
ANEXO .....	30
GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ...	32

## INTRODUCCIÓN

La **Real Federación Española de Natación (RFEN)** es la entidad encargada de organizar los deportes acuáticos en España, integrando a las federaciones autonómicas de deportes acuáticos, clubes deportivos, deportistas, jueces, delegados técnicos y entrenadores que se dedican a los deportes de su competencia agrupados en esta federación.

En 1920, varios nadadores del Club Natación Barcelona, se plantearon la posibilidad de acudir a los Juegos Olímpicos de Amberes ignorando que, los deportistas que participasen en los Juegos debían estar amparados por una federación nacional. Aclarado este extremo, el Club Natación Barcelona, Club Natación Atlético y Club Natación Sabadell, plantean la creación de la Federación Nacional de Natación Amateur (FENA) y tras la segunda reunión, el 19 de abril, constituyeron la Federación Española de Natación Amateur (FENA) germen de la actual Real Federación Española de Natación (RFEN). Aquellos entusiastas que dieron un paso adelante arrastrando a los clubes que representaban, forjaron una historia centenaria.

El I Plan de Igualdad de la RFEN, se enmarca en la consideración de los planes de igualdad voluntarios, aquellos que se llevan a cabo por entidades que no estén obligadas a elaborarlos y aplicarlos, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Es decir, podrán aprobar planes de igualdad voluntarios las empresas de menos de cincuenta trabajadores que no hayan sido obligadas por la autoridad laboral en un proceso sancionador a elaborar e implantar un plan, siempre que su convenio colectivo no obligue a su elaboración.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con la elaboración del presente I Plan de Igualdad de Oportunidades, la RFEN, pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la ley 3/2007: “Garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de

discriminación laboral en los ámbitos de selección, contratación, formación, promoción profesional, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, retribuciones y auditorías retributivas, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales”. Y con ello, continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

## MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de la RFEN

ÁMBITO	TEXTO
<b>CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS. MADRID</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 41º.-POLÍTICA DE IGUALDAD. Los planes de igualdad que se negocien en las empresas a ello obligadas por la normativa vigente o que, no estándolo, así lo acuerden, contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>AUTONÓMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.</li> <li>• Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.</li> </ul>
<b>NACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.</li> <li>• Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.</li> <li>• Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</li> <li>• Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.</li> <li>• Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.</li> <li>• Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.</li> <li>• Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.</li> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>• Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte (Consejo Superior de Deportes el 29 de enero de 2009)</li> <li>• Conferencia de la Unión Europea sobre Igualdad de Género en el Deporte, celebrada en 2013</li> <li>• 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.</li> <li>• Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su</li> </ul>

	<p>registro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>EUROPEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>• Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembro.</li> <li>• En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.</li> <li>• Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.</li> <li>• Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.</li> <li>• DECLARACIÓN DE BRIGHTON SOBRE LA MUJER Y EL DEPORTE. 1994</li> <li>• Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.</li> <li>• Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.</li> <li>• Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).</li> <li>• Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.</li> <li>• La igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del</li> </ul>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

#### **INTERNACIONAL**

- Declaración universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, destacando la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030.

## PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la RFEN se rige por los siguientes principios rectores:

- a) Participación. En coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona miembro de la plantilla tendrá acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan.
- b) Transparencia. Cooperación imprescindible de la plantilla para articular los procesos de igualdad en la RFEN, a través de la Comisión Negociadora.
- c) Transversalidad: El Plan de Igualdad de la RFEN habrá de incluirse en todas las áreas de gestión de los recursos humanos, siendo de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- d) Flexibilidad: El Plan ha de ser dinámico y flexible de forma que pueda sufrir cambios.
- e) Comunicación. Se realizará un intercambio entre áreas con responsabilidad de la puesta en marcha de las medidas y elementos necesarios para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas.
- f) Seguimiento y evaluación continua: Es un continuo en el que no solamente se comprueba si se han realizado las medidas correspondientes o no, sino que se analizará la adecuación de las mismas y las intervenciones que sean necesarias para alcanzar el objetivo planteado.

## DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La negociación y posterior aprobación del I Plan de igualdad de la RFEN ha sido responsabilidad de la Comisión Negociadora. Se creó con el objetivo de abordar de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo, y elaborar el Plan de igualdad de la entidad.

La Comisión Negociadora está constituida de forma paritaria entre la parte empresarial y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, clave para el proceso de integración de la igualdad en la empresa. Resulta fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo de todo el proceso de implementación del Plan de Igualdad aprobado.

El día 25 de mayo de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora formada por Representación de la Parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras

<b>Parte Empresarial</b>	<b>Descripción</b>
Paloma Mendoza Olea	Gerente
Esther Martínez Bianchi	Técnica FYAD
Antonio Ollé Dorca	Secretario General Junta Directiva
<b>Representación Legal de trabajadores y trabajadoras</b>	<b>Descripción</b>
Jose Manuel Torres	CSIT
Ana Montero	CC.OO.
Rafael Aguilar	CC.OO.

### **Competencias y Funciones**

- Impulso de las acciones de información y sensibilización de la plantilla en temas de Igualdad
- Apoyo en la realización del diagnóstico de la situación actual y Plan de Igualdad
- Aprobación del Plan de Igualdad
- Participación en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
  - Revisar las acciones, el calendario y los recursos previstos.

- Identificar dificultades en la implantación del Plan de Igualdad.
- Proponer alternativas o recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Colaborar en la elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados

### **Acuerdos**

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

## **INFORME DEL DIAGNÓSTICO**

Una de las recomendaciones del marco europeo de ciencia e innovación para el diseño de planes de igualdad es su adaptación a la realidad y necesidades concretas de cada centro de investigación, de forma que se puedan plantear las medidas más efectivas.

La implantación del I Plan de Igualdad que supondrá 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 entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Las principales **conclusiones** del informe diagnóstico<sup>1</sup> de la RFEN son las siguientes:

---

<sup>1</sup> Se adjunta Anexo Informe Diagnóstico.

ÁREAS ANALIZADAS	CONCLUSIONES
<p><b>LA PLANTILLA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Composición de la plantilla:</b> Existe un ligero desequilibrio en la presencia por sexos en la composición de la plantilla (33% mujeres, 67% hombres)</li> <li>• <b>Diversidad:</b> Se recoge el origen extranjero. La plantilla cuenta con el 10% de personas de origen extranjero, siendo el 18% mujeres y el 18% de los hombres.</li> <li>• <b>Edad:</b> En términos de edad, las mujeres y hombres se concentran sobre todo en la franja de edad de 41 a 50 años. Hasta los 30 años y de 51 a 60 exclusivamente son mujeres.</li> <li>• <b>Tipo de contrato:</b> El 56% de los contratos firmados son indefinidos a tiempo completo 18% a las mujeres y el 38% hombres. El siguiente contrato más habitual es la relación especial de los deportistas profesionales correspondiendo al 41%, 15% mujeres y 26% hombres</li> <li>• <b>Antigüedad:</b> Los tramos con mayor e idéntica representatividad, 28% de la plantilla, son aquellos con antigüedad de entre 1 a 3 años y de 3 a 5 años en la Federación, correspondiendo el 18% a hombres y 10% a las mujeres. Son hombres, 15% de la plantilla quienes cuentan con más de 20 años de antigüedad. Las mujeres son el 5% en este tramo de antigüedad.</li> <li>• <b>Bajas:</b> En los dos últimos años, ha habido un total de 2 bajas y han correspondido a 1 mujer del área administrativa por jubilación y a 1 hombre, del área deportiva, por despido.</li> </ul>
<p><b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los aspectos más valorados en la selección son, por orden de importancia: las habilidades específicas para el puesto, la experiencia laboral y las referencias personales</li> <li>• No cuenta con un procedimiento de reclutamiento y selección de personas procedimentado. Utiliza para el reclutamiento webs de empleo, además de la solicitud directa a centros de formación.</li> <li>• En la redacción de las ofertas de empleo no se utiliza lenguaje sexista, cuestión pendiente es la revisión de la denominación de los puestos de trabajo.</li> </ul>
<p><b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayor representación en la Organización se encuentra en “Puestos administrativos” correspondiendo con las necesidades de la empresa 13% mujeres y 18% hombres. En el análisis intragénero se evidencia que las mujeres se encuentran en mayor representación en: “Puestos Administrativos” 38% de las mismas</li> <li>• Existe infrarrepresentación de mujeres en los tres puestos de responsabilidad: Presidencia, Comité de dirección y Responsables de área, los hombres representan el 24% de la plantilla, frente al 6% de las mujeres.</li> <li>• En los departamentos directamente relacionados con la actividad principal de la RFEN: Área deportiva, la presencia de mujeres supone el 46% de las mismas y el 50% de los</li> </ul>

	<p>hombres de la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Comité de Dirección uno de los cuatro puestos está ocupado por una mujer.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promoción:</b> No existe un plan de carrera, ni procedimiento de promoción.</li> <li>• <b>Formación</b></li> <li>• 54% del total de las mujeres han recibido formación en el último año, frente al 38% de los hombres.</li> <li>• Con el fin de detectar necesidades e interés en formación se pregunta a la plantilla. La RLT no participa específicamente pues no existe un plan de formación.</li> <li>• La participación en la formación es de carácter voluntario y se ha realizado en modalidad on-line , debido a la situación de pandemia. En años anteriores la formación era presencial y dentro del horario laboral, en la medida de lo posible</li> <li>• Se han organizado sesiones sobre igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a deportistas, entrenadores y entrenadoras, y familias.</li> </ul>
<b>RETRIBUCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La retribución más habitual entre la plantilla, 38%, es la situada entre la franja salarial de más de 46.000€, correspondiendo el 33% a hombres y el 5% a mujeres.</li> <li>• En las bandas salariales más bajas. 13.000 a 19.000€ las mujeres representan el 8% del total de la plantilla, frente al 3% de los hombres. En el análisis intragénero comprobamos que lo reciben el 23% de las mujeres frente al 4% de los hombres.</li> <li>• Las mujeres están situadas en porcentaje 54% en las bandas salariales por debajo de 25.000€ frente al 16% de los hombres. Los hombres, 50% de ellos tienen un salario por encima de 46.000€.</li> </ul>
<b>AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los salarios de los puestos del área deportiva se rigen por un baremo distinto al de los puestos de la estructura administrativa.</li> <li>• Los conceptos extrasalariales varían en su aplicación e incluyen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ADO, que sólo se aplica en algunos contratos del área deportiva.</li> <li>• Comisiones por patrocinio, sólo se aplica al área de marketing y operaciones</li> <li>• Participaciones en competición, que se aplican a las personas de la estructura federativa que participa en tareas de secretaría de competiciones nacionales y de asistencia en reuniones de los órganos de decisión.</li> </ul> </li> </ul>
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jornada laboral:</b> La jornada principalmente es de 20 a 35 horas semanales tanto para mujeres como para hombres. Afecta al 100% de la plantilla. El 49% de la plantilla realiza jornada de mañana. Las mujeres representan el 18% de la y los hombres el 31% del total</li> </ul>

	<p>de la plantilla. El 51% restante de la plantilla realiza un horario diferente en función de los entrenamientos y de la planificación deportiva que requiere cada especialidad, de cara a la participación de los equipos nacionales en competiciones internacionales, son 15% mujeres y el 36% hombres sobre la totalidad de la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teletrabajo:</b> Toda la plantilla ha trabajado a distancia en el período del análisis. Se realizaron acuerdos de teletrabajo con el personal que realiza tareas administrativas en la oficina de Madrid. Los puestos relacionados de forma directa con la actividad deportiva no tienen teletrabajo, pero sí existe una flexibilidad de horario “en función del adecuado desempeño de sus funciones”.</li> </ul>
<b>CONCILIACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Servicios para el apoyo a la conciliación:</b> Flexibilidad de espacio de trabajo, flexibilidad de entrada y salida, están a disposición de toda la plantilla.</li> </ul>
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado durante la elaboración de este análisis un protocolo de prevención del acoso laboral o sexual.</li> <li>• A la empresa no le consta ningún caso sucedido en 2020.</li> </ul>
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES, CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un Comité de Seguridad y Salud formado por un hombre.</li> <li>• No se tiene en cuenta de forma diferenciada la situación de hombres y mujeres a través de la evaluaciones de riesgos.</li> <li>• Cuentan con un Servicio de prevención ajena que ha realizado evaluación de riesgos por puesto, centro, pero no por sexo.</li> </ul>
<b>POLÍTICA DE COMUNICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque se refleja un compromiso explícito, la comunicación interna y externa de la empresa no siempre respeta los principios del lenguaje no sexista.</li> </ul>

## **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

En cumplimiento con el 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 modificó el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, señalando la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Este informe está orientado a ser una herramienta de trabajo adicional en el camino que la RFEN ha emprendido para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno de las relaciones laborales de su propia organización.

La auditoría retributiva se concreta en la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género, un análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial, para en segundo lugar ofrecer un plan de actuación para corregir dichas brechas cuando su origen no está objetivamente justificado y estas diferencias sean inequívocamente por razón de sexo, fijando por lo tanto objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

## PLAN DE ACCIÓN AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO
<b>Orientar la valoración de los puestos a un marco de igualdad de género.</b>	Revisión de la valoración de los puestos de trabajo.	Disponer de informe de valoración dentro de la RFEN y comparativo con el sector	Gerencia	Consultoría externa	Diciembre/2023
	Revisión de la denominación de los puestos de trabajo a un lenguaje no sexista	Documento de análisis y propuesta para ser aprobado por la Junta Directiva de la RFEN	Gerencia	Departamentos de la RFEN: <ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Abogada</li> <li>Atención al deportista</li> </ul>	Diciembre/2022
	Revisión de la descripción de los puestos de trabajo (job description) con perspectiva de género	Documento con propuestas para ser aprobado por la Junta Directiva de la RFEN	Gerencia	Consultoría externa	Diciembre/2023
<b>Implementación de medidas de contenido retributivo orientadas a minorar brecha</b>	Revisar, analizar y corregir posibles desviaciones en subidas pactadas, entre mujeres y hombres de la misma categoría y	Documento con propuestas para ser aprobado por la Junta Directiva de la RFEN	Gerencia	Consultoría externa	Diciembre/2023

<b>salarial de género a favor del colectivo de mujeres en plantilla</b>	función.				
<b>Revisión de la brecha salarial en la partida de complementos</b>	Analizar los criterios de asignación de complementos funcionales y verificar su adjudicación por igual a mujeres y hombres.	Disponer de informe de valoración dentro de la RFEN y comparativo con el sector.	Gerencia	Consultoría externa	Diciembre/2023

## PLAN DE IGUALDAD

### DEFINICIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el plan de igualdad se fijan:

- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptados para su consecución,
- así como el calendario, procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

La implantación del Plan busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El 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”

### COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de la Real Federación Española de Natación declara su compromiso con 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 con 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, de Responsabilidad Social 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. Tal y como queda explicitado en el documento de Compromiso de la Dirección<sup>2</sup>

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la

---

<sup>2</sup> Se adjunta como ANEXO I COMPROMISO DIRECCIÓN.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y RD 901/20.

### **ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El I Plan de Igualdad de oportunidades de la RFEN es de aplicación a la totalidad de la plantilla, de todos los centros de trabajo que tiene, o tenga en el futuro. independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral

Los objetivos del Plan de igualdad serán alcanzables en la medida en que todas las personas que prestan sus servicios en la RFEN tomen conciencia de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, y contribuyan a su eliminación. Para ello, en el periodo de vigencia de este I Plan de Igualdad de Oportunidades se continuarán programando acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para su implementación.

### **PERIODO DE VIGENCIA**

El I Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, tras los cuales se realizará un nuevo diagnóstico de situación que dará lugar al siguiente Plan de Igualdad. Durante el periodo de vigencia se prevén mecanismos de seguimiento y evaluación, detallados en el presente Plan de Igualdad.

En el supuesto de que, en dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se prorrogará el actual, por un periodo máximo de seis meses, a fin de concluir las negociaciones del mismo

### **RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA**

El desarrollo del Plan de Igualdad tendrá necesariamente que contar con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos a lo largo del periodo de vigencia establecido por el mismo.

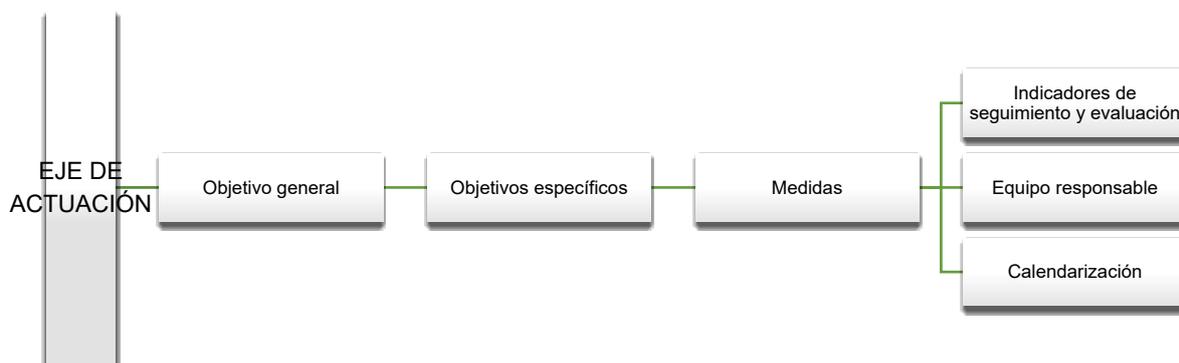
### **OBJETIVO GENERAL**

Este plan tiene como objetivo principal promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la RFEN, garantizando así las mismas oportunidades

profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

## MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Siguiendo la lógica de planificación, la estructura general del Plan de Igualdad se presenta de forma esquemática:



Así, en función de las áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico de situación, las medidas de acción positiva se organizan en torno a ocho ejes de actuación y sus correspondientes objetivos generales.

- EJE 1: Proceso de selección, contratación, promoción, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
  - *Objetivo general:* Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- EJE 2: Formación y sensibilización
  - *Objetivo general:* Promover la formación continua con perspectiva de género del personal
- EJE 3: Retribución
  - *Objetivo general:* Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla.
- EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
  - *Objetivo general:* Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal y corresponsabilidad.
- EJE 5: Eliminación del Acoso sexual y por razón de sexo

- *Objetivo general:* Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de género.
- EJE 6: Salud laboral
  - *Objetivo general:* Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.
- EJE 7: Comunicación y Lenguaje no sexista
  - *Objetivo general:* Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.
- EJE 8: Proyecto Deportivo
  - *Objetivo general:* Incorporar la perspectiva de género en el proyecto deportivo.
- EJE 9: Seguimiento y evaluación del Plan
  - *Objetivo general:* Creación de la Comisión de igualdad para el seguimiento de las acciones y evaluación del impacto.

EJE	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
<b>EJE 1</b> <b>Proceso de selección, contratación, promoción, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina</b>	Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.	Garantizar las mismas condiciones de acceso para ambos sexos, dando prioridad al sexo infrarrepresentado.  Avanzar en una política activa de atracción y captación de talento, ampliando los canales de reclutamiento	<b>M.1.</b> Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas. <b>M.2.</b> Modificar la descripción y denominación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo y perspectiva de género. <b>M.3.</b> Revisar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. <b>M.4.</b> Impulsar que en la modalidad de jubilación parcial y la contratación de relevo que conlleva se vincule al relevo generacional (rejuvenecimiento de la plantilla) y a corregir el desequilibrio <b>M.5.</b> Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres. En caso de igualdad de méritos, se seleccionará al género subrepresentado en el grupo profesional de la plaza.
<b>EJE 2</b> <b>Formación y sensibilización</b>	Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación que la empresa dirija a la plantilla	Promover la formación continua y la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y/o violencia de género	<b>M.6.</b> Revisión del procedimiento de detección de necesidades de formación incorporando la perspectiva de género <b>M.7.</b> Formación para a la plantilla sobre igualdad de oportunidades. <b>M.8.</b> Evaluar la formación impartida, tomando en consideración el punto de vista de mujeres y de hombres respecto a su grado de satisfacción, la repercusión en la mejora
<b>EJE 3</b> <b>Retribución</b>	Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla	Analizar de forma exhaustiva si se producen brechas retributivas entre los hombres y las mujeres de la plantilla	<b>M.9.</b> Actualizar periódicamente la auditoría retributiva con perspectiva de género.
<b>EJE 4</b> <b>Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	Promover la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	Mantener la protección a los derechos de conciliación y avanzar en la sensibilización en corresponsabilidad.	<b>M.10.</b> Comunicar de forma transparente las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida de las personas de la plantilla.
<b>EJE 5</b>	Prevenir y actuar ante	Establecer medidas para prevenir y	<b>M.11.</b> Revisión e identificación del Protocolo de

<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	situaciones de acoso sexual y por razón de género	actuar frente el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	<p>Acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p><b>M.12.</b> . Creación y capacitación a las personas integrantes de la Comisión Instructora</p> <p><b>M.13.</b> Programar campaña de comunicación para la información y sensibilización a la plantilla sobre el Protocolo.</p> <p><b>M.14.</b> Impartir cursos de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional</p>
<b>EJE 6. Riesgos psicosociales</b>	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral	Integrar los riesgos psicosociales específicos de las mujeres	<b>M.15.</b> Estudiar la integración de la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos, bien dimensionado.
<b>EJE 7 Comunicación y Lenguaje no sexista.</b>	Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.	Evitar la comunicación sexista en el lenguaje y las imágenes	<p><b>M.16.</b> Revisar comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.)</p> <p><b>M.17.</b> Comunicar la implantación del Plan de igualdad, así como de las medidas que se van poniendo en marcha.</p> <p><b>M.18.</b> Sensibilización a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo.</p> <p><b>M.19.</b> Incorporar un procedimiento para recoger sugerencias y comentarios de la plantilla.</p>
<b>Eje 8. Proyecto deportivo</b>	Incorporar la perspectiva de género en el proyecto deportivo.	Impulsar y adoptar medidas para que se dé una representación más equilibrada, incidiendo especialmente en aquellos ámbitos donde se encuentren infrarrepresentadas las personas de uno u otro sexo.	<p><b>M.20.</b> Hacer difusión de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la planificación para incorporar la Igualdad en la gestión de la federación.</p> <p><b>M.21.</b> Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres y hombres en el ámbito deportivo específico que en la actualidad se vea afectado por una desigualdad de oportunidades de género y así promover la equidad.</p> <p><b>M.22.</b> Siempre que sea posible, realizar una asignación equitativa de recursos humanos entre los equipos nacionales masculinos y femeninos</p>

<p><b>Eje 9. Seguimiento y evaluación del Plan</b></p>	<p>Creación de la Comisión de Igualdad</p>	<p>Promover, supervisar, realizar seguimiento y evaluación de la implantación del Plan</p>	<p><b>M.23.</b> Constituir una Comisión de igualdad con personal formado como Agentes de igualdad, como responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del plan</p> <p><b>M.24.</b> Calendario de reuniones</p>
--	--	--	--

## CALENDARIZACIÓN

MEDIDA		2022	2023	2024	2025
EJE 1	M.1. Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas.	2T			
	M.2. Modificar la descripción y denominación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo y perspectiva de género.	4T			
	M.3. Revisar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.	3T			
	M.4. Impulsar que la modalidad de jubilación parcial y la contratación de relevo que conlleva se vincule al relevo generacional (rejuvenecimiento de la plantilla) y a corregir el desequilibrio	X	X	X	X
	M.5. Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres. En caso de igualdad de méritos, se seleccionará al género subrepresentado en el grupo profesional de la plaza	X	X	X	X
EJE 2	M.6. Revisión del procedimiento de detección de necesidades de formación incorporando la perspectiva de género	2T			
	M.7. Formación para a la plantilla sobre Igualdad de oportunidades.	2T			
	M.8. Evaluar la formación impartida, tomando en consideración el punto de vista de mujeres y de hombres respecto a su grado de satisfacción, la repercusión en la mejora	3T Y 4T			
EJE 3	M.9. Actualizar periódicamente la auditoría retributiva con perspectiva de género.	X	X	X	X
EJE 4	M.10. Comunicar de forma transparente las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida de las personas de la plantilla	1T			
EJE 5	M.11. Revisión e identificación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.	1T	1T	1T	1T
	M.12. Creación y capacitación a las personas integrantes de la Comisión Instructora	1T			
	M.13. Programar campaña de comunicación para la información y sensibilización a la plantilla sobre el Protocolo.	2T	2T	2T	2T
	M.14. Impartir cursos de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna	X	X	X	X

	igual que los cursos específicos de capacitación profesional				
<b>EJE 6</b>	<b>M.15.</b> Estudiar la integración de la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos, bien dimensionado	4T			
<b>EJE 7</b>	<b>M.16.</b> Revisar comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.)	2T	3T	3T	3T
	<b>M.17.</b> Comunicar la implantación del Plan de igualdad, así como de las medidas que se van poniendo en marcha	X	X	X	X
	<b>M.18.</b> Sensibilización a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo.	X	X	X	X
	<b>M.19.</b> Incorporar un procedimiento para recoger sugerencias y comentarios de la plantilla.	4T			
<b>EJE 8</b>	<b>M.20.</b> Hacer difusión de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la planificación para incorporar la Igualdad en la gestión de la federación.	X	X	X	X
	<b>M.21.</b> Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres y hombres en el ámbito deportivo específico que en la actualidad se vea afectado por una desigualdad de oportunidades de género y así promover la equidad	3T y 4T	2T y 4T	2T y 3T	2T y 3T
	<b>M.22.</b> Siempre que sea posible, realizar una asignación equitativa de recursos humanos entre los equipos nacionales masculinos y femeninos	X	X	X	X
<b>EJE 9</b>	<b>M.23.</b> Constituir una Comisión de igualdad con personal formado en igualdad, como responsable de la implantación, seguimiento y evaluación del plan.	1T			
	<b>M.24.</b> Calendario de trabajo y reuniones	1T	1T	1T	1T

## SISTEMA DE GESTIÓN

MEDIDAS	SERVICIOS RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>M.1.</b> Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas.</p>	<p>Gerencia (RRHH)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de horas y contenidos de cada sensibilización</li> <li>- N.º de sesiones</li> <li>- N.º de participantes, desagregado por sexo</li> <li>- % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as</li> <li>- Grado de satisfacción y aprovechamiento</li> <li>- Material distribuido</li> </ul>
<p><b>M.2.</b> Modificar la descripción y denominación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo y perspectiva de género.</p>	<p>Gerencia (RRHH) Asesoría Legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción de la RPT con perspectiva de género y lenguaje inclusivo</li> <li>- Documento de la RPT</li> <li>- Publicación de la RPT con perspectiva de género y lenguaje inclusivo</li> </ul>
<p><b>M.3.</b> Revisar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.</p>	<p>Gerencia (RRHH) Asesoría Legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de puestos revisados/Nº total de puestos</li> <li>- Documento/catálogo de Valoración de puestos</li> </ul>
<p><b>M.4.</b> Impulsar que en la modalidad de jubilación parcial y la contratación de relevo que conlleva se vincule al relevo generacional (rejuvenecimiento de la plantilla) y a corregir el desequilibrio.</p>	<p>Gerencia (RRHH) Asesoría Legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización y seguimiento cuantitativo de la composición de la plantilla</li> <li>- Estudio y análisis de las situaciones de jubilación parcial, como mecanismo flexible de organización del trabajo garantizando el relevo generacional con perspectiva de género</li> </ul>
<p><b>M.5.</b> Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres. En caso de igualdad de méritos, se seleccionará al género subrepresentado en el grupo profesional de la plaza.</p>	<p>Gerencia (RRHH) Asesoría Legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N ° de procesos de selección desagregadas por sexo y por puesto</li> <li>- N ° de nuevas fuentes de reclutamiento</li> <li>- Impacto</li> </ul>
<p><b>M.6.</b> Revisión del procedimiento de detección de necesidades de formación incorporando la perspectiva de género</p>	<p>Gerencia (RRHH)</p>	<p>Revisión del procedimiento Medidas incorporadas</p>
<p><b>M.7.</b> Formación para a la plantilla sobre Igualdad de oportunidades.</p>	<p>Gerencia (RRHH)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de horas y contenidos de cada capacitación impartida</li> <li>- N.º de sesiones</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de participantes, desagregado por sexo</li> <li>- % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as</li> <li>- Grado de satisfacción y aprovechamiento</li> <li>- Material distribuido</li> </ul>
<b>M.8.</b> Evaluar la formación impartida, tomando en consideración el punto de vista de mujeres y de hombres respecto a su grado de satisfacción, la repercusión en la mejora	Gerencia (RRHH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión del sistema de evaluación</li> <li>- Modificaciones o criterios incorporados</li> </ul>
<b>M.9.</b> Actualizar periódicamente la auditoría retributiva con perspectiva de género.	Gerencia (RRHH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los Registros</li> <li>- Medidas incorporadas</li> </ul>
<b>M.10.</b> Comunicar de forma transparente las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida de las personas de la plantilla	Gerencia (RRHH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenidos de las difusiones</li> <li>- Canales de difusión utilizados</li> <li>- N.º de campañas realizadas</li> <li>- Periodicidad de las campañas</li> <li>- N.º de mujeres y hombres alcanzados</li> </ul>
<b>M.11.</b> Revisión e identificación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.	Asesoría Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento del protocolo</li> <li>- Publicación del protocolo</li> <li>- % de la plantilla a la que se le ha difundido el protocolo</li> <li>- N.º de denuncias recibidas y tramitadas</li> </ul>
<b>M.12.</b> Creación y capacitación a las personas integrantes de la Comisión Instructora	Gerencia (RRHH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de Creación</li> <li>- Protocolo de actuaciones</li> </ul>
<b>M.13.</b> Programar campaña de comunicación para la información y sensibilización a la plantilla sobre el Protocolo.	Atención al Deportista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones de difusión (cartelería, correos, dísticos...)</li> <li>- Material de difusión</li> <li>- Canales de difusión</li> </ul>
<b>M.14.</b> Impartir cursos de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional	Atención al Deportista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de horas y contenidos de cada sensibilización</li> <li>- N.º de sesiones</li> <li>- N.º de participantes desagregado por sexo</li> <li>- % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as</li> <li>- Grado de satisfacción y aprovechamiento</li> <li>- Material distribuido</li> </ul>
<b>M.15.</b> Estudiar la integración de la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos, bien dimensionado.	Responsable PRL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización del análisis de la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género</li> <li>- Documento final del análisis</li> <li>- Inclusión del impacto diferencial de los riesgos psicosociales en hombres y mujeres</li> <li>- Incorporación de la salud mental en la política de riesgos laborales</li> </ul>

<b>M.16.</b> Revisar comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.)	Operaciones	- Listado de documentos revisados.
<b>M.17.</b> Comunicar la implantación del Plan de igualdad, así como de las medidas que se van poniendo en marcha	Operaciones	- Contenidos de las difusiones - Canales de difusión utilizados - Calendario de comunicación
<b>M.18.</b> Sensibilización a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo	Gerencia (RRHH)	- N.º de horas y contenidos de cada sensibilización - N.º de sesiones - N.º de participantes, desagregado por sexo - % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as - Grado de satisfacción y aprovechamiento - Material distribuido
<b>M.19.</b> Incorporar un procedimiento para recoger sugerencias y comentarios de la plantilla	Gerencia (RRHH)	- Definición del procedimiento - Información a la plantilla - Calendario de seguimiento - Informe de resultados
<b>M.20.</b> Hacer difusión de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la planificación para incorporar la igualdad en la gestión de la federación.	Atención al Deportista	- N.º de publicaciones - Calendario de publicaciones
<b>M.21.</b> Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres y hombres en el ámbito deportivo específico que en la actualidad se vea afectado por una desigualdad de oportunidades de género y así promover la equidad.	Atención al Deportista	- N.º de eventos - Calendario - Test de satisfacción
<b>M.22.</b> Siempre que sea posible, realizar una asignación equitativa de recursos humanos entre los equipos nacionales masculinos y femeninos	Dirección Deportiva	- N.º de hombres y nº de mujeres que han participado en las convocatorias durante el año con datos acumulados por especialidad deportiva.
<b>M.23.</b> Constituir una Comisión de igualdad con personal formado en igualdad, como responsable de la implantación, seguimiento y evaluación del plan	Gerencia (RRHH)	- Acta Creación Comisión de Igualdad - Informes de seguimiento y evaluación
<b>M.24.</b> Calendario de trabajo y reuniones.	Gerencia (RRHH)	Cronograma de implantación Cronograma de reuniones

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad tendrá como objetivo examinar la puesta en marcha de las acciones propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos previstos. Con este fin, se realizará un seguimiento anual que determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese periodo concreto.

### COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se establece como organismo con legitimidad para realizar la evaluación y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la RFEN

La Comisión se reunirá anualmente o, si así se requiere, de manera extraordinaria, para trabajar de manera activa en la supervisión de la puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación y seguimiento. La evaluación valorará la adecuación de las medidas descritas y verificará su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Las personas integrantes de la Comisión de igualdad observan en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información comunicada con carácter reservado. La Comisión Negociadora continuará levantando acta de las reuniones.

El Plan de igualdad es una herramienta práctica y flexible, por lo que durante su vigencia se podrá incorporar algún nuevo indicador de interés. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

Del mismo modo que en la Comisión Negociadora, la integrarán personas pertenecientes tanto a la representación legal de la plantilla como a la empresa.

A partir de la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de los resultados de la implantación de las medidas y se comenzará la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades

En este sentido, se recomienda que la Comisión de Igualdad realice unas fichas por cada medida, en las que se dé debida cuenta del cumplimiento de las mismas o se argumenten

las razones de un potencial incumplimiento<sup>3</sup>. En las fichas de las medidas se establecen los indicadores que se medirán en las evaluaciones, sin perjuicio de otros que puedan ser de interés durante la vigencia del Plan. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

### **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS**

Los acuerdos según el Real Decreto 901/2020<sup>4</sup> requerirán la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

---

<sup>3</sup> Véase el Anexo Modelo de Ficha de Acción Positiva.

<sup>4</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

# ANEXO

## FICHAS DE ACCIONES

FICHA DE MEDIDA	
NOMBRE DE LA MEDIDA	
ÁREA	
OBJETIVO GENERAL	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>- Servicio(s) responsable(s):</li><li>- Persona(s) responsable(s):</li><li>- Área(s) colaboradora(s):</li><li>- Personal colaborador:</li></ul>
PERIODO DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	
PRESUPUESTO	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
RESULTADOS	
OBSERVACIONES	



## GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

**Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "Discriminación positiva").

**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 considerará en todo caso discriminatorio el 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 acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Análisis por género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**Brecha de género:** El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político

**Composición equilibrada o paritaria:** Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por

ciento. (disposicional adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

**Corresponsabilidad:** Se trata de un concepto que va más allá de la mera “conciliación” que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

**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.

**Discriminación directa e indirecta:** Se considera **discriminación directa por razón de sexo**, la situación en la 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, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

**División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño de ese trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer

aparece en tanto que es probable que las mujeres asuman la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

**Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aún habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas. Es uno de los exponentes más claros de las falsas conquistas de la igualdad.

**Estereotipos:** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998) La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

**Impacto de género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

**Indicadores de género:** variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

**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:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto de las posiciones de poder y de 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 hombres y mujeres.

**Permiso por maternidad:** Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales

**Permiso por paternidad:** Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

**Permiso por razones familiares:** Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

**Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

**Plan de igualdad en la empresa:** Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**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.

**Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

**Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

**Sexismo:** término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997)

**Violencia de género:** “Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer