

PLAN DE IGUALDAD

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA CAZA



INTRODUCCIÓN

La primera conferencia internacional sobre la mujer y el deporte, la cual reunió a los responsables de las políticas y decisiones del mundo deportivo, tanto a nivel nacional como internacional, tuvo lugar en Brighton, Reino Unido, del 5 al 8 de mayo de 1994. La conferencia examinó específicamente la cuestión de cómo acelerar el proceso de cambio para rectificar los desequilibrios que enfrentan a las mujeres al participar en el deporte. La Declaración proporciona los principios que han de regir las acciones cuya finalidad es incrementar la participación femenina en el deporte a todos los niveles, y en todas las funciones y roles.

El deporte es, sin lugar a duda, un eje vertebrador de la igualdad entre aquellos que lo practican unificando diferentes generaciones, personas de diferente origen social y por supuesto géneros. Está acreditado el valor educativo y potenciador en el desarrollo personal de los más jóvenes y nuestro país, en los últimos años, está siendo sin ninguna duda un gran referente a nivel global en este ámbito.

Además, el deporte, debido a la gran repercusión social que ostenta, sirve como altavoz para trasladar sus valores hacia todos los ámbitos de la sociedad, el mismo es un ejemplo y deberá proyectar los estándares más elevados en materia de valores y principios. En el caso de la Igualdad de Género, el deporte cobra una mayor importancia si cabe, debido a la aparentemente inherente división en materia de competición, para ejemplificar que no debe existir en este entorno ninguna discriminación y ser líder en la integración en sus estructuras.

En términos absolutos, la participación de la mujer en el deporte base e incluso en aquel de alto nivel, sigue sin estar equiparada al papel masculino. Como sociedad, debemos velar por evitar cualquier barrera que pueda estar propiciando esta circunstancia. Del mismo modo, la presencia femenina en los órganos de decisión y/o administración deportiva sigue siendo reducida, pese a que año tras año el interés de las mujeres por el deporte sigue creciendo.

Durante los últimos años se ha advertido un aumento en la participación femenina en el deporte y en las oportunidades de las mujeres para participar en competiciones nacionales e internacionales; sin embargo, es igualmente cierto que las mujeres no han llegado a alcanzar una mayor representación en puestos de decisión y dirección del deporte.

En este ámbito, nos encontramos una de las mayores brechas de género y esta situación se manifiesta, además de en la práctica deportiva como tal, en la escasa participación de las mujeres en los estamentos técnicos, arbitrales y de gestión.

No se trata de una cuestión baladí, en tanto que está en juego la lucha por la igualdad en una esfera fundamental del desarrollo de nuestra sociedad, el deporte. Precisamente el deporte como transmisor de valores deberá incidir en la importancia absoluta que tiene para la sociedad, de la lucha contra cualquier manifestación aún subsistente de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo así como a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Asimismo, se buscará facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

En nuestro ordenamiento la pauta en esta materia viene determinada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 46.1 párrafos primero y segundo establece que los **Planes de Igualdad** "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.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados."

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Concepto de los planes de igualdad



"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."

La Real Federación Española de Caza acorde al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que modificó la redacción contenida en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, debido al tamaño de su plantilla **No** tiene la exigencia legal desarrollar este Plan al no superar en ningún caso y por un amplio margen el nº de 50 personas en plantilla, sin embargo, el desarrollo del mismo es una demostración clara de su compromiso para con la igualdad.

El objetivo de este Plan de Igualdad es analizar posibles o incluso potenciales situaciones de desigualdad, desarrollar de manera eficiente medidas evaluables, y a remover los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la Federación.

Este compromiso será en todo caso extensible a todas las áreas y miembros de la organización desde la Dirección de la propia Federación al conjunto de la plantilla.

El Plan de Igualdad busca paliar y ayudar con el propósito de salvar las diferencias históricas entre hombres y mujeres y se debe estructurar tras la realización previa de un diagnóstico y elaborado en la Comisión Permanente de dicho Plan de Igualdad.

Normativa de Referencia:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para elaborar el diagnóstico, en la fase preliminar de análisis de la situación de la federación se tendrá en cuenta tal y como establece el artículo 42.2 de la LO 3/2007, entre otras cuestiones la información relativa a:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo. Esto incluye la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



En esta misma línea y en aras de integrar a toda la organización federativa este proyecto cuenta con el compromiso de la Dirección de la federación y se promoverá la creación de una Comisión Permanente de Igualdad.

METODOLOGÍA:

La Federación toma su principal referencia en las pautas generadas por el **Instituto de la Mujer** y la igualdad de oportunidades que establece como características principales que este Plan no tiene como objetivo exclusivo la mejora de la situación de la mujer sino que de manera transversal afectará a todas las áreas de la federación así como a toda la plantilla. Del mismo modo, se espera un impacto indirecto en el conjunto de la sociedad a través de la importancia que posee el deporte en la sociedad.

Los Planes de Igualdad tienen una vigencia de cuatro años, pero deben en cualquier caso ser dinámicos y adaptarse a la evolución de diferentes situaciones como así prevé la Federación con el sistema de seguimiento y solo puede finalizar si se llega a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres por lo que queda patente que este es un Plan de pautas y objetivos en ese camino.

PASOS A SEGUIR:

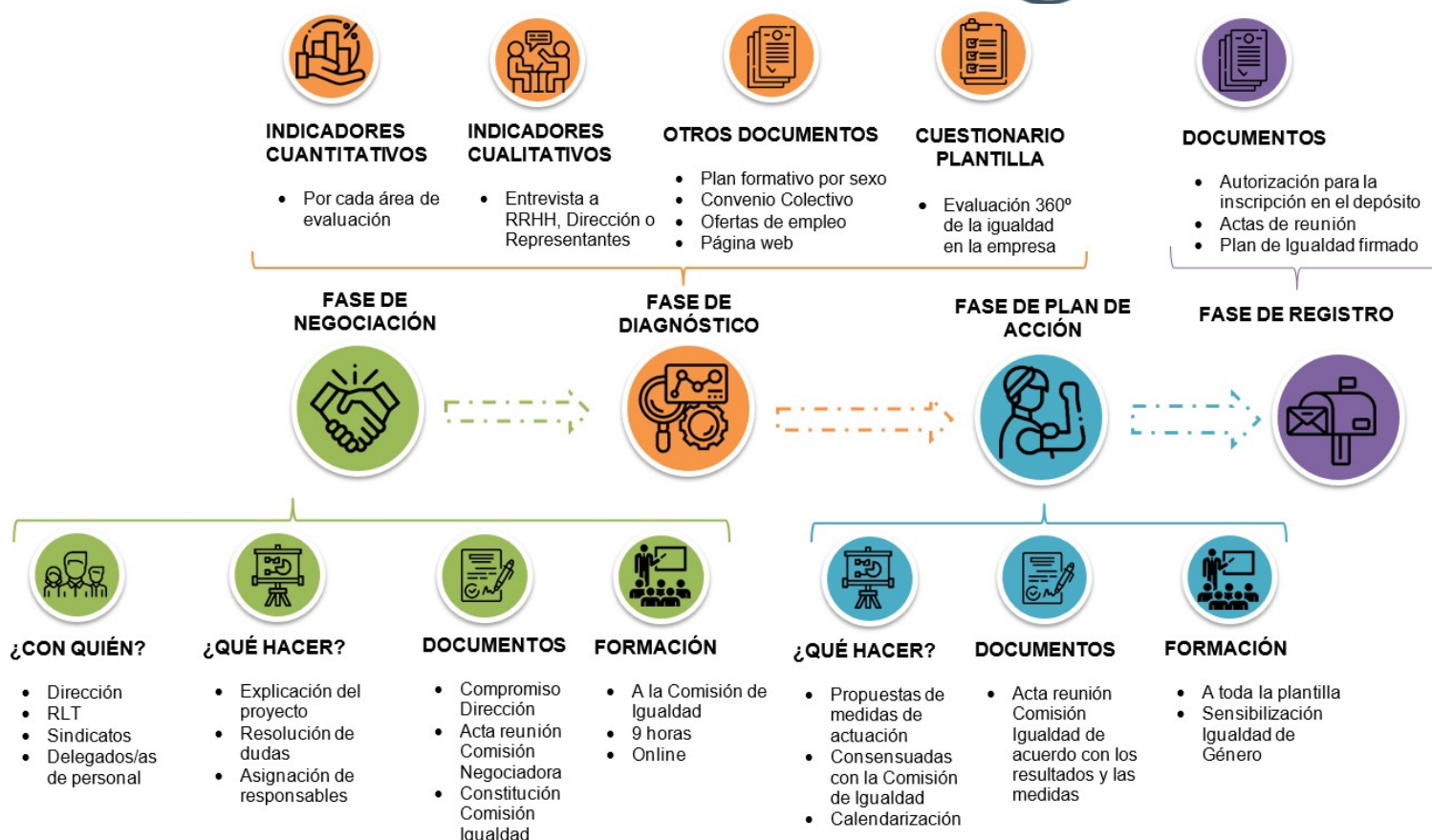
Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.



- Compromiso de la organización

La Real Federación Española de Caza muestra su absoluto compromiso para con el desarrollo de este Programa de Igualdad y la consecución de los objetivos del mismo. A tal fin firma un compromiso escrito que acredite su declaración de voluntad.

- Creación de una Comisión Permanente de Igualdad

Este órgano ayudará a los expertos técnicos a identificar las áreas de mejora de la Federación así como a sensibilizar en esta materia al resto del personal

- Diagnóstico

A través de esta fase fundamental se analiza toda la información establecida por el artículo 42.2 de la LO 3/2007 así como un cuestionario detallado que permita la identificación de cualquier discrepancia respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la federación.

- Programación e Implementación

Tras el análisis y diagnóstico la Federación desarrolla el Plan de Igualdad. En el mismo se buscarán alcanzar los objetivos establecidos por la propia Ley de Igualdad, por la Declaración de Brighton y además la Federación entiende que en esa labor de ejemplificación que anteriormente se citaba tiene el deporte, objetivos específicos relativos a su naturaleza y propia estructura.

El propio Plan de Igualdad estará compuesto por objetivos a corto y largo plazo así como por las acciones concretas para desarrollar estos hitos y los elementos o medidas de control para garantizar el desarrollo efectivo del mismo.

Cada objetivo podrá contar con una persona responsable dentro de la estructura de la Federación que presente resultados a la Comisión de Igualdad y al Presidente de la Federación.

- **Evaluación**

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- a) Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- b) Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- c) Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdadde oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

La Federación hará especial hincapié en la **Comunicación y la Formación**.

Estos dos aspectos tienen una importancia capital de cara a los propios integrantes de la Federación y serán los principales receptores de la misma pero siempre con el factor anteriormente expuesto que el deporte ofrece como altavoz de estas políticas dando difusión al Programa de Mujer y Deporte e inculcando estos principios en el resto de la sociedad.

ANEXO I: Compromiso de la Federación:

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Real Federación Española de Caza declara su compromiso en 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 en 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 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan 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 empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se informará a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Presidente de la Real Federación Española de Caza
Madrid a 2 de Septiembre de 2024



Creación de una Comisión Permanente de Igualdad

Deben ser órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres. Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión no sólo en RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

Personas y órganos que intervienen en el desarrollo del Plan de Igualdad.

- La representación legal de la empresa
- La representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras. A los efectos de iniciar la negociación del plan de igualdad, tienen legitimación:

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, constituirán una comisión negociadora. Para aquellas no obligadas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Madrid, a 2 de septiembre de 2024, reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- Manuel Gallardo Casado, Presidente de la RFEC
- Tomás Manzano Urso, Secretario General de la RFEC

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Paula Merino Marina, de Comunicación y Marketing
- Gloria Fernández Rodríguez, Administración

La Federación en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Manuel Gallardo Casado, Presidente de la RFEC
- Tomás Manzano Urso, Secretario General de la RFEC

En representación de la plantilla por:

- Paula Merino Marina, de Comunicación y Marketing
- Gloria Fernández Rodríguez, Administración

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

- Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:
- Solicitud del diagnóstico a la empresa consultora independiente Above Sport Associates así como orientación y asesoría en las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Corresponderá a Above Sport Associates la elaboración del informe de los resultados del diagnóstico que deberá presentar a su finalización a la Comisión Negociadora.
- Una vez presentado el informe de Diagnóstico y ante las sugerencias de objetivos y propuestas de medidas, la Comisión deberá ser informada y consultada sobre la prioridad de las mismas y definir un cronograma de actuaciones.
- Apoyo al Plan de Igualdad en la Federación.

- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

Reuniones de la Comisión Negociadora.

- La comisión acuerda reunirse trimestralmente y en cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:
- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Above Sport Associates, que intervendrá con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

4. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa de fuerza mayor.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

DIAGNOSTICO:



En esta Fase se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la Federación que permitiese detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que pudieran producir situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el plan de igualdad. Para ello, se ha procedido a la recogida de información y así poder formular las propuestas de mejora que se incluirán en el plan.

Tras en análisis cuantitativo y cualitativo, se han encontrado unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora aparecen en el presente documento de trabajo y se preparara en formato de informe para facilitar su análisis y ser presentados a la Comisión.

Objetivos y finalidad

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la Federación en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la Federación.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Se ha recopilado la información y documentación disponible, así como todos los cuestionarios que desde la asesoría especializada se han encargado, si bien el cuestionario de los empleados ha sido remitido por aproximadamente por un 72% de los mismos.

El diagnóstico busca extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la Federación, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general.

Además, el análisis busca extenderse a todos los niveles jerárquicos de la Federación, de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se traslade al informe diagnóstico atiende los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Anexo III. Cuestionario Informe de Diagnostico

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	3	Total	7
Centros de trabajo	Sede en Madrid, C/ Francos Rodríguez, 70, 2º Izq					
Facturación anual (€)	1.000.000 m € aprox.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal		No				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		Sí, en la empresa “Servicios Digitales” a través del centro de formación Ceinla				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores		Mujeres		Hombres		Total

Datos generales

Denominación social:	Real Federación Española de Caza
Forma jurídica:	Federación Deportiva. Entidad sin ánimo de lucro.
Dirección:	C/Francos Rodríguez, 70, 2º Izq
Teléfono:	913111411
E-mail:	rfec@fecaza.com
Página Web:	www.fecaza.com

Distribución de la plantilla por edades					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
26 –35	2	50	2	50	4
36 –45	1	50	1	50	2
más de 46 años	1	100			1

Información Plantilla

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	1	0	100
Puestos directivos	0	3	0	100
Mandos intermedios	0	0	0	0
Subtotal cargos de responsabilidad	0	4	0	100
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	3	0	100	0
Personal técnico				
Personal operativo o no cualificado	1	0	100	0
Subtotal otros puestos de trabajo	4	0	100	0
TOTAL PLANTILLA	4	4	100	0

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	3	50	3	50	6
Indefinido a Tiempo Parcial	1	100	0	0	1
Practicas					

Distribución de la plantilla por jornada presencial y a distancia

La jornada de todos los empleados es Presencial. tanto de hombres como de Mujeres.

Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

No existen

Turnos y horarios de trabajo

La jornada laboral por convenio de los empleados es de 7h. Cuando tenemos competición o actividad en fin de semana, se paga el medio día con 50 euros y el día completo con 100 euros. Además se genera un día de descanso por día trabajado en fin de semana.

Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No existen.

Política de desconexión digital e intimidad en relación con el entorno digital.

No existe actualmente ninguna Política de desconexión digital estandarizada, si bien, en las reuniones mantenidas por la comisión permanente de igualdad se manifiesta la voluntad de valorar dicha evaluación.

Descripción de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

Los sistemas de organización y control de trabajo estudios de tiempos y valoración de puestos de trabajo están valorado bajos criterios objetivos de la Dirección de la RFEC. En este caso actualmente no atienden con un carácter específico a parámetros de perspectiva de género.

Distribución de la plantilla por antigüedad					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	100	0	0	1
De 6 meses a 1 año	1	100	0	0	1
De 1 a 3 años	1	100	0	0	1
De 3 a 5 años	0	0	1	100	1
De 6 a 10 años	0	0	1	100	1
Más de 10 años	0	0	2	100	2

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría Profesional	Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO 1	SUPERIORES	0	0	3	100	3
GRUPO 5	SUPERIORES/ BACHILLERATO / SIN ESTUDIOS	4	100	0	0	4

Distribución de la plantilla por bandas salariales						
Categoría Profesional	Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO 5	2000-2100€ BRUTOS MES	2	100	0	0	2
GRUPO 1	2.500-3.300€ BRUTOS MES	1	25	3	75	3
GRUPO 5	188€ BRUTOS MES	1	100	0	0	1

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha		MAYO 2024		ENERO 2024		AGOSTO 2023		FEBRERO 2023	
Puesto		LIMPIEZA		COMPETICIONES		COMPETICIONES		COMUNICACIÓN	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
	Contenido no sexista		X		X		X		X
	Contenido sexista		X		X		X		X
	Candidaturas recibidas	M	H	M	H	M	H	M	H
	Por anuncios			X	X	X	X	X	X

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Por contactos	X							
	Por servicios de empleo			X	X	X	X	X	X
	De la propia organización								
	Total candidaturas recibidas	1		6	20	6	20		
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	1		2	3	2	3	3	2
Prueba 1	ENTREVISTA	1		2	3	2	3	3	2
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas	1		1			1	1	
	Personas responsables de la selección		1		1		1		1
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		X			X		X		X

Información	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	X	
Criterios de cada departamento.	X	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	X	
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	X	
Equipo de recursos humanos		X
Responsables de los departamentos	X	
Equipo externo a la empresa		X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:		X
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:		X
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	X	
Test psicotécnico		X
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	X	
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	X	
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	X	
Llegan más currículos de mujeres que de hombres		X
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres		X
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X

Información	Sí	No
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	X	
Se seleccionan más hombres que mujeres		X
Se seleccionan más mujeres que hombres		X
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	X	
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	X	
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	X	
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel						
Nº de personas que han ascendido de nivel	Categoría Profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
			Nº	%	Nº	%
En el último año						
En el año anterior						
Hace dos años	De administrativo a titulado	1			1	100
Hace tres años						
Hace cuatro años						

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.		X
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.		X
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.		X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.		X
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	X	
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	X	
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	X	
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	X	

Incorporaciones y bajas en el último año						
Bajas	Altas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
4	4	4	80	1	20	

- **Incorporaciones a la empresa por tipo de contrato: Indefinido.**

- **Incorporaciones a la empresa en contratos a tiempo parcial por horas contratadas en el último año:**
Dos, para el servicio de limpieza. Son dos ya que una de las limpiadoras, al mes y medio de empezar, causó baja voluntaria y tuvimos que contratar a otra.

- **Conversiones por tipo de contrato; Indefinido/temporal/de puesta a disposición: Ninguno.**

CUALITATIVOS:

Sistema de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa (anuncios, internet, ETT..)

La habitual Descripción del Puesto de Trabajo y requisitos y condiciones

Descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías.

Según las Necesidades de la Federación

Quien define los perfiles de las nuevas incorporaciones. La Dirección de la Federación

Tipos de pruebas de selección

Entrevistas con los seleccionados en los diferentes niveles del proceso

Personal que realiza la selección e indicar si cuentan con formación en igualdad y sesgos inconscientes de género.

El Comité de Dirección, no se considera que cuenten con ningún sesgo consciente u inconsciente.

Criterios o baremos para la selección.

Los que requiera cada proceso de selección

Formación

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	5	2	40	3	60
En el año anterior	5	1	20	4	80
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/ persona	5	380H		380H	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	5	380H		380H	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Curso en Competencias de digitalización, innovación y tecnología en el ecosistema del Deporte	5	2	40	3	60
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0				
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0				
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	3	1	33,33	2	66,67
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0				

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	X	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	X	
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	X	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	X	
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	X	

Permisos otorgados para la concurrencia a exámenes.

No han existido permisos otorgados para la concurrencia de exámenes

Formación por categoría profesional y puesto.

Las personas de la plantilla que han recibido formación lo han hecho indistintamente de su género.

- PROMOCIÓN

Tipos de promociones del ultimo año y de los puestos de trabajo objeto de la promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros.

No se han dado casos de estas características en los últimos años.

Promociones por grupo profesional y puesto de trabajo, incluyendo el de procedencia y el de la promoción.

No se han dado casos de estas características en los últimos años.

Promociones por tipo de jornada

No se han dado casos de estas características en los últimos años.

Promociones de los dos últimos años con jornada reducida por grupo profesional y puesto de trabajo.

No se han dado casos de estas características en los últimos años.

Personas con aumento retributivo en el año (con promoción o sin promoción)

CUALITATIVOS

Existencia o no de procedimiento estándar para las promociones.

No existe un procedimientos estandarizado, en caso preciso se crea en función de la necesidad de promoción que se plantee

Planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos.

No existe

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.

En su caso serían los mismos que en los procesos de selección pero solo a efectos internos.

Procedimiento para las promociones.

Se crearía en función de la necesidad de promoción que se plantee

- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
--

Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos utilizados clasificados por motivos, desagregado por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

Actualmente ningún miembro de la plantilla cuenta con este permiso

Tipos de suspensiones de contrato utilizados por la plantilla. No existen

Adaptaciones de jornada; solicitudes recibidas y resultado de las solicitudes desagregadas por sexo y distribuidas por duración y distribución de la jornada y por forma de prestación.

Ninguna en los últimos dos años

Medidas que promuevan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

- Se prevé la creación de un Plan de Conciliación en el marco de este plan de igualdad con medidas concretas.

- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
--

No de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados. Resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares resultado de la investigación y sanción.

No existe ninguno bajo conocimiento de la RFEC.

CUALITATIVOS:

Protocolo de actuación.

https://fecaza.com/wpfd_file/protocolo-acoso-sexual/

- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Canales de difusión de la información. A través de <https://fecaza.com> circulares y comunicaciones internas

Información interna y externa sobre la publicidad imagen, comunicación corporativa, información dirigida a la clientela.

A través de <https://fecaza.com/> , circulares y comunicaciones internas, y redes sociales Canales de comunicación interna. Correo electrónico..

- VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas que mejoren los derechos legalmente reconocidos.

Ninguna adicional

Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos etc

No existen

Nº de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas aplicadas.

Ninguna.

No de mujeres contratadas y tipo de contrato.

Ninguna Mujer contratada por la RFEC se encuentra bajo esta circunstancia de Violencia de género al menos en cuanto atañe al conocimiento de la propia RFEC.

CUESTIONARIO EMPLEADOS

Se ha remitido el siguiente cuestionario a todos los empleados en donde podían evaluar entre 1 y 4 las siguientes cuestiones para además de la percepción cuantitativa anterior adquirir una perspectiva subjetiva de lo que perciben las personas que forman parte de la federación en realidad.:

**En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo)
4(alto)Ns/Nc (No sabes/no contestas)**

La igualdad se reconoce como principio básico de la Federación.

La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la Federación en la actualidad.

La dirección de la Federación tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.

Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.

Se toman las decisiones en espacios de la Federación que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.

Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

Si hay desequilibrio en el departamento en el que trabajas, lo consideras una situación a corregir.

Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.

Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:
En la Federación hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	
La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	
La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	
La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	
A la hora de promocionar a puestos directivos la Federación ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	
Se favorece en la Federación el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
La Federación ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	
La Federación favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso responsable)	
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	
La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	

Este proceso se ha llevado a cabo buscando la confidencialidad de todos los empleados y por ello no ha sido la Federación quien ha recibido la información sino directamente la consultora experta A y en cada cuestionario se transmitía el siguiente mensaje:

En la Federación estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente no encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.



CONCLUSIONES DIAGNOSTICO:

- Respecto a la distribución por edades, comprobamos que donde más trabajadores se comprenden, es en menores de 35 años con lo que resulta evidente la juventud de la plantilla. La distribución entre hombres y mujeres es tan equitativa como podría ser, más teniendo en cuenta el tamaño reducido de la muestra.
- Es cierto que las ultimas incorporaciones han sido masculinas.
- La distribución y tipo de contratos es equitativa. En cuanto a los tipos de contrato, la Federación tiene una gran mayoría de sus contratos indefinidos a tiempo completo, esto se aplica tanto a hombres como mujeres.
- En cargos de responsabilidad actualmente las mujeres representan un % muy inferior de los cargos, al estar concentrados sus cargos en los puestos de administración estando estos puestos concentrados en las mujeres.
- Hay que tener en cuenta que hay puestos donde no existe la posibilidad de ser igualitario puesto que son unipersonales como el de presidente, o bien se es hombre o mujer pero siempre resultara en términos estadísticos absoluto en uno u otro sentido.
- La franja de salarios más baja se concentra en las mujeres, si bien la misma depende principalmente de su categoría profesional y no de su genero. Deberá observarse si durante la vigencia de este Plan se incentiva la incorporación de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
- Las personas que realizan el proceso de selección son personal interno de la federación y no tienen formación en igualdad. Se cuida el lenguaje y se asegura de que el proceso resulte idéntico e igualitario. En ningún caso, ni en positivo ni en negativo, se busca mujeres para completar un puesto de igual forma que no se incluyen esto para hombres. La única contratación que se ha hecho por contactos ha sido de una mujer para el puesto de limpieza.
- En cuanto al numero de candidaturas recibidas aproximadamente el 75% son masculinas y el 25% femeninas para puestos relacionados con Competiciones.
- En cuanto a la formación , desde la federación se ha apostado por un enfoque global y en el que toda la plantilla independientemente de su sexo la reciba en horario laboral. En estos últimos años han sido 5 personas en Curso en Competencias de digitalización, innovación y tecnología en el ecosistema del Deporte

CONCLUSIONES RESPECTO AL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS.

De las 23 preguntas que se formulaban que comprendían una valoración numérica la media de los resultados obtenidos resulta evidentemente positiva.

En una valoración sobre 4, la media de las puntuaciones valoradas por los empleados de la Federación que han contestado al cuestionario oscila entre el 4 y el 3,5 como regla general.

Sin embargo encontramos algunos aspectos que destacan dentro de estas valoraciones. y que merecen una especial atención ya que choca la percepción de algunas de ellas respecto a las otras valoraciones tan positivas.

Las preguntas:

La Federación ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

Encontramos valoraciones también bajas y si bien la media no destaca tanto, encontramos valoraciones extremas en donde algunas personas la califican con la puntuación más baja y otras con la más alta. En este caso y viendo la dinámica de las respuestas entendemos que aquellos que han puntuado bajo han prestado una mayor atención a la cuestión y esta es un área de mejora.

La Federación favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)

En esta cuestión encontramos una situación similar a la anterior descrita Y valores medios que no permite tener una conclusión clara a este respecto y entendemos que se debe atender a esta cuestión desde el prisma más favorecedor para el trabajador y enfatizar sobre la cuestión.

La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

En esta cuestión debemos destacar no tanto la media per se, sino la discrepancia en las respuestas así como algún trabajador que contesta con un No sabe/No contesta. Lo que denota claramente falta de comunicación y claridad a este respecto.

Las reivindicaciones y puntos de conflicto se ven claramente identificadas por los empleados de la Federación, éstas son de forma resumida:

1. Una falta de conciliación laboral además de una falta de comunicación de las medidas a esterespecto que la Federación adopta.
2. Se reivindica la necesidad de la incorporación de mujeres a puestos directivos deportivos y la necesidad de formación en igualdad y protocolos de actuación así como la propia implantación del plan de igualdad.
3. Se reclama un fomento de la presencia deportiva en competiciones y en cursos ayudando económicamente en las inscripciones.
4. De igual modo es frecuente observar como se indica que no se tiene la información precisa ni los medios para actuar frente a un caso de acoso sexual.
5. Se sugiere ofrecer talleres y formación en temas de diversidad, igualdad y prevención de discriminación.

PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD



Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la Federación sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Con esta finalidad y habiendo realizado el diagnóstico de la Federación se pueden definir objetivos específicos necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Estas propuestas vienen definidas por la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en él mismo por algunos empleados.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

En una entidad con el carácter deportivo que entraña la Real Federación Española de Caza y cuyo fin principal resulta el fomento del propio deporte, resulta capital antes de centrarnos en el ámbito administrativo y de gestión, desde la perspectiva deportiva, reforzar el compromiso de la Federación con la **Declaración de Brighton** y velar por sus objetivos principales entre los que se encuentran:

1. Asegurar a todas mujeres la oportunidad de participar en el deporte en un ambiente seguro, que les apoye, y que conserve los derechos, la dignidad y el respeto del individuo.
2. Incrementar la participación femenina en el deporte a todos niveles y en todas las funciones y roles.
3. Garantizar que los conocimientos, las experiencias y los valores de las mujeres contribuyen al desarrollo del deporte.
4. Fomentar el reconocimiento de la participación femenina en el deporte.
5. Animar a las mujeres a reconocer el valor intrínseco del deporte y su contribución al desarrollo personal y a una vida sana.

Para ello es importante recordar que en la propia declaración se establecen entre sus principios (5 y 6) tanto en el plano deportivo como organizacional:

El Deporte de Alto Nivel

“a. Los gobiernos y las organizaciones deportivas han de aplicar el principio de la igualdad de oportunidades para permitir a las mujeres alcanzar su potencial de actuación deportiva, asegurándoles que todas actividades y todos programas relacionados con el mejoramiento de la actuación tengan en cuenta las necesidades específicas de las atletas.

b. Las personas que apoyan a los atletas elite y/o profesionales han de asegurar que las oportunidades de competir, los premios, los incentivos, el reconocimiento, el patrocinio, la promoción, y otras formas de apoyo estén provistos justa y equitativamente, tanto a las mujeres como a los hombres.”

La Dirección en el Deporte

“Las mujeres están sub-representadas en funciones de dirección y de decisión en todas las organizaciones deportivas y en aquellas relacionadas con el deporte. Las personas responsables de estos campos han de desarrollar políticas y programas y crear estructuras que incrementen el número de mujeres en puestos de entrenador, consejero, juez, y gestor a todos niveles del deporte, prestando atención especial al reclutamiento, desarrollo y mantenimiento del personal.”

OBJETIVOS PROPUESTOS PLAN DE IGUALDAD:

A tenor de los datos y las conclusiones obtenidas en el diagnóstico, desde la RFEC, se plantean en la Comisión permanente de igualdad una serie de objetivos y medidas sugeridas a este respecto con el fin de sentar las bases del mismo.

Estos objetivos y medidas, debemos incidir se plantean como sugerencias, si bien finalmente y en un esfuerzo por mejorar los diferentes aspectos que pueden afectar en materia de igualdad, ha desarrollado en el **Anexo VI** y establecido diferentes medidas pautadas y calendarizadas para poder evaluar el desarrollo de las mismas.

Estos Objetivos se plantean de la siguiente forma:

1. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades profesionales y eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
2. Prevenir el abuso y acoso sexual protegiendo a todos los empleados y empleadas.

Medida sugerida inicial:

- Comunicación adecuada del Protocolo contra el acoso del abuso.
- Implementación de un canal de denuncias anónimo encriptado y desarrollo de formación a toda la federación para que conozcan del funcionamiento del mismo. Envío de circular a los empleados poniendo en conocimiento este canal.
- Formaciones en materia de protocolo de actuación sobre Acoso y Abuso

3. Fomento de la Conciliación laboral y Familiar.

Medida sugerida inicial:

- Creación de un Plan de conciliación y comunicación a los empleados.
- Creación de una Política de Desconexión Digital.

Anexo VI. Ficha Medidas y Objetivos

<u>Nombre de la Medida 1</u>	Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la RFEC.
OBJETIVO	Realización, a partir de una encuesta, de un diagnóstico sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres existente en los Departamentos para detectar las áreas a mejorar.
Descripción de la medida	Elaboración de una encuesta de igualdad de género que refleje la opinión sobre su situación del personal de la RFEC. La encuesta, además de conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Secretaría General
Indicador de ejecución	* % de participantes en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo Indicador de impacto * Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos Observaciones Esta medida sirve también como herramienta de seguimiento de otras medidas. En la definición de los contenidos de la encuesta anual se introducirían preguntas relativas a los indicadores de impacto, de manera que la encuesta fuera la fuente de información de varios de estos indicadores.

<u>Nombre de la Medida 2</u>	Divulgación del Plan de Igualdad de Género de la RFEC
OBJETIVO	Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance de los planes de Igualdad en la RFEC entre el personal de la RFEC.
Descripción de la medida	Realizar una jornada de difusión del Plan de Igualdad de género de la RFEC. Con indicación de qué implica la implantación de este Plan en la RFEC, qué objetivos tiene, el Plan contribuirá a mejorar las relaciones laborales en la RFEC, contribuirá a lograr una ámbito laboral más igualitario
Fecha Prevista de Inicio	2025
Órgano/s responsable/s:	Secretaria General

<u>Nombre de la medida 3</u>	Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos cuando se opte a promoción interna.
OBJETIVO	Poner en valor la formación en la igualdad de género para todas las convocatorias de puestos de trabajo en la RFEC.
Descripción de la medida	Valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo, cuando se opte a promoción interna.
Fecha Prevista de Inicio:	Desde 2025
Órgano/s responsable/s	Director de la Oficina de la Federación con funciones de RRHH

<u>Nombre de la Medida 4</u>	Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la RFEC con personas dependientes a cargo.
OBJETIVO.	Establecer la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y días de permisos retribuidos, en caso de afectar a las necesidades del servicio, del personal de la RFEC con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Descripción de la medida	Facilitar la conciliación familiar.
Fecha Prevista de Inicio.	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	Departamentos de la RFEC.
Indicador de impacto	* Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma desagregadas por sexo, edad, cargo/nivel y varias características de las personas solicitante
Observaciones:	Se deberá contemplar en el desarrollo de esta medida que su aplicación no debe menoscabar los derechos de otros colectivos de la RFEC en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos.

<u>Nombre de la Medida 5</u>	Gestión adecuada y facilitar Canal de Denuncias Independiente
OBJETIVO.	Establecer un sistema de denuncia por posible acoso a través de un sistema independiente de la Federación
Descripción de la medida	Incorporación y formación al Personal en el Uso del Canal de Denuncia
Fecha Prevista de Inicio.	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	Secretario General
Indicador de impacto	* Conocimiento expresado por los empleados del canal y sus medios de uso.
Observaciones:	Deberá estar controlado por un ente externo a la Federación y contar con todas las garantías Legales en materia de Protección de Datos.

Sistema de seguimiento

Desde la RFEC, se entiende que todos los objetivos y medidas anteriormente expuestas deben contar con un sistema de seguimiento y control. Si bien, se establecen departamentos u órganos responsables, será la comisión permanente de igualdad la que finalmente recibirá los informes de esta evolución.

A fin de mostrar en todo momento una información transparente, desde la RFEC se propone convocar reuniones semestrales con la comisión en las que se pueda exponer la evolución de dichos indicadores en todas las medidas en función del avance de las mismas.

Con carácter previo a la reunión, la representación de la RFEC, se encargará de solicitar a cada órgano responsable de una medida, toda la información al respecto de esta y se enviará la información recopilada a la representación de los trabajadores con 10 días de anterioridad.

Este plan como así lo establece la normativa cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes procede a inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad y será la Federación la encargada de dicho trámite.

Procedimiento para solventar discrepancias

En el caso de que surjan discrepancias irreconciliables dentro de la Comisión Negociadora sobre la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación de este Plan de Igualdad, se recurrirá a un procedimiento de Mediación para solventar dicha discrepancia.

Modificación del Plan de Igualdad

Tal y como se define en el artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

A tenor de lo expuesto, la Comisión Negociadora contará con las facultades para dándose alguno de estos supuestos, solicitar y aprobar en su caso la revisión del Plan de Igualdad.