

PLAN DE IGUALDAD

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PATINAJE



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 Patinaje** acorde al artículo 45.5 de la Ley Orgánica 3/2007, podrá voluntariamente elaborar un Plan de Igualdad, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La Real Federación Española de Patinaje, hasta ahora, no contaba con dicho Plan de Igualdad. Por ello muestra su compromiso en la realización de este y se compromete al desarrollo de un Plan de Igualdad que analice 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.



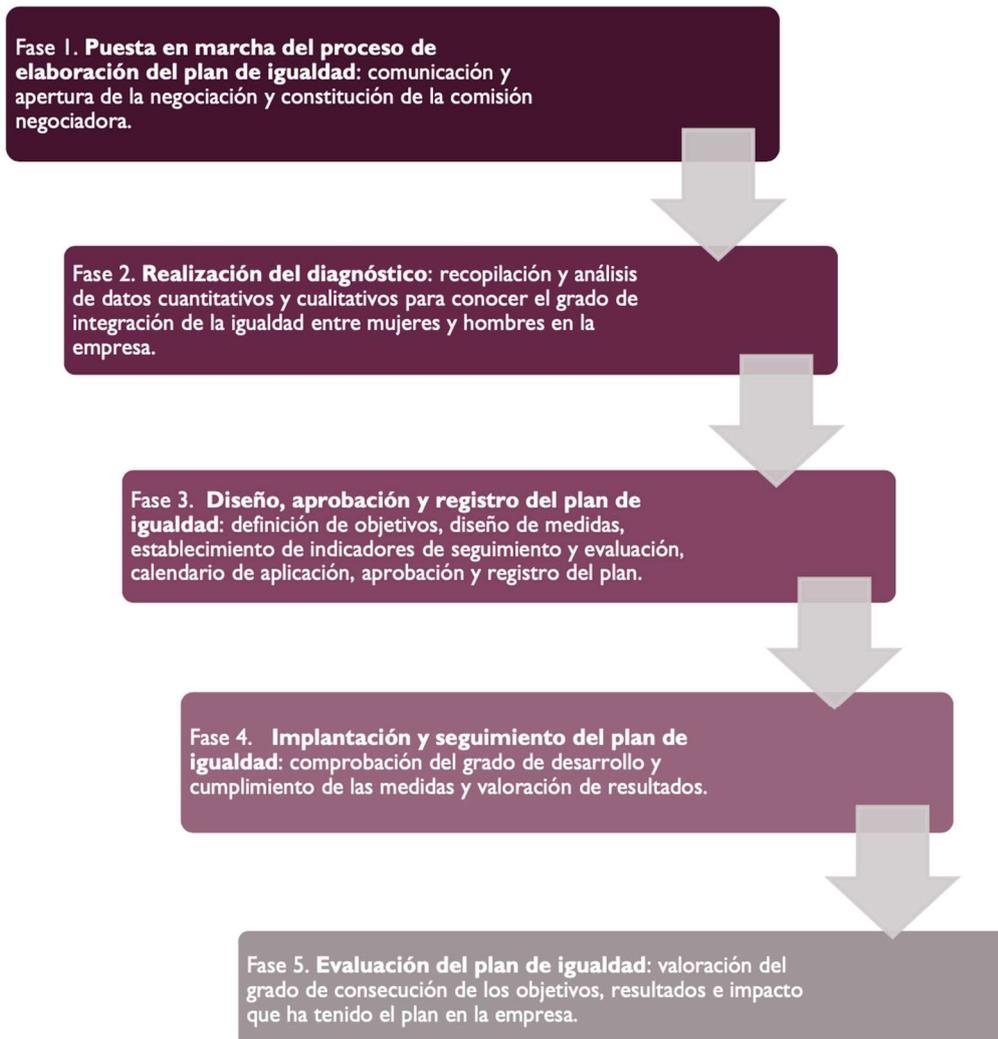
En esta misma línea y en aras de integrar a toda la organización federativa este proyecto cuenta con el compromiso de la Dirección de la federación y se promoverá la creación de una Comisión Permanente de Igualdad.

La Federación ha solicitado los servicios de la consultora especializada en el sector deportivo; Above Sport Associates, como elemento de apoyo y asistencia técnica experta para el desarrollo y seguimiento de este Programa de Igualdad.

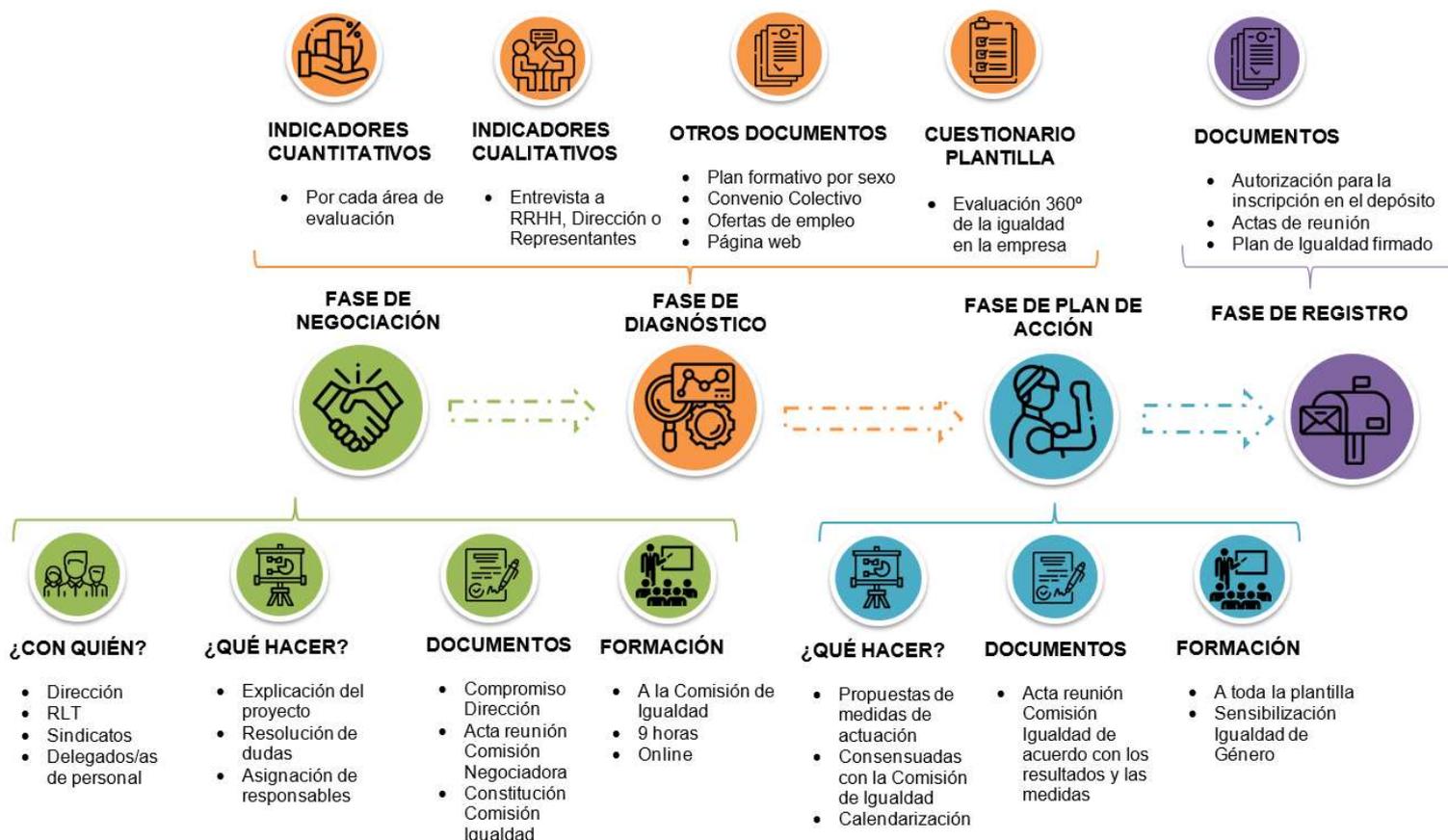
METODOLOGÍA:

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 afecta 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 esta 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:



- Compromiso de la organización

La Real Federación Española de Patinaje 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 acredita 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 busca 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 está 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 igualdad de 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 Federación Española de Patinaje 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 esta “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 proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Madrid a 1 de septiembre de 2021.



Carmelo Paniagua Manso
Presidente



La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad nacerá en el momento en el que se alcance el umbral de personas trabajadoras que lo hace obligatorio, cualquiera sea el momento en que esto se produzca, y se mantendrá incluso aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo o en su caso durante 4 años.

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.

El número de miembros oscila en función de las características y dimensiones de la empresa.

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 1 de septiembre de 2021 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- Xavier Moyano Vijuesca
- y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores
- Neus Colorado Torrús

La Real Federación Española de Patinaje, 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:

- Xavier Moyano Vijuesca

En representación de la plantilla por:

- Neus Colorado Torrús

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 Diagnostico 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.
- Revisión de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información definidos por Above Sport Associates para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

- 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.

5. 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.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, el 1 de septiembre de 2021

DIAGNÓSTICO:



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 se 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 para así poder formular las propuestas de mejora que se incluyen en el plan.

Tras en análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos por Above Sport Associates, se han esgrimido unas conclusiones generales. Además, se han incluido ciertas propuestas de mejora, las cuales se podrán implantar en las diferentes áreas dentro de la empresa para alcanzar así una mayor igualdad de oportunidades. Estas conclusiones y propuestas de mejora aparecen en el presente documento de trabajo y se preparará 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 que 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.

La Federación ha asignado el personal que proporcionaba a Above Sport Associates la documentación y dinamiza el proceso de recogida de información. (Preferentemente responsable de Recursos Humanos).

Se ha recopilado la información y documentación disponible, así como todos los cuestionarios que desde la asesoría especializada de Above Sport Associates se han encargado, si bien el cuestionario de los empleados ha sido remitido por el 50% de los empleados.

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	6	Hombres	8	Total	14
Centros de trabajo	Dos					
Facturación anual (€)	2.922.386,48 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

Datos generales

Denominación social:	REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PATINAJE
Forma jurídica:	Federación Deportiva Española – Entidad privada de utilidad pública.
Dirección:	Calle Julián Camarillo 10, oficina 307 / 28037, Madrid
Teléfono:	+ 34 913 270 062
Fax:	n/a
E-mail:	mad@fep.es
Página Web:	www.fep.es

Distribución de la plantilla por edades					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
20 - 25	0	0	2	100%	2
26 -35	2	67%	1	33%	3
36 -45	1	25%	3	75%	4
más de 46 años	3	60%	2	40%	5

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		1		100%
Puestos directivos		2		100%
Mandos intermedios	2	1	67%	33%
Subtotal cargos de responsabilidad	2	4	33%	67%
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	4	2	67%	33%

Personal técnico	0	2	0	100%
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo	4	4	50%	50%
TOTAL PLANTILLA	6	8	43%	57%

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo			1	100%	1
Temporal a tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	6	50%	6	50%	12
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas			1	100%	1

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría Profesional	Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Superiores	3	27%	8	73%	11
	Secundarios	3	100%			3

* Nivel de Estudios: Sin Estudios, Estudios de Secundaria y Bachillerato o Estudios Superiores Universitarios

Distribución de la plantilla por antigüedad					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses			2	100%	2
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años	1	25%	3	75%	4
De 3 a 5 años	1	50%	1	50%	2
De 6 a 10 años					

Más de 10 años	3	50%	3	50%	6
-----------------------	---	-----	---	-----	---

Distribución de la plantilla por bandas salariales						
Categoría Profesional	Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menos de 7.200 €			1	100%	1
	Entre 7.201 € y 14.000 €					
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	50%	1	50%	2
	Entre 24.001 € y 36.000 €	5	83%	1	17%	6
	Entre 36.001 y 59.000 €			3	100%	3
	Más de 59.001			2	100%	2

*Incluir Diferenciación si incluyen complementos extrasalariales.

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	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Fecha								
	Puesto								
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	M	H	M	H	M	H	M	H
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									

	Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Prueba 3									
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Información	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.		
Criterios de cada departamento.		
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo		
Equipo de recursos humanos		
Responsables de los departamentos		

Información	Sí	No
Equipo externo a la empresa		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:		
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:		
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal		
Test psicotécnico		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:		
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:		
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres		
Llegan más currículos de mujeres que de hombres		
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres		
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso		
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Se seleccionan más hombres que mujeres		
Se seleccionan más mujeres que hombres		

Información	Sí	No
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet		
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		
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		
Se utiliza lenguaje no sexista		

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						
Hace tres años						

Hace cuatro años						
------------------	--	--	--	--	--	--

* Ver Motivo por el que han promocionado (Antigüedad (ver cuántos años), Prueba objetiva. Cambio de funciones, si tenían responsabilidades de cuidado de terceras personas, edad de las personas promocionadas)

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

Incorporaciones y bajas en el último año						
Bajas	Altas	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Incluir motivo de Bajas: Jubilación, despido, cese voluntario, fin de contrato Otros
Incluir Condiciones Altas: Fijo, Temporal Fijo discontinuo

Formación

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior					
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
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	%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)					
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					

Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.		
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.		
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.		
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.		
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.		

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 advierten aquellas personas que forman parte de la federación.

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4
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 qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)		1	2	3	4
1.	1.				
2.	2.				
3.	3.				

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 corresponsable 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 corresponsable)				
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 respetando la confidencialidad de todos los empleados. La Federación no ha sido quien ha recibido las encuestas cumplimentadas, sino directamente la consultora experta Above Sport Associates, quien en cada cuestionario adjuntó el siguiente mensaje:

En la Federación estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos 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.

Gracias de antemano por tu colaboración

Estos cuestionarios, permiten observar la situación de igualdad entre mujeres y hombres, en la Federación.

Se detalla, el número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres, la distribución de la plantilla por puestos. así como la estadística resultante de la edad de las personas que integran la plantilla, igual que por puesto y antigüedad.

Se considera empresa feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%. Por el contrario, se considera empresa masculinizada cuando hay más del 60% de trabajadores.

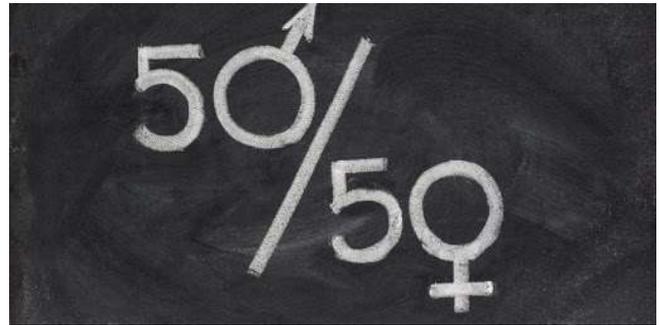
Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical).

Estos datos informan sobre la edad media de la plantilla, sobre si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores. También permitirá valorar si las medidas de conciliación que se aplican tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida.

La distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto, la distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales, así como la comprobación de observar el horario y tipo de jornada y su relación

con la igualdad retributiva por sexo, por área, agrupación y puesto nos da una buena visión del nivel de igualdad de la Federación.

Esto nos permite comprobar si existen diferencias entre mujeres y hombres, si existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo y si, dicho desequilibrio, afecta de manera diferente a mujeres y hombres, qué porcentaje de la plantilla no tiene cualificación y si son en mayor medida de un sexo u otro.



CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

- La Real Federación Española de Patinaje no cuenta con representación sindical.
- Respecto a la distribución por edades, existe bastante equidad en casi todas las categorías, la única franja dónde hay tan solo dos hombres es en la de 20 a 25 años de edad. En el resto de las categorías con representación en la empresa, (26-35, 36-45 y más de 46) hay un desequilibrio tan solo de un hombre o una mujer arriba o abajo, pero que se compensan entre las distintas categorías.
- En los cargos de responsabilidad, actualmente, las mujeres representan un 33% de los cargos, un aproximadamente 10% menos del porcentaje del total de mujeres que forman parte de la federación. No obstante, hay que tener en cuenta que hay puestos donde no existe la posibilidad de ser igualitario en tanto que hablamos de cargos unipersonales como el de presidente/a, o bien lo ostenta un hombre o una mujer, pero siempre resultará en términos estadísticos absoluto en uno u otro sentido.
- En otros puestos de trabajo, se evidencia que las mujeres ocupan mayoritariamente puestos administrativos, desempeñando estas tareas el aproximadamente 70% del total de mujeres de la Federación. Sin embargo, solo son hombres aquellos que desempeñan tareas técnicas.
- En cuanto a los tipos de contrato, la Federación tiene el 86% de los contratos en la modalidad de indefinido a tiempo completo y el otro 14% repartido entre un contrato en prácticas y otro clasificado como temporal a tiempo completo. Todas las mujeres de la RFEP poseen un contrato con modalidad indefinida a tiempo completo.
- En cuanto a la formación, el 79% de los trabajadores y las trabajadoras de la Federación cuentan con estudios superiores. De los cuales, el 27% son mujeres y el 72% son hombres. Por otra parte, con estudios secundarios, se encuentran 3 mujeres.
- Sobre la antigüedad, el 43% del total de trabajadores y trabajadoras llevan más de 10 años en la Federación, donde el porcentaje de mujeres y de hombres está igualado. Entre 1 y 3 años, el 29% de los trabajadores de la Federación llevan este tiempo en plantilla, del cual el 75% son hombres. Menos de 6 meses lleva un nuevo empleado, intuimos que el trabajador en prácticas. Y entre 3 y 5 años, un hombre y una mujer.

- Respecto a las bandas salariales, observamos que la totalidad de las mujeres de la RFEP cuenta con un salario que se encuentra entre las dos bandas centrales de la encuesta, es decir entre 14.001 y 24.000 una mujer y entre 24.001 y 36.000 euros 5 mujeres, es decir, el resto. Los hombres, es cierto que generalmente se encuentran en las franjas relativas a una mayor retribución, (excepto un hombre en prácticas y otro que se encuentra en el tramo entre 14.001 y 24.000 euros) y entendemos que esto es por razón de valoración del puesto de trabajo, siendo las tareas administrativas menos remuneradas que aquellas con características técnicas. No obstante se deberá analizar esta situación para corroborar dichos presupuestos y comprobar que no se determina la retribución de los trabajadores en base a su sexo.

CONCLUSIONES RESPECTO AL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS

El cómputo total de las encuestas respondidas es de 7 personas trabajadoras de la Real Federación Española de Patinaje.

1. De las personas que han contestado la encuesta, ¿Cuántas de ellas consideran *grosso modo* que existe IGUALDAD dentro de la RFEP?
SI → 3 (43%)
NO → 4 (57%)
2. ¿Cuántos de los encuestados consideran que el PLAN DE IGUALDAD tiene UTILIDAD dentro de la RFEP?
SI → 6 (86%)
NO →
N/S → 1 (14%)
3. ¿ Cuántos de los encuestados consideran que, INGRESO, PROMOCIÓN y AVANCE son IGUALITARIOS dentro de la RFEP?
SI → 2 (29%)
NO → 5 (71%)
N/S →
4. ¿Cuántos de los encuestados consideran que la RFEP favorece la conciliación laboral/familiar efectiva y el uso corresponsable?
SI → 3 (43%)
NO → 1 (14%)

N/S → 3 (43%)

5. ¿Cuántos de los encuestados consideran que la retribución es igualitaria?

SI → 3 (43%)

NO → 1 (14%)

N/S → 3 (43%)

6. ¿Cuántos de los encuestados consideran que existe una política contra el ACOSO en la RFEP?

SI → 3 (43%)

NO → 2 (29%)

N/S → 2 (29%)

En este caso, relativo a la Real Federación Española de Patinaje, nos encontramos con que han respondido al cuestionario 7 de los 14 trabajadores y trabajadoras en plantilla. Gracias a las respuestas de estos y al cuestionario general analizado previamente, Above Sport puede determinar detalladamente cuales son las flaquezas y debilidades, así como los puntos a tratar en materia de igualdad dentro de esta Federación deportiva.

Con carácter general, desde Above Sport percibimos que hay diversas opiniones sobre si existe o no una igualdad efectiva dentro de la RFEP. En tanto que los resultados porcentuales no están extremadamente polarizados salvo en la pregunta relativa a la utilidad de este plan, en tanto que las respuestas han sido positivas en un 86%.

Por supuesto, si bien no podemos centrar este análisis en una posición concreta, la propia naturaleza de este plan de igualdad nos obliga a centrarnos en un mayor detalle en las reivindicaciones de aquellos que perciben no se está actuando con igualdad, que como se expresa en la primera cuestión, la igualdad no es un principio básico de la Federación y las demás cuestiones que nos sirven como referencia de áreas de mejora para ayudar a cambiar estas situaciones y percepciones de una parte significativa de los empleados de la Federación.

Las reivindicaciones y puntos de conflicto identificados por los empleados de la Federación de forma resumida son:

1. A raíz de las respuestas facilitadas por los empleados podemos concluir que no hay información precisa sobre como actuar frente un caso de acoso sexual en el centro de trabajo, ya que dos de los trabajadores no saben si existen medios para denunciar un caso de acoso en la empresa y otros dos consideran que no hay políticas de actuación ante un caso de acoso, frente a tres trabajadores o trabajadoras que consideran que si existen dichas políticas.
2. Existe un claro posicionamiento sobre la igualdad en el ingreso, promoción y avance dentro de la Federación, en tanto que el 71% de los encuestados consideran que en esta materia no existe igualdad de oportunidades por razón del sexo, frente a tan solo un 29% que opina lo contrario.

3. En materia de conciliación laboral, tres de las personas encuestadas no saben con certeza si la federación promueve la conciliación y la corresponsabilidad, un tercer encuestado considera que no existe por parte de la federación medidas que apoyen la conciliación laboral dentro de la misma. Sin embargo, otros tres trabajadores si que consideran que la RFEP favorece la conciliación laboral y la corresponsabilidad parental.
4. En tanto que hablamos de la retribución dentro de la RFEP, solo un 14% de los encuestados consideran que esta no es igualitaria. Frente a un 43% de trabajadores y trabajadoras que opinan en positivo y otro 43% restante que no opina sobre dicha cuestión.

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 se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, 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 el 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 contendrá las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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 Patinaje, 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 y chicas 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 2021:

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Prevenir el abuso y Acoso sexual protegiendo a todos los empleados y empleadas. Medida sugerida: Implementación de un canal de denuncias anónimo encriptado y desarrollado. Procurando a todos los trabajadores y trabajadoras de la RFEP formación para que conozcan el funcionamiento de este. Envío de circular a los empleados poniendo en conocimiento este canal.
- Realizar una gestión de recursos económicos que respete del principio de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Medida sugerida: Comprobación de valoración de puestos de trabajo y auditoría retributiva.
- Potenciar la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. Medida sugerida: generar un sistema de contratación y promoción transparente, en el que se puedan ver los motivos y funciones que correspondan a los diferentes puestos.
- Fomentar la conciliación laboral y familiar. Además, proporcionar información a los empleados sobre la misma, aportando conocimiento sobre la materia para que así todos los empleados y las empleadas de la RFEP se sientan protegidos y respaldados a la hora de acogerse a medidas de conciliación. Medida sugerida: Creación de un Plan de conciliación y comunicación a los empleados.

OBJETIVOS MACRO:

- a. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades profesionales y eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo
- b. Incorporar y asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el compendio normativo de la federación.
- c. Valorar el aumento de la participación de las mujeres en la gestión y en los órganos de gobierno de la Federación.
- d. Realizar una gestión de recursos económicos que respete el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- e. Compromiso para evitar cualquier posible brecha de genero arbitraria en las retribuciones salariales.

- f. Ampliar el conocimiento de la actividad deportiva de las mujeres en el ámbito deportivo del Patinaje. Programas de fomento de mujeres en el deporte, tanto jugadoras como personal federativo.
- g. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres.
- h. Diseñar y difundir protocolos de prevención y tratamiento de cuestiones vitales en la salud de las mujeres deportistas así como asegurar la adaptación y adecuación del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual acorde a lo distribuido por el Consejo Superior de Deportes.

OTROS VALORES DEL PROGRAMA DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad presenta una oportunidad especialmente interesante respecto a la visibilización y difusión del Programa Mujer y Deporte ya que si bien afecta a un plano organizativo y no de forma directa al deportivo que es el que atrae principalmente mediática, encontramos un programa que afecta de manera transversal a toda la organización incluyendo al estamento administrativo al deportivo e incluso a la propia dirección de la federación.

Es importante destacar la importancia del Programa Mujer y Deporte impulsado por el CSD que bajo el marco de la ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo tiene como principal objetivo fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte en igualdad de condiciones que los hombres, superando las barreras u obstáculos que aún hoy día dificultan la realidad de una práctica con equidad de género en este ámbito de la vida. El fomento de la participación de las mujeres ha de ser para todas las edades, modalidades deportivas, grados de implicación/competición y niveles profesionales (puestos técnicos, de gestión, administración y dirección). Para poder abarcar este objetivo tan amplio es indispensable la coordinación con múltiples Organismos (Instituto de la Mujer, Federaciones Deportivas, Universidades, Comunidades Autónomas, Comisión Mujer y Deporte del COE, Ayuntamientos, empresas, etc).

Igualmente este Plan de Igualdad cuenta con una planificación relativa a la comunicación y la formación a lo largo del desarrollo del plan orientada de manera coetánea al mismo. Es este factor formativo y de sensibilización el mejor exponente del Programa Mujer y Deporte ya que una amplia mayoría de los agentes implicados en la federación así como de los deportistas se verán beneficiados por las medidas y la consecución de objetivos que en otras actuaciones están más orientadas a sujetos concretos y puntuales limitando así su visibilización y difusión. Fomentar un entorno de confianza y seguridad para la mujer en el deporte además podrá ayudar no solo de manera indirecta aumentar el número de licencias federativas sino igualmente importante a fidelizar las actuales reduciendo como objetivo fundamental del plan la prevención y orientación para el no abandono de la práctica deportiva por parte de la mujer que a determinadas edades se hace llamativa.

No hay dudas del importante rol que juegan las federaciones en el ámbito deportivo nacional, desde una visión competencial a la luz de las disposiciones contenidas, principalmente, en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte y el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas y también en atención al alto impacto que poseen en la sociedad (la federación es el genuino catalizador de las labores de promoción del deporte) y a su vez el altavoz necesario para transmitir valores

esenciales. Por estos motivos trabajar para desarrollar espacios de confianza y igualdad son los mejores mecanismos para prevenir y combatir el abandono, por parte de la mujer, de la práctica deportiva federada.

Anexo IV. Ficha Medidas y Objetivos

Ficha de Medida	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

Sistema de seguimiento

En el documento final del plan de igualdad, junto con la fijación de objetivos y la definición de medidas, se detallará el sistema de seguimiento, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

Designación del encargado de realizar el seguimiento. Este se encargará del:

- Establecimiento de la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, que se consignarán en el cronograma de actuaciones previsto.
- Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Determinación del procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- Elaboración de informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

El plan contempla, un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto. La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la Federación y la base sobre la que se apoya la revisión del mismo.

Aprobación del plan de igualdad

Para que el plan de igualdad sea válidamente adoptado, se requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. Ambas representaciones deben negociar de buena fe. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito en el documento de plan de igualdad que contendrá todos los acuerdos adoptados y será firmado por las partes negociadoras. Asimismo, se firmará acta de aprobación del plan de igualdad en la reunión de la comisión negociadora que ponga fin a las negociaciones y acuerde la aprobación del plan.

Anexo V. Modelo Aprobación

Reunida en _____, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Real Federación Española de Patinaje, compuesta:

En representación de la empresa por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Real Federación Española de Patinaje, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar,

de _____ de 2021

Firma:

Firma:

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

Dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

Dicha solicitud irá acompañada de texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas, el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, adscrito a la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral competente, la inscripción de los planes de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico y a la autoridad laboral autonómica competente, la inscripción de los planes de ámbito de comunidad autónoma.

FASE 4 GUIA: Implantación seguimiento y revisión del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados.

FASE 5 GUIA: Evaluación del Plan de Igualdad

¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto

Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).