

# PLAN DE IGUALDAD

## REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ATLETISMO



## 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 Atletismo 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 tiene la exigencia legal de para el 7 de marzo de 2022, tener desarrollado y actualizado el Plan de Igualdad de la Federación así como todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

La Real Federación Española de Atletismo ya cuenta con dicho Plan, pero muestra su compromiso en la actualización 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 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:

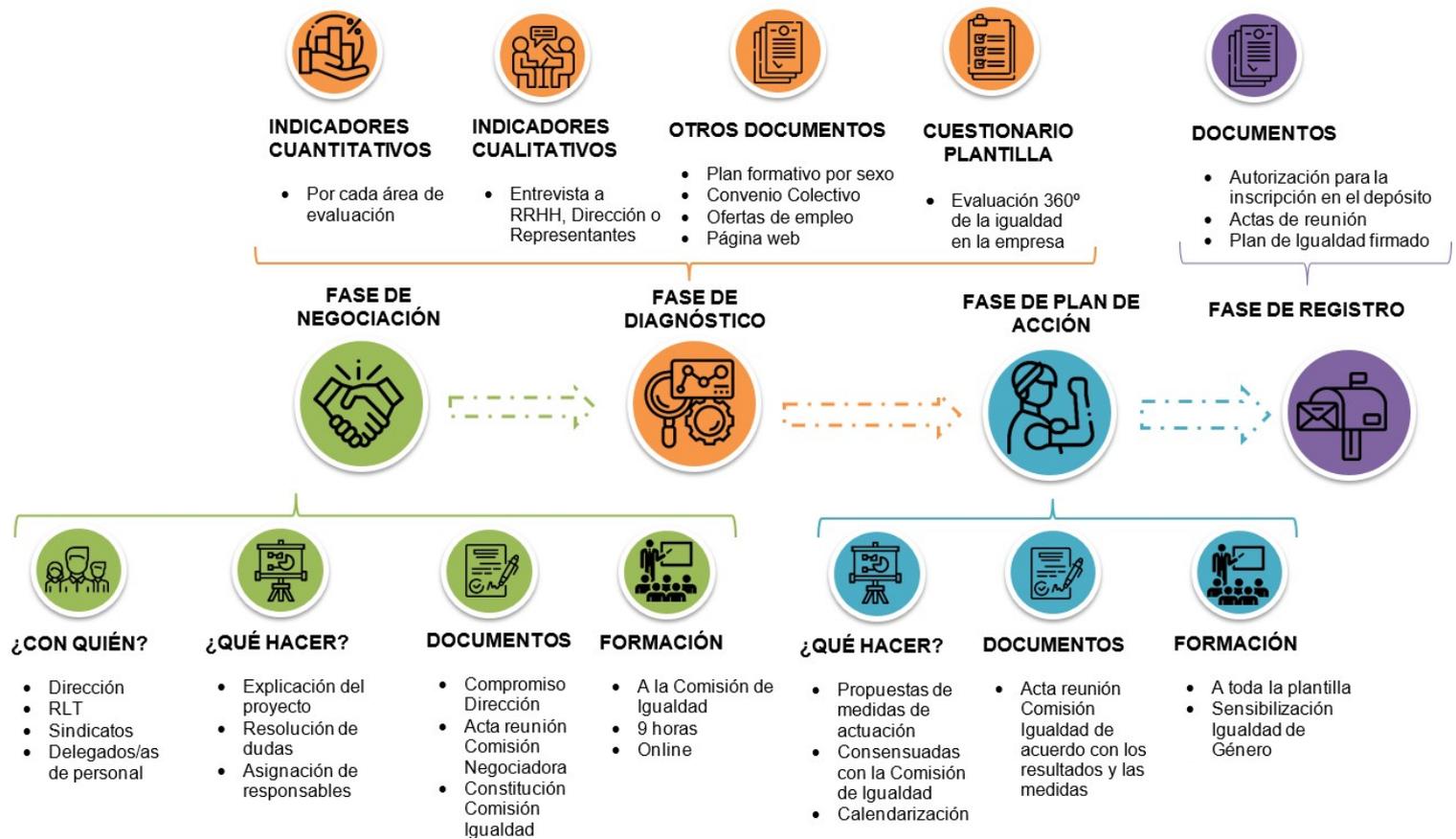
**Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad:** comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

**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 Atletismo 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 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.

La Federación a fin de ofrecer a la Comisión permanente la mayor transparencia e información adjuntará al presente Plan como **Anexo IV**, la información cuantitativa referente al **Registro Retributivo** de la Federación, acorde a lo indicado por el Ministerio de igualdad así como **Anexo V**, la información relativa a la **Valoración de puestos de trabajo** dentro de la Federación, siguiendo estos mismos criterios y ponderando los diferentes Factores.

En este Plan se encuentra una explicación detallada del proceso de la **Auditoria retributiva** llevada a cabo.

## ANEXO I: Compromiso de la Federación:

### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Real federación Española de atletismo 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 Federación Española de Atletismo**

**Raul Chapado Serrano**

Madrid, a 1 de octubre 2021



La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad nace 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.

### **\* La RFEA cuenta con 4 centros reconocidos:**

Madrid - Av. de Valladolid, 81, 28008 Madrid

Barcelona en el CAR, - Av. Alcalde Barnils, 3, 5, 08174 Sant Cugat del Vallès, Barcelona

Murcia en el CAR - Av. Mariano Ballester, 2, 30710 Los Alcázares, Murcia

León en el CAR - Av de los Jesuitas, 13, 24007 León

Las elecciones para elegir representantes sindicales, son conjuntas de todos los centros en Madrid.

La Comisión Permanente de Igualdad cuenta como representación de los trabajadores con representantes de la secciones sindicales y suman la mayoría de dicha representación unitaria. En este caso dicha representación corresponde al Sindicato Comisiones Obreras (CCOO).

Se adjunta información sobre las últimas elecciones sindicales



Dirección General de Trabajo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

ÁREA DE ORDENACIÓN LABORAL  
SECCIÓN DE ELECCIONES Y ESTATUTOS

09/959180.9/20

REAL FEDERACION ESPAÑOLA  
DE ATLETISMO  
AVENIDA VALLADOLID 81 1º  
28008 Madrid

ACTA N° P 4312

Con fecha 03/11/2020 ha tenido entrada en el Registro de esta Oficina Pública de Elecciones Sindicales el acta de elecciones a órganos de representación de los trabajadores celebradas en la empresa REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE ATLETISMO el día 27/10/2020.

Lo que se le comunica de conformidad con lo preceptuado en el artículo 75, apartado 6 del 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, advirtiéndole de que el plazo para impugnar actos del día de la votación o posteriores al mismo así como la redacción del acta global de escrutinio, será de diez días hábiles contados a partir de la entrada de la citada acta electoral en esta Oficina Pública de Registro de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Firmado digitalmente por: PEREZ GONZALEZ M PILAR  
Fecha: 2020.11.03 15:54

La autenticidad de este documento puede comprobarse ante el sistema de la Agencia de Protección de Datos de Madrid: https://sedelectronica.gob.es

REGISTRO DE ENTRADA  
Ref: 55/902808.5/20 Fecha: 03/11/2020 11:22  
Dirección General de Trabajo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPLEO Y HACIENDA  
Consejería Economía Empleo y Competitiv.  
Registro Auxiliar D. G. de Trabajo  
Destino: Sec. Elec. y Rec. Profesionales (E.E. y C)

Comunidad de Madrid

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORALES

Número de preaviso	4683	Número de registro del Acta			
Tipo de Acta	T 4312	Fecha de la votación	Día	Mes	Año
			27	10	20

9.- Datos generales de la votación

Tipo	Código	ÁMBITO	ELECTORES			N.º de Representantes a elegir	VOTANTES			VOTOS VÁLIDOS			Representantes elegidos
			Varones	Mujeres	Total		Varones	Mujeres	Total	Papeletas cumplimentadas	Papeletas blancas	Nulos	
Colegio 1 (Técnicos y Administrativos)	1		42	17	59	5	17	8	25	23	2	-	5
Colegio 2 (no cualif. y Especialistas)	2												
Colegio 3 (Cuando proceda)	3												

10.- Candidaturas presentadas: Atribución de puestos y votos obtenidos

N.º	Código	CANDIDATURAS (Consígnese todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	COMITÉ DE EMPRESA											
			COLEGIO 1			COLEGIO 2			COLEGIO 3					
			Técnicos y Administrativos	Elegidos	Votos	Especialistas y No Cualificad.	Presentados	Elegidos	Votos	Presentados	Elegidos	Votos		
1														
2	11	CCOO	6	5	23									
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														

LAS CASILLAS EN GRIS NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

Dirección General de Trabajo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPLEO Y HACIENDA  
Comunidad de Madrid

DATOS DE IDENTIFICACIÓN: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

5.- Empresa

Nombre/Razón Social: REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE ATLETISMO  
 Nombre comercial: EL MISMO NIF: 28280031  
 Domicilio legal: AVDA. Nombre vía: VALLADOLID N.º: 81  
 Piso: 1º Puerta: CP: 28008 Municipio: MADRID Provincia: MADRID  
 Actividad económica principal: ORGANIZACIÓN DE COMPETICIONES DEPORTIVAS DEL EQUIPO NACIONAL 5194

6.- Centro de trabajo

Nombre: REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE ATLETISMO Teléfono:  
 Dirección: AVDA. Nombre vía: VALLADOLID N.º: 81  
 Piso: 1º Puerta: CP: 28008 Municipio: MADRID Provincia: MADRID  
 Actividad económica principal: ORGANIZACIÓN DE COMPETICIONES DEPORTIVAS DEL EQUIPO NACIONAL 5194  
 Número inscripción Seguridad Social: 2801725082  
 Pertenece a:  Empresa privada (1)  Empresa pública (2)  Admón. del Estado (3)  
 Admón. de la Seg. Social (4)  Admón. Autonómica (5)  Admón. Local (6)  
 Si pertenece a 3, 4 ó 5 indique:  
 Ministerio/Consejería:  
 Organismo Autónomo (cuando proceda):

7.- Convenio aplicable a los trabajadores del Centro de trabajo

Nombre: OFICINAS Y DESPACHOS Número: 280050507

8.- Trabajadores del Centro de Trabajo

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1	
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2	57
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3	
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4	
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5	57

ESPACIO RESERVADO PARA EL SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA



Como Secretario/a certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo AVDA. DE VALLADOLID, SA de la empresa REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE ATLETISMO

Presidente/s		Secretario/s		Representante de la Empresa, si lo hay
Nombre: PENNANY VILLARREALS	Nombre: ALBAJO NUÑEZ GUTIERAN	Nombre:		
NIF/NIE: 052877929	NIF/NIE: 06587739A	Nombre:		
Firma:	Firma:			
Nombre:	Nombre:	NIF/NIE:		
NIF/NIE:	NIF/NIE:			
Firma:	Firma:			
Nombre:	Nombre:	Firma:		
NIF/NIE:	NIF/NIE:			
Firma:	Firma:			

## Anexo II. Acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad



### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD RFEA

En Madrid a 1 de octubre de 2021 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- Carlota Castrejana , Secretaria General de la RFEA
- Manuel Villuendas, Gerente de la RFEA

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

- Maite Iñiguez, Delegada por CCOO
- Miguel Angel Morales , Delegado por CCOO

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 composición será paritaria entre la empresa y la representación sindical, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares de la misma, a las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la empresa por:

- Carlota Castrejana , Secretaria General
- Manuel Villuendas, Gerente

En representación de la plantilla por:

- Maite Iñiguez, Delegada por CCOO
- Miguel Angel Morales, Delegado por CCOO

#### 2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, incluyendo un cronograma de actuaciones.





- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

Reuniones de la Comisión Negociadora.

- La comisión acuerda reunirse al menos 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.

### 4. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, 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, 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.

### 5. 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.





#### 6. 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 octubre de 2021

## 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 de los datos obtenidos por Above Sport Associates, 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 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.

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 aproximadamente por un 30% 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

#### CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA:

<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	18	Hombres	43	Total	61
Edad Media de la Plantilla*	Mujeres	53	Hombres	50	Total	52
Centros de trabajo	Madrid					
Facturación anual (€)	Presupuesto RFEA 12.500.000 euros					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Si, formación de todo el personal					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

<b>Denominación social:</b>	REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ATLETISMO
<b>Forma jurídica:</b>	Asociación privada con funciones públicas de carácter administrativo.
<b>Dirección:</b>	Avenida de Valladolid, 81, 1º - 28008 Madrid.
<b>Teléfono:</b>	+34 91 548 24 23
<b>E-mail:</b>	rfea@rfea.es
<b>Página Web:</b>	www.rfea.es

## CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### Edad media de la plantilla.

- Edad Media Global: 52      Edad Media Hombres: 53      Edad Media Mujeres: 50

### Distribución de la plantilla

Distribución de la plantilla por edades					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
26 - 35	1 (5%)	50	1 (2,5%)	50	2
36 - 45	4 (23%)	67	2 (5%)	33	6
más de 46 años	13 (72%)	25	40 (92,5%)	75	53

Por tipo de jornada y turno (indicar en las jornadas parciales el tipo de parcialidad, si es jornada partida o continua y la información sobre número de horas extraordinarias o complementarias).

Horas	Hombre	Mujer	Total
2	1	2	3
4	1	1	2
4,5	1		1
5	2		2
6	3	1	4
7		3	3
7,2		1	1
8	35	10	45
<b>Total general</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>61</b>

## Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución de la plantilla por antigüedad					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0	1	100	1
De 6 meses a 1 año	0	0	1	100	1

De 1 a 3 años	4 (22%)	21	15 (35%)	79	19
De 3 a 5 años	3 (16,5%)	60	2 (5,5%)	40	5
De 6 a 10 años	0	0	2 (5,5%)	100	2
Más de 10 años	11 (61%)	33	22 (55%)	67	33

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	1 (5,5%)	8	11 (25%)	92	12
Temporal a tiempo Parcial	1 (5,5%)	33	2 (2,5%)	67	3

Fijo Discontinuo	0	0	0	0	0
------------------	---	---	---	---	---

<b>Indefinido a Tiempo Completo</b>	11 (61%)	33	22 (52%)	67	33
<b>Indefinido Tiempo Parcial</b>	5 (27,5%)	38	8 (19%)	62	13

<b>Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad</b>				
<b>Cargos de responsabilidad</b> (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Máximo cargo		1	0	100
Puestos directivos	2 (11%)	4 (11%)	33	67
Mandos intermedios	1 (5,5%)	4 (11%)	20	80
<b>Otros puestos de trabajo</b> (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	<b>Nº mujeres en ese nivel</b>	<b>Nº hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en ese nivel</b>	<b>% hombres en ese nivel</b>
Personal administrativo	14 (77%)	20 (47%)	41	59
Personal técnico	1 (5,5%)	17 (40%)	5	95
Personal operario o no cualificado				
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>0</b>	<b>6 (14%)</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>29,5</b>	<b>70,5</b>

### Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Categoría Profesional	Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Sin estudios	1 (5,5%)	100	0	0	1
	Estudios de Secundaria y Bachillerato	5 (27,5%)	26	14 33%	74	19
	Estudios Superiores Universitarios	12 (67%)	29	29 (66%)	71	41

### Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas Salariales	M	%	H	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0	0	0	0
Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0	2 (5,5%)	100	2
Entre 14.001 € y 24.000 €	1 (5,5%)	11	8 (18%)	89	9
Entre 24.001 € y 36.000 €	11 (61%)	78	3 (8,25%)	22	14
Entre 36.001 y 59.000 €	4 (22%)	14	26 (60%)	86	30
Más de 59.001 €	2 (11%)	33	4 (10%)	67	6

### Distribución de la plantilla por centro de trabajo unidad organizativa y provincias

Centro Trabajo	Hombre	Mujer	Total
BARCELONA	6 100 %		6
LEÓN	3 100 %		3
MADRID	33 75% sobre la ubicación 66% Sobre los hombres	17 95% %33%	50
MURCIA	1 100%		1
PAMPLONA		1 100% 5%	1
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>61</b>

### Contratación temporal (2021)

Días Contrato	Hombre	Mujer	Total general
3		1	1
8	1		1
12	7	1	8
15	2		2
60		1	1
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

## **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**

Jornada Completa 8 horas – Horario flexible entrada entre 8 y 10 horas salida a las 14 horas – Entrada a las 15 horas y salida desde las 17 horas en función de la hora de entrada.

Jornadas Reducidas – Mismo horario flexible adecuando

Aquellos trabajadores que realizan turnos durante los fines de semana como parte de la naturaleza propia de la RFEA tienen como sistema de compensación una doble opción a elección del trabajador.

Por una parte pueden optar por una reducción de jornada por las horas correspondientes trabajadas en el día de semana, o bien pueden solicitar la remuneración de dichas horas efectivamente trabajadas. Adicionalmente aquellas personas que han trabajado los fines de semana tienen el Lunes siguiente una reducción de jornada a partir de las 14h, con lo que no realizan el horario de tarde de ese día.

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

No existen, No hay personas cedidas por otras empresas. Aquellos que se les contrata para eventos son contratos directamente realizados por la RFEA

## **CUALITATIVOS:**

**La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.**

La información relativa a los diferentes grupos profesionales aparece referenciada y diferenciada en el Informe de Diagnóstico

## **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.

**Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del E.T que hayan podido producirse en los últimos tres años.**

No existen modificaciones sustanciales derivadas de esta circunstancia en los últimos tres años.

**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 RFEA. En este caso actualmente no atienden con un carácter específico a parámetros de perspectiva de genero.

## **- PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**Incorporaciones a la empresa por tipo de contrato:** Completo y Parcial.

**Incorporaciones a la empresa en contratos a tiempo parcial por horas contratadas en el último año:** Ninguna

**Incorporaciones por edad:**

La última incorporación hombre 25 años en el último año.

**Conversiones por tipo de contrato; Indefinido/temporal/de puesta a disposición:** 1 contrato temporal a tiempo parcial de Mujer pasa a indefinido

**Incorporaciones a la empresa por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías, niveles y puestos de trabajo.**

En el último año 1 al puesto de Auxiliar administrativo

**Bajas definitivas en la empresa y causas de las mismas especificando; edad, tipo de contrato y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales, puesto y circunstancias personales y familiares según información para IRPF:**

En el último año 4;

2 hombres y 2 mujeres

Un hombre 72 años, Director, por jubilación voluntaria; 1 hombre 28 años por baja voluntaria Administrativo;

1 mujer 50 años, Directora, por excedencia voluntaria;

1 mujer de 49 años, Directora, por baja voluntaria.

### **CUALITATIVOS:**

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

Anuncio en página web RFEA y en Infojobs u otras páginas similares y comunicación a instituciones relacionadas, CSD, COE, ADESP, otras federaciones.

**Modelos de anuncios y formularios de solicitud.**

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.**

A discreción de los directores de las Áreas que requieren el puesto.

**Quien define los perfiles de las nuevas incorporaciones.**

El Comité de Dirección

**Tipos de pruebas de selección (test, entrevista etc ) Modelos.**

Entrevistas virtuales y físicas 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.**

Jefatura de Personal y Directores de Áreas cuentan con formación en Igualdad

**Criterios o baremos para la selección.**

Los que requiera cada proceso de selección

**Quién toma la decisión final y si interviene la RLT en el proceso.**

Comité de Dirección sin intervención de la RLT

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

	Procesos de selección y contratación de cargos	Proceso 1		Proceso 2		Proceso 3		Proceso 4	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Fecha	15/11/2019		12/02/2019		12/02/2019		30/11/2018	
	Puesto	Técnico/a de Servicios y Operaciones Deportivas		Fisioterapia para alto nivel		Fisioterapia para alto nivel		Secretario del Comité Nacional de Jueces	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica candidaturas mujeres		x		x		x		x
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres	x		x		x		x	
	Contenido no sexista	x		x		x		x	
	Contenido sexista		x		x		x		x
	<b>C a n d i d a t u r a s</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>
	Por anuncios	11	34	23	70	23	70	3	15
	Por contacto								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	<b>Total candidaturas recibidas</b>	11	34	23	70	23	70	3	15
	<b>C a n d i d a t u r a s preseleccionadas para pruebas</b> (identificar el tipo de prueba)			1	6	1	6		

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

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	X	I	I			
Hace dos años	X	I	I			
Hace tres años						
Hace cuatro años						

## Datos Cualitativos

Incorporaciones y bajas en el último año						
Bajas	Altas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación		0	0	1	100	1
Cese voluntario		0	0	1	100	1
	Fijo	0	0	1	100	1

Información	Sí	No
<b>La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:</b>		
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 sexomenos 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		
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 preguntasde carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	X	
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		
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	X	
Otros: X		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regídonicamente 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 personas 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	

## - PROMOCIÓN

**Tipos de promociones de los últimos años 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.**

En el último año 2 mujeres por reestructuración de funciones.

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

En el último año 2 mujeres

**Promociones por tipo de jornada**

En el último año – 2 – Mujeres y jornada completa.

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

No existen

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

Todas

## CUALITATIVOS

**Existencia o no de procedimiento estándar para las promociones.**

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.**

Los mismos que en los procesos de selección pero solo a efectos internos. Se comunican las condiciones a través de la intranet o circulares internas.

**Procedimiento para las promociones.**

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

## - FORMACIÓN

**Distribución de mujeres y hombres por horas impartidas de formación.** En el último año solo se ha realizado formación en office 365 y ha sido la misma para todos los trabajadores

El 100% de la Plantilla han realizado la formación, 43 hombres y 18 mujeres

**Distribución de la formación impartida por tipo de formación y cómputo de horas destinadas (diferenciando la formación técnica y formación útil para la promoción) Así como si se ha realizado dentro o fuera de la jornada laboral y si esta se ha impartido en una modalidad online o presencial.**

En el último año solo se ha realizado formación en office 365 y ha sido la misma para todos los trabajadores

**Permisos otorgados para la concurrencia a exámenes.**

No han existido permisos otorgados para la concurrencia de exámenes

**Distribución de personas formadas por tipo de jornada incluidas jornadas reducidas.**

Dato no disponible

**Formación por categoría profesional y puesto.**

Todas las personas de la plantilla han recibido indistintamente de su género, categoría profesional y puesto la misma formación. Las 18 mujeres y los 43 hombres miembro de la RFEA recibieron la misma formación en Ofimática, concretamente vinculado a formación en Office 365.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	61	18		43	
En el año anterior	61	18		43	
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	1440 h.				
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	La totalidad				
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	Ninguna				

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Office 365/transformación digital y plataformas	50	17		33	
Formación técnica entrenadores	20	3		17	
Compliance	61	18		48	
N° de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)					
N° de personas participantes en planes de desarrollo profesional					

N° de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
N° de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					

**CUALITATIVOS;**

**Procedimiento para acceder a la formación.**

Solicitud a Recursos Humanos

**Existencia o no de compensaciones por la formación fuera del horario laboral.**

No existen

**Existencia o no del plan de formación, cómo y quién lo elabora (bonificado o no) Recursos Humanos prioritariamente bonificado.**

	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

**Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación.**

Canales de comunicación de Recursos Humanos

## - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

### **Datos entregados en el Registro retributivo “RFEA Herramienta\_Registro\_Retributivo 61 trabajadores”**

Registro de los valores medios y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor, tipos de jornada y de contrato. **(Anexo IV)**

**Retribuciones medias y medianas por grupos profesionales con componentes obligatorios y voluntarios desagregados.** Auditoría ( diagnóstico y plan de acción) (Anexo V)

**Horas semanales trabajadas en las diferentes categorías profesionales.**

La distribución de jornadas esta expuesta en el presente documento en la cuestión relativa a las jornadas.

### **CUALITATIVOS:**

**Criterios para establecer todas y cada una de las percepciones retributivas.** Evaluación de Recursos Humanos

**Clasificación profesional; Sistemas y criterios de valoración de puestos, tareas, funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizado por categorías profesionales.**

Evaluación de Recursos Humanos

**- 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.**

Dato no disponible actualmente

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

**Distribución de excedencias clasificadas por motivos, desagregadas por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.**

1 excedencia voluntaria de Mujer, 50 años, contrato indefinido, 4 años de antigüedad,

**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

**CUALITATIVOS:**

**Documentación existencia en la empresa medidas que amplíen y/o mejoren la legalidad u otras que faciliten la conciliación y corresponsabilidad.**

Acuerdo adicional al Convenio en trámite de negociación

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

Las medidas de conciliación incluidas en el acuerdo adicional en trámite de negociación son iguales para hombres y mujeres

**Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.**

Canales anteriormente descritos para comunicación interna. Circulares y Correos electrónicos.

## - 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 RFEA.

### **CUALITATIVOS:**

**Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y accesibilidad de los mismos.**

[https://www.rfea.es/normas/pdf/Protocolo\\_actuacion\\_frente\\_violencia\\_sexual\\_discriminacion.pdf](https://www.rfea.es/normas/pdf/Protocolo_actuacion_frente_violencia_sexual_discriminacion.pdf)

Existe un plan elaborado específicamente para las trabajadoras y trabajadores de la RFEA.

### **Protocolo de actuación.**

[https://www.rfea.es/normas/pdf/Protocolo\\_actuacion\\_frente\\_violencia\\_sexual\\_discriminacion.pdf](https://www.rfea.es/normas/pdf/Protocolo_actuacion_frente_violencia_sexual_discriminacion.pdf)

Adicionalmente, como queda recogido en el punto anterior, se suma al recogido para los deportistas, se ha elaborado y acordado un protocolo específico acordado con la representación de los trabajadores y su representación sindical para el entorno deportivo y laboral específico de la RFEA

Protocolo de actuación frente a la violencia en el entorno laboral RFEA. Pdf.

### **Documentación sobre medidas de sensibilización y prevención.**

[https://www.rfea.es/normas/pdf/Protocolo\\_actuacion\\_frente\\_violencia\\_sexual\\_discriminacion.pdf](https://www.rfea.es/normas/pdf/Protocolo_actuacion_frente_violencia_sexual_discriminacion.pdf)

<https://www.rfea.es/datosrfea/salvaguardia.htm>

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, Y LGTBI FOBIA**

## - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### **Documentación sobre política de comunicación en la empresa.**

www.rfea.es y email a toda la plantilla.

### **Procedimientos de comunicación interna y grado de acceso de la plantilla a la información de interés general.**

A través de www.rfea.es, circulares y comunicaciones internas

**Canales de difusión de la información.** A través de www.rfea.es, circulares y comunicaciones internas

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

A través de www.rfea.es, circulares y comunicaciones internas, y redes sociales Canales de comunicación interna. Correo electrónico y office 365.

## - VIOLENCIA DE GÉNERO

### **Medidas que mejoren los derechos legalmente reconocidos.**

Las contenidas en el protocolo para el personal RFEA

### **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 RFEA se encuentra bajo esta circunstancia de Violencia de género al menos en cuanto atañe al conocimiento de la propia RFEA.

**- SALUD LABORAL**

Índices de siniestralidad por puesto y centro de trabajo; Por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y bajas por I.T especificando corta y larga duración por tramos.

No de veces que se ha adaptado el puesto (riesgo en el embarazo o lactancia) Ninguna en los últimos dos años.

Tipo baja y duración	HOMBRE	MUJER	Total
<b>Accidente Laboral</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Corta	1 25%	3 75%	4
<b>Enfermedad</b>	<b>3</b> <b>40%</b>	<b>4</b> <b>60%</b>	<b>7</b>
Corta		2(100%)	2
Larga	2 (100%)		2
Muy Larga	1(33%)	2 (66%)	3
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

**CUALITATIVOS;**

**Existencia de protocolos de protección durante el embarazo, lactancia y otros.**

Los que figuren en el Convenio o en las legislaciones laborales aplicables. No existe ninguno específico propio de la RFEA.

- **OTRA INFORMACIÓN NECESARIA**

**Indique los convenios de aplicación en la empresa.**  
Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid

**Organigrama.** [https://www.rfea.es/ley\\_transparencia/pdf/estructura\\_RFEA\\_2021.pdf](https://www.rfea.es/ley_transparencia/pdf/estructura_RFEA_2021.pdf)

**Porcentajes verticales y/o de concentración**

Aplicados en las diferentes tablas de datos de diagnostico de la RFEA.

## 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.

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

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.

<p>Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:</p>	<p>Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:</p>
---	--

<p>En la Federación hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>				
<p>La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.</p>				
<p>La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.</p>				
<p>La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.</p>				
<p>A la hora de promocionar a puestos directivos la Federación ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.</p>				
<p>El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.</p>				
<p>La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.</p>				
<p>Se favorece en la Federación el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</p>				

<p>La Federación ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.</p>				
<p>La Federación favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)</p>				
<p>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.</p>				

La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual opor 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 Above Sport Associates 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.

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 permiten 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 DIAGNOSTICO:

- La representación sindical resulta igualitaria con 2 de 5 integrantes siendo mujeres.
- Respecto a la distribución por edades, comprobamos que donde más trabajadores se comprenden, tanto hombres como mujeres es en la superior a 46 años con una muy notable diferencia. En cualquier caso en la siguiente franja de edad entre 36 y 45 encontramos que hay más mujeres que hombres, siendo el doble en esa franja más joven. Esto nos puede indicar un cambio progresivo y paulatino en materia de igualdad. El hecho de que en los puestos de mayor edad se concentren más hombres genera de forma natural un cierto desequilibrio en cuanto a la distribución de puestos directivos, estableciendo un criterio de experiencia en el acceso a los puestos. Debemos observar en este Plan de Igualdad si la promoción es igualitaria y ambos sexos tienen las mismas posibilidades de ascenso.
- En cargos de responsabilidad actualmente las mujeres representan un 33% de los cargos, lo que se corresponde también con el % de mujeres que forman parte de la federación incluso siendo superior. 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.
- En otros puestos de trabajo, comprobamos que en el ámbito administrativo, el % de mujeres de nuevo supera el % global de la federación y es en el personal técnico, donde comprobamos una gran diferenciación, aglutinando 95% de hombres.
- 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, además en aquellos contratos realizados a tiempo parcial, se mantiene esta proporcionalidad del 33% en los temporales, pero aumenta al 38% en los indefinidos para las mujeres. Esta realidad muestra una importante igualdad también en el carácter de tiempo parcial, que puede estar vinculado a la conciliación laboral.
- En los contratos temporales, los hombres están sumamente sobrerrepresentados, generando una situación beneficiosa para la mujer.
- Respecto a la formación la mayoría de los puestos de la federación cuentan con estudios superiores y el siguiente grupo sería con estudios de secundaria y bachillerato, de nuevo porcentajes absolutamente similares, en tanto que en ambos grupos las mujeres representan cerca de un tercio y se concentran en ambos sexos en un tercio en aquellos con estudios de secundaria y bachillerato y en dos tercios en estudios universitarios.
- Respecto a la antigüedad hay dos grupos que destacan aquellos que llevan más de 10 años en la Federación y en donde el porcentaje de mujeres es de un 33% y el de aquellos que llevan de 1 a 3 años en la Federación, donde este porcentaje es de un 21% que se ve compensado por aquellos incorporados entre 3 y 5 años donde era del 60%. Por lo tanto se mantiene esta relación proporcional del 33%
- Respecto a las bandas salariales, comprobamos que las mujeres se concentran principalmente en la escala de entre 24.000 y 36.000 mientras que los hombres se concentran en una banda superior de entre 36.000 y 59.000. Aquí es verdad que se rompe esta relación proporcional y hay que comprobar el motivo y valoración de puesto de trabajo. Como conclusión preliminar parece hacernos ver que los puestos técnicos están mejor remunerados que los puestos administrativos.



- En el desarrollo de los últimos procesos llama la atención que la demanda por estos puestos guarda una estrecha relación con la proporcionalidad observada. Aproximadamente un 33% de las candidaturas eran de mujeres y un 66% de hombres. Dicho esto, es verdad que se ha tendido a pre-seleccionar a más hombres, sin embargo, las contrataciones finalmente fueron 3 hombres y 1 mujer sobre estos 4 procesos.
- Las personas que realizan el proceso de selección son personal interno de la federación y tienen formación en igualdad. Se cuida el lenguaje y se asegura de que el proceso resulte idéntico e igualitario.
- 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. Esta formación ha estado centrada en ofimática, formación técnica de entrenadores y Compliance.

## CONCLUSIONES RESPECTO AL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS.

**El computo total de encuestas respondidos es de 20 personas trabajadoras de la Real Federación Española de Atletismo.**

- De las personas que han contestado la encuesta, ¿Cuántas de ellas consideran que existe IGUALDAD dentro de la RFEA?  
SI 13/20 (65%)  
NO 7/20 (35%)
- ¿Cuántos de los encuestados consideran que el PLAN DE IGUALDAD tiene UTILIDAD dentro de la RFEA?  
SI 15/20 (75%)  
NO 5/20 (15%)
- ¿ Cuántos de los encuestados consideran que, INGRESO, PROMOCIÓN y AVANCE son IGUALITARIOS dentro de la RFEA?  
SI 12/20 (60%)  
NO 5/20 (25%)  
N/S 3/20 (15%)
- ¿Cuántos de los encuestados consideran que la RFEA favorece la conciliación laboral/familiarefectiva y el uso corresponsable?  
SI 10/20 (50%)  
NO 8/20 (40%)  
N/S 2/20 (10%)
- ¿Cuántos de los encuestados consideran que la retribución es igualitaria?  
SI 5/20 (25%)  
NO 8/20 (40%)  
N/S 7/20 (35%)
- ¿Cuántos de los encuestados consideran que existe una política contra el ACOSO en la RFEA?  
SI 16/20 (80%)  
NO 3/20 (15%)  
N/S 1/20 (5%)

En este caso, relativo a la Real Federación Española de Atletismo, nos encontramos ante una situación atípica en la que sí solo nos quedamos en los datos estadísticos medios podemos encontrarnos con un análisis sesgado.

Tras el análisis detallado por Above Sport, se puede determinar con claridad que existe una polarización evidente en la respuesta de los empleados en estas cuestiones con lo que los valores medios se equilibran.

Encontramos numerosos cuestionarios que califican todo con valores de 4, indicando que todo está perfecto e incluso en algunos casos indicando que esta modalidad de planes no tiene una función práctica útil o deseable más allá del cumplimiento de la ley. Por otra parte encontramos otros cuestionarios igualmente numerosos que califican la mayor parte de estas cuestiones con valores de 1, una queja evidente de las condiciones que perciben o sienten que se dan en la Federación y unas reclamaciones también notablemente armonizadas.

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 se ven claramente identificadas por los empleados de la Federación, estas 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 indica en este sentido que existe un incumplimiento de la Jornada laboral con horas extras y trabajos los fines de semana que dificultan esta conciliación.
3. Existe una percepción general de que no existe una retribución igualitaria entre hombres y mujeresni una clara identificación de cargos y funciones.
4. De igual modo es frecuente observar como se indica que no se tiene la información precisa ni losmedios para actuar frente a un caso de acoso sexual.

## **INFORMACIÓN Y CONCLUSIONES DEL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ( ANEXOS IV Y V):**

### Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

Este establece la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Esta protección aparece igualmente mencionada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006. Igualmente con estas medidas nos enfocamos en la consecución de la meta 5.1 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Las auditorias están vinculadas al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se entiende que, la auditoria está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia.

La auditoria retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La auditoria retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

La auditoría retributiva consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala: “que la auditoría salarial se debe realizar para “comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

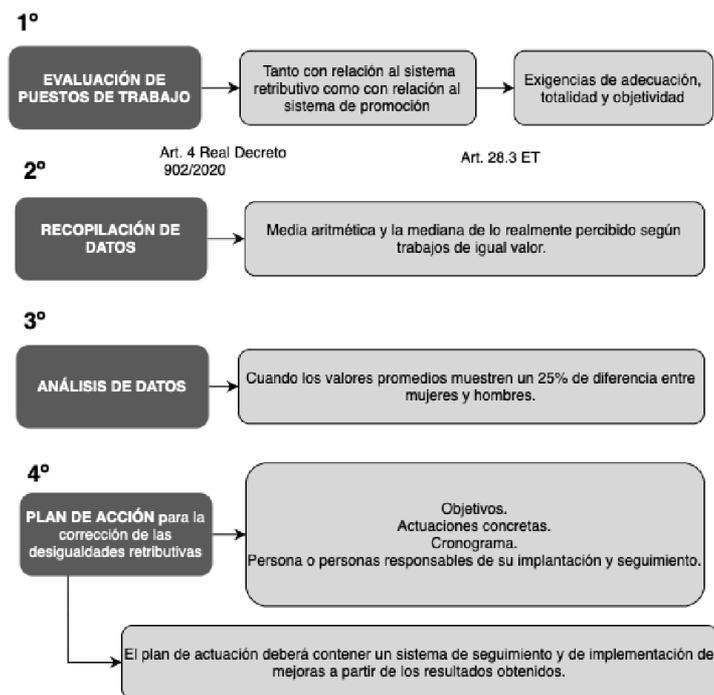
## OBLIGACIONES DE AUDITORÍA.

Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa: Elaboración del Registro Retributivo con la Herramienta habilitada así como la Valoración de Puestos de Trabajo empleando igualmente la herramienta habilitada.

Establecimiento de un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas (fijando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento)

El Estatuto de los trabajadores establece en su art. 28.2, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla. Esto incluye al personal directivo y los altos cargos. El registro deberá contener los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra de la plantilla, desagregados por sexo.

El registro retributivo deberá incluir: los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores.



## La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones:

Elaborar un diagnóstico de situación retributiva.

El diagnóstico requiere:

La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. **(Anexo V)**

La relevancia de factores desencadenantes de la posible diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando:

- Objetivos
- Actuaciones concretas
- Cronograma
- Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

➔ Siguiendo estas pautas de análisis, encontramos en el **Anexo IV** relativo al Registro retributivo:

- Encontramos que existen 9 hombres y 6 mujeres cuya jornada laboral no corresponde al 100% de la Jornada.
- Cuando analizamos la distribución promedio de salarios y los factores que los causan, encontramos que respecto a los salarios base, tanto en el grupo 1 como en el 2, las mujeres cuentan con un diferencial favorable del 12% y el 20% respectivamente, mientras que el grupo 3 la desviación sería del 22% a favor de los hombres.
- Sin embargo encontramos que cuando atendemos a los valores relativos al salario total, estos datos cambian. Si bien en el grupo 1 se mantiene una desviación del 25% a favor de las mujeres, en el grupo 2 se ve compensada la diferencia anteriormente mencionada y en el grupo 3, existe una desviación de un 32% a favor de los hombres.
- Al analizar la mediana, comprobamos que esta línea se mantiene y mientras que en el grupo 2 se vuelve a ver compensada y no requiere de atención al no superar los valores mencionados superiores al 25%, si encontramos una desviación en el Grupo 1 del 34% a favor de las mujeres y un 34% a favor de los hombres en el grupo 3.
- Como podemos analizar, estas desviaciones se dan principalmente por factores claramente definidos en esta herramienta de registro retributivo. En primer lugar el factor de la antigüedad, en la plantilla de la RFEA, existe una mayor antigüedad en la Federación de la parte del equipo compuesto por hombres. Este aspecto se ve vinculado con el siguiente relacionado con las mejoras y complementos salariales. Teniendo una mayor antigüedad, esta parte de la plantilla ha contado con un periodo superior en el que acumular algunas mejoras y sobretodo, tal y como se desprende del organigrama, alcanzar puestos de responsabilidad dentro de los diferentes departamentos de la Federación, que conllevan dichas mejoras salariales.

- Debemos destacar que en el grupo 1, esta situación basada principalmente en las mejoras, se ven favorecida las mujeres con una desviación reseñable del 25% o superior.

➔ Igualmente y pudiendo analizar el **Anexo V** relativo a la Valoración de puestos de trabajo encontramos:

- A través de esta herramienta, se han podido analizar una gran multitud de factores vinculados a cada puesto de trabajo. Si bien en la comisión se acordó evaluar solo algunos de estos factores, es destacable el esfuerzo de la RFEA para ponderarlos en su totalidad y mostrar una visión global completa de la situación de la Plantilla en la Federación.
- En este sentido, podemos comprobar como la puntuación de los diferentes factores para cada puesto, muestra una estructura muy similar para cada competencia, independientemente de las personas y su genero.
- Efectivamente, podemos comprobar como algunas posiciones, destacan por estar masculinizadas o feminizadas, algo propiciado principalmente por el tamaño reducido de la plantilla de la RFEA, en donde pueden existir cargos o puestos o posiciones unipersonales donde resultan categorizados de esta manera únicamente por la persona que los ocupa, independientemente de los factores mencionados, e incluso departamentos que se encuentran en esta misma situación. Sin embargo , en aquellos mixtos, no encontramos diferencias de criterios de valoración.
- Resulta conveniente matizar que el cargo de Presidente, se ha incluido en ambos anexos, si bien su carácter de selección (por elección) debería excluirle de ser valorado o ponderado en base a estos criterios, ya que no aplican para su selección en el cargo.

Desde Above Sport, pudiendo haber analizado la estructura de la federación, los cuestionarios a los empleados así como las herramientas de Registro Retributivo y Valoración de puestos de trabajo, se entiende que si bien, existen algunas diferencias salariales en determinados grupos, la justificación relativa a la antigüedad y responsabilidad dentro de la Federación, así como de las mejoras acumuladas a lo largo del tiempo evidencian que no existe situación de discriminación.

Sin embargo, todas las entidades son susceptibles de mejorar sus políticas y sistemas de gestión de plantillas y es por ello que este Plan debe contar con un plan de actuación, en el que desde la Comisión Permanente de Igualdad, se acuerden algunas acciones o mejoras que se entiendan van encaminadas a alcanzar este objetivo de igualdad.

A continuación se detalla la propuesta inicial de la RFEA, sin perjuicio de que en la Comisión Permanente de Igualdad se acuerden medidas adicionales diferentes. Este es un plan con una perspectiva de cuatro años, por lo que conviene programar diferentes medidas que puedan desarrollarse a lo largo del tiempo, sin ser preciso que todas tengan un carácter inmediato, además de recordar que periódicamente en las continuas reuniones de seguimiento de la Comisión, se podrán acordar nuevas medidas u objetivos, manteniendo el Plan en continuo desarrollo.

## 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 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 Atletismo 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 RFEA, 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 de la negociación y realizar una propuesta inicial siempre supeditada a la valoración de la representación de trabajadores y con una disposición absoluta a desarrollarlas, modificarlas e incorporar otras medidas diferentes concretas para las necesidades de la RFEA.

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:

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

- **Medida sugerida inicial:** 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.

- Realizar una gestión de recursos económicos que respete el principio de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Medida sugerida:** Comprobación y evaluación periódica consensuada de la valoración de puestos de trabajo y auditoría retributiva.

- Potenciar la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

- **Medida sugerida inicial:** generar un sistema de contratación y promoción más transparente en el que se puedan ver los motivos y funciones que corresponden a los diferentes puestos.

- Fomento de la Conciliación laboral y Familiar.

- **Medida sugerida** - Creación de un Plan de conciliación y comunicación a los empleados.



## 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.

## Anexo VI. Ficha Me

<u>Nombre de la Medida 1</u>	<b>Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la RFEA.</b>
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 RFEA. 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.
<b>Fecha Prevista de Inicio</b>	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Secretaría General
Indicador de ejecución	<p>* % 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</p> <p>* Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos Observaciones</p> <p>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.</p>

## Medidas y Objetivos

<u>Nombre de la Medida 2</u>	<b>Creación de un Distintivo “Igualdad de Género” para la RFEA</b>
OBJETIVO	Distinguir y reconocer la excelencia de aquellas personas, comisiones, y entidades de la RFEA que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas mediante la creación del distintivo “Igualdad”
Descripción de la medida	La creación y otorgamiento de un distintivo “Igualdad” como sinónimo de calidad en la gestión de la política de RR.HH con perspectiva de género que reconozca a aquellas personas y entidades de la RFEA que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo, en incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad y racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.
Fecha Prevista de Inicio	2023-2024
Órgano responsable	Junta Directiva
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se ha puesto en marcha y difundido el procedimiento para solicitar el distintivo (SÍ/NO) Indicador de impacto</li> <li>* Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de la RFEA</li> </ul>
Observaciones	Esta medida se complementará con su promoción y difusión en las actividades de sensibilización, formación y capacitación que correspondan.

<p><u>Nombre de la Medida 3</u></p>	<p>Fomentar la <b>presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en la RFEA.</b></p>
<p>OBJETIVO</p>	<p>Garantizar y verificar la composición equilibrada en las comisiones, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de actuación RFEA y garantizar la formación básica en igualdad de género en quienes integran dichos órganos.</p>
<p>Descripción de la medida</p>	<p>Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones, órganos colegiados de carácter técnico y en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la RFEA, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, así como para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes de estos órganos.</p> <p>Establecer en cada comisión u órgano colegiado la observancia de esta medida e informe de su cumplimiento o, en su caso, requiera la justificación razonada de los motivos por los cuales no es posible el mismo.</p> <p>Con esta medida se pretende, por un lado, alcanzar una composición equilibrada en los distintos órganos de la RFEA, y por otro, facilitar la adecuada incorporación de la transversalidad de género a las actuaciones de dichos órganos para promover que tengan un impacto de género positivo dentro y fuera de la RFEA.</p> <p>Para la implementación de esta medida es necesario que los instrumentos normativos que regulan la composición y funcionamiento de las distintas Comisiones, y órganos incorporen un apartado que garantice, por un lado, la composición equilibrada de mujeres y hombres, y la formación básica en igualdad de género en quienes integren estos órganos.</p> <p>Fecha prevista, en el primer año de implantación de este Plan se podrá facilitar la ejecución inmediata de esta medida organizando una actividad formativa específica sobre igualdad de género para cada uno de los órganos de nueva creación, o de aquellos ya constituidos, donde una parte o la totalidad de sus (potenciales) integrantes no tengan dicha formación previa, adaptando los contenidos de esta actividad formativa a los aspectos más relevantes para la igualdad de género en el ámbito de actuaciones del órgano para el que se organiza.</p>


Fecha prevista de inicio:	2023
Órgano/s responsable/s.	Cada dirección. Porcentaje de comisiones, y órganos de negociación existentes en el marco de la RFEA que procuren la composición equilibrada de mujeres y hombres y para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes del órgano.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mejora progresiva anual en el Porcentaje de comisiones, órganos de negociación en el marco de la RFEA que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>* Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en las comisiones, órganos de negociación existentes que se establezcan en el marco de la RFEA.</li> </ul>

## SENSIBILIZACIÓN, FORM

<u>Nombre de la Medida 4</u>	<b>Divulgación del II Plan de Igualdad de Género de la RFEA</b>
OBJETIVO	Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance de los planes de Igualdad en la RFEA entre el personal de la RFEA.
Descripción de la medida	Realizar una jornada de difusión del II Plan de Igualdad de género de la RFEA. Con indicación de qué implica la implantación de este Plan en la RFEA, qué objetivos tiene, el Plan contribuirá a mejorar las relaciones laborales en la RFEA, contribuirá a lograr un ámbito laboral más igualitario
Fecha Prevista de Inicio	2023
Órgano/s responsable/s:	Secretaria General
Indicador de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Número de acciones realizadas Indicador de impacto</li> <li>* Valoración de la campaña (aplicación de cuestionarios)</li> </ul>

## ACIÓN Y CAPACITACIÓN

<u>Nombre de la medida 5</u>	<b>Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos cuando se opte a promoción interna.</b>
OBJETIVO	Poner en valor la formación en la igualdad de género para todas las convocatorias de puestos de trabajo en la RFEA.
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:	2024
Órgano/s responsable/s	RRHH
Indicador de ejecución	– Número de concursos en las que se incluye esta previsión.
Indicador de impacto	* Aumento del número/porcentaje de ausencia a formación en igualdad

<u>Nombre de la Medida 6.</u>	<b>Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal.</b>
OBJETIVO	Reforzar y consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud. Con el desarrollo de esta medida, se favorecerá a su vez, la incorporación de la perspectiva de género en las metodologías de la Evaluación de riesgos y Planificación Preventiva.
Descripción de la medida	Realizar los protocolos médicos adecuados a cada sexo y mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones donde los daños derivados de las condiciones de trabajo puedan afectar de diferente forma en función del sexo de la persona que lo ejecute
Fecha Prevista de Inicio	2023
Órgano/s responsable/s	Salud laboral
Indicador de ejecución	Número de personas que adoptan esta medida
Indicador de impacto	Porcentaje de controles específicos sobre el total de reconocimientos médicos realizados

## CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE

Nombre de la Medida 7	<b>Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la RFEA con personas dependientes a cargo.</b>
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 RFEA 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 RFEA.
Indicador de ejecución	Inclusión en los acuerdos de empresa
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 RFEA en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos.

## LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

## VIOLENCIA CONT

<u>Nombre de la Medida 8</u>	<b>Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima</b>
OBJETIVO	Evitar la victimización secundaria.
Descripción de la medida:	Concienciar y sensibilizar de las serias dificultades que atraviesan las mujeres que sufren violencia machista, además de dotar de técnicas de comunicación a los participantes que contribuyan a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones (como es la interposición de denuncia) al sentirse comprendidas y no cuestionadas por su entorno laboral.
Fecha Prevista de Inicio	2023-2024
Órgano/s responsable/s	RRHH.
Indicador de ejecución	Número de horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres. Indicador de impacto.  * Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo.

## RA LAS MUJERES

## INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE RIESGO

<u>Nombre de la Medida 9</u>	<b>Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación</b>
<b>OBJETIVO</b>	<p>Adecuarse a la normativa europea antidiscriminatoria, transpuesta al marco legislativo nacional.</p> <p>Descripción de la medida Impulsar el principio transversal de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, acciones y estrategias que promueva la RFEA, ya sean generales o sectoriales, con el fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales de los/as empleados/ as al servicio de la RFEA, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual e identidad de género, religión o convicciones, opinión, discapacidad, enfermedad, edad o cualquier otra circunstancia o condición personal o social.</li> <li>- Promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.</li> </ul>
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	cada departamento RFEA.
Indicador de ejecución	* Número de cursos teórico-prácticos impartidos sobre Igualdad de trato y no discriminación
Indicador de impacto	Número, procedencia y perfil profesional de empleados/as de la RFEA que han recibido formación.

## PERSONAS DE ESPECIAL PROTECCIÓN

## Sistema de seguimiento

Desde la RFEA, 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 RFEA se propone convocar reuniones cuatrimestrales 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 RFEA, 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.

Anualmente se preparará una memoria explicativa de las medidas desarrolladas en dicho periodo y se facilitará a los trabajadores en la última reunión programada de cada periodo anual.

El plan establece un sistema de evaluación para analizar el desarrollo del plan en su conjunto. Dicha evaluación se verá guiada por los indicadores de cada medida y en la memoria anual, se incluirá un resumen global y sintetizado de la evolución de las medidas.

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.

A tal efecto se adjunta el presente documento con los citados anexos así como las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora.

Esta Comisión negociadora, de acuerdo al artículo 9.1 del R.D. 901/2020 establece que el desarrollo de las medidas establecidas y acordadas en este plan, deben estar calendarizadas y desarrolladas durante un máximo de cuatro años desde la constitución de la comisión. Este es el periodo máximo de vigencia de este plan y en ningún caso se considera puede ser prorrogable más allá de este plazo sino que deberá realizarse uno nuevo a la finalización de dicho periodo.

## 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. La Comisión Negociadora se reunirá con carácter cuatrimestral y en cada una de ellas tendrá la potestad de justificando la adecuación de la situación con alguna de las circunstancias anteriormente descritas, solicitar la revisión integral del plan.



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

**Convenio o Acuerdo: REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA ATLETISMO**

**Expediente: 90/19/2070/2022**

**Fecha: 26/01/2023**

**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**

**Destinatario: RAUL CHAPADO SERRANO**

**Código 90100332192023.**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa **REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA ATLETISMO** (LOC:OS34YA75).

LA DIRECTORA GENERAL

P.D. (Real Decreto 499/2020, de 28 de abril y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,  
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA  
AC Sector Público  
Firma Válida

[www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 20 27  
Código DIR3: EO5040302

CSV : RCC-23f1-3c5d-6e64-b987-d8ff-4b88-6fa1-9310

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 26/01/2023 17:31 | NOTAS : F