

**INFORME DE SEGUIMIENTO**

**PLAN DE IGUALDAD REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE  
ATLETISMO**

# INFORME DE SEGUIMIENTO

## PLAN DE IGUALDAD REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE ATLETISMO

### INTRODUCCION:

La Real Federación Española de Atletismo (RFEA) es una entidad que desde hace años ha venido declarando, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Igualmente ha impulsado medidas para conseguir una igualdad real dentro de la organización.

Es de resaltar que, en el mes de octubre del 2021, se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la RFEA. El plan de Igualdad, por tanto, se elabora antes de que fuera obligatorio por Ley para empresas de más de 50 trabajadores.

El 7 de octubre de 2022 se presentó en el Ministerio de Trabajo y Economía Social el Plan de Igualdad de la RFEA.

Este plan de Igualdad de la RFEA se encuentra inscrito en la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales) en fecha 26/01/2023; siendo en la actualidad LA ÚNICA Federación Española que tiene inscrito su Plan en el Ministerio.

El Proyecto de Estatutos de la RFEA igualmente, recoge el compromiso de la Federación por respaldar y potenciar los principios de igualdad e integración. En relación con este proyecto, se realizó una consulta pública abierta del 1 al 21 de junio de 2023, con la finalidad de mejorar la participación en el proceso de elaboración, para lo que se animo a participar con sus propuestas a los federados, clubes, organizaciones y federaciones autonómicas.

### 1.- OBJETIVOS.

Objetivo general:

Conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del II Plan de Igualdad de la Real Federación Española de Atletismo

Objetivos específicos:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas previstas.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Valorar el impacto de las medidas previstas en el Plan.
- Identificar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en la Organización.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del próximo Plan de igualdad.

## **2.- METODOLOGÍA.**

La evaluación del Plan se ha realizado en base a una metodología cuantitativa, teniendo en cuenta un lado el PROCESO, ya que se evalúa el grado de cumplimiento a través de las acciones realizadas; y, por otro lado, el RESULTADO, es decir, se mide el grado de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.

Para analizar las acciones desarrolladas se ha recurrido a un cuestionario, analizando cada uno de los apartados del Plan de Igualdad, para verificar su cumplimiento o falta de cumplimiento.

## **3.- ANALISIS Y VALORACION CUANTITATIVA DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.**

Valorando los distintos puntos del Plan de Igualdad.

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

Se han valorado los movimientos de personal durante el año 2023:

- **Incorporaciones** a la empresa y tipo de contrato:

INCORPORACIONES	HOMBRES	MUJERES
CONTRATO INDEFINIDO	3	5
CONTRATO 1006	2	

Se han incorporado 10 personas a la Federación durante el año 2023, de ellas la mitad han sido hombres y la mitad mujeres (PORTENTAJE DE 50-50%)

Prevalciendo las contrataciones indefinidas entre las mujeres. Las cinco mujeres han sido contratadas con carácter indefinido, mientras que de los hombres lo han sido 3 DE LOS CONTRATADOS.

- Se tiene conocimiento a través del Acta de 14 de diciembre de 2023 del Órgano de Cumplimiento Normativo, que uno de estos procesos de selección se ha llevado a cabo mediante el sistema de “curriculum vitae ciegos” previo a la entrevista.

- **Bajas** definitivas en la Federación en el año 2023.

Ha habido 3 bajas de hombres por motivo de: fallecimiento, jubilación y baja voluntaria.

Mientras que, en el caso de las mujeres, ha sido una única baja por motivo de despido.

- No ha habido promociones internas durante el año 2023.

## **FORMACIÓN**

No se ha realizado la encuesta anual de igualdad de género en la RFEA en el 2023.

Como formación en Igualdad, se ha realizado un curso con la Comunidad de Madrid, Instituto de la Mujer.

“Formación para pymes de la Comunidad Europea y empresas de la Comunidad de Madrid. GENERANDO CAMBIOS”.

No se ha realizado ninguna formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima, ni referente a la incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación.

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES.**

Las percepciones retributivas están establecidas en función de las categorías profesionales (esta misma clasificación se utiliza para determinar los criterios de valoración de puestos, tareas, funciones, y criterios de clasificación).

## **DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

- Adaptaciones o modificaciones de jornada en 2023:

Sólo se ha dado el caso de una mujer durante el 2023.

## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO.**

No se ha tenido conocimiento de ningún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el ámbito federativo.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Se ha informado de algún supuesto de violencia de género, que ha implicado que la Federación haya tenido que tomar algún tipo de medida: Concretamente, se han dado 5 situaciones en las que la Federación ha tenido que tomar medidas e interponer las correspondientes denuncias.

<b>Fecha</b>	<b>MOTIVO</b>
05/01/2023	Amenazas a una atleta
30/01/2023	Denuncia policía por abusos sexuales
30/03/2023	Difusión vídeos de una menor sin consentimiento y con críticas a una atleta
09/06/2023	Discriminación por transgénero
19/07/2023	Acoso sexual y abuso de poder

## **CANAL DE DENUNCIAS**

No se ha efectuado ninguna denuncia a través de este Canal.

## **SALUD LABORAL**

En el año 2023 se produjo un accidente, que finalmente no fue considerado como laboral por la Seguridad Social, que afectó a un hombre.

En el 2023, no ha habido en la Federación ninguna persona que haya causado baja de larga duración por causa de enfermedad.

No existen actualmente en la RFEA protocolos de Protección durante el embarazo, lactancia y otros.

Se han realizado reconocimientos médicos, realizándose análisis de PSA para los hombres.

## **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

No existe un Plan específico de Conciliación en la RFEA, pero dentro del Plan de Igualdad existen medidas de conciliación.

No ha sido necesario aplicar medidas de conciliación al personal de la RFEA, tales como preferencia en vacaciones, permisos por asuntos particulares, etc.

Como destacado aspecto positivo, la Federación no ha tenido que tomar ninguna medida para promover la igualdad de las personas.

## **PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA RFEA.**

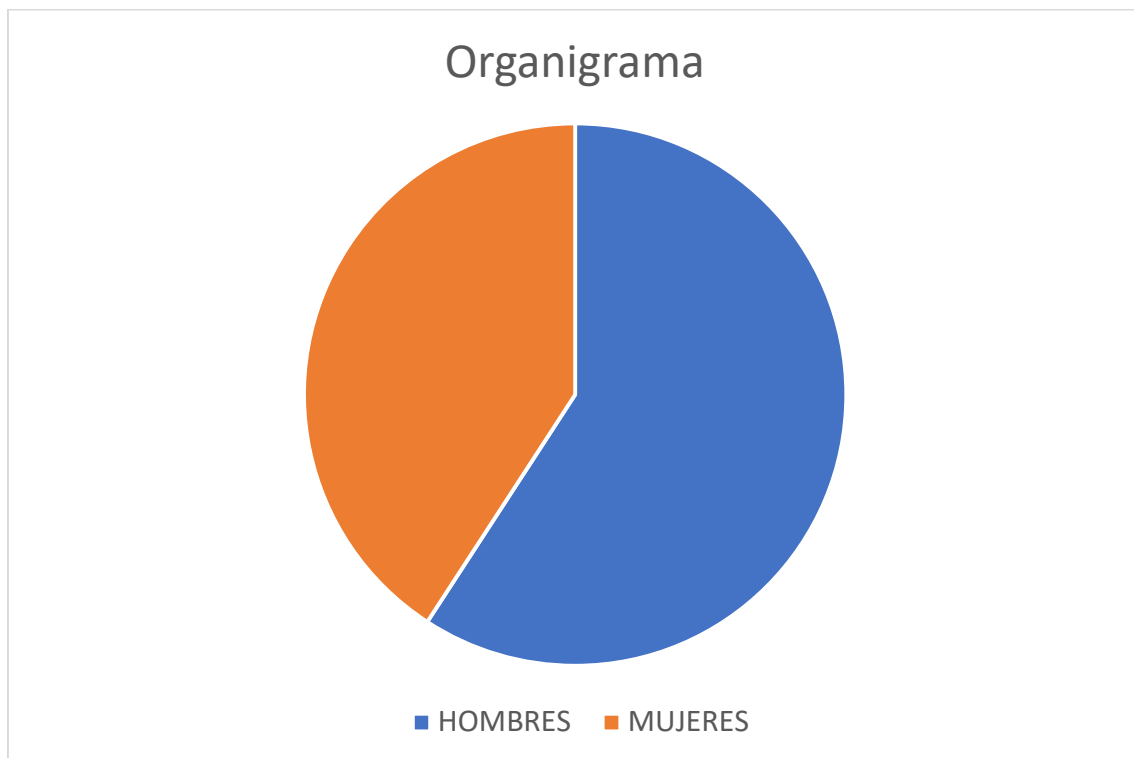
No ha habido ningún cambio en su composición en el año 2023.

### **COMPOSICION Organización Corporativa**

<b>PUESTO</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
Presidente	x	
Secretaría General		x
Secretaría		x
Gerencia	x	
Administrativa (Gerencia)		x
Administrativa (Gerencia)		x
Responsable contabilidad	x	
CENFA - Director	x	
CENFA-Secretaría		x
Director Competiciones-Evento.	x	
Director Competiciones-Evento.	x	
Coordinadora Competición		x
Coordinadora Competición		x
Responsable Ranking	x	
Coord. Atletismo. Master	x	
Técnico Licencias	x	
Responsable eventos	x	
Coordinador eventos	x	
Coordinadora de eventos		x
Secretario CNJ	x	
Administrativa CNJ		x
Responsable Comunicación		x
Redes sociales & Web	x	
Gestores contenidos web	x	
Gestor publicidad gráfica	x	
Diseñadora gráfica		x
Direct. Corporativa- Rel. Intern		x
Responsable Protocolo		x
Dirección Deportiva	x	
Adjunto Dirección Deportiva	x	
Coordinadora Team		x
Entrenador Nacional	x	
Responsable Informática	x	
Técnico informática	x	
Director Operaciones	x	
Administrativa Operaciones		x
Administrativa Operaciones		x

Técnica Servicios		x
Técnica Servicios		x
Técnico Logística	x	
Coordinador secretaria Deport.	x	
Jefe Servicios Médicos	x	
Administrativa Servicios Médicos		x
Fisioterapeuta	x	
coordinador Fisioterapia	x	
Fisioterapeuta	x	
Fisioterapeuta		x
Fisioterapeuta	x	
Médico Adjunto	x	
total	29	20

Se han analizado los puestos reflejados el Organigrama de la Federación, observándose que, de un total de 49 puestos, 29 están ocupados por hombres y 20 de ellos por mujeres; destacándose además que los puestos que ocupan las mujeres lo son de tipo administrativo-secretariado, mientras que los puestos directivos siguen siendo ocupados principalmente por hombres.





Sin embargo, en la **JUNTA DE GOBIERNO**, formada por la Comisión Delegada y la Junta Directiva, si se aprecia una clara voluntad de equilibrio y paridad:

#### **COMISIÓN DELEGADA**

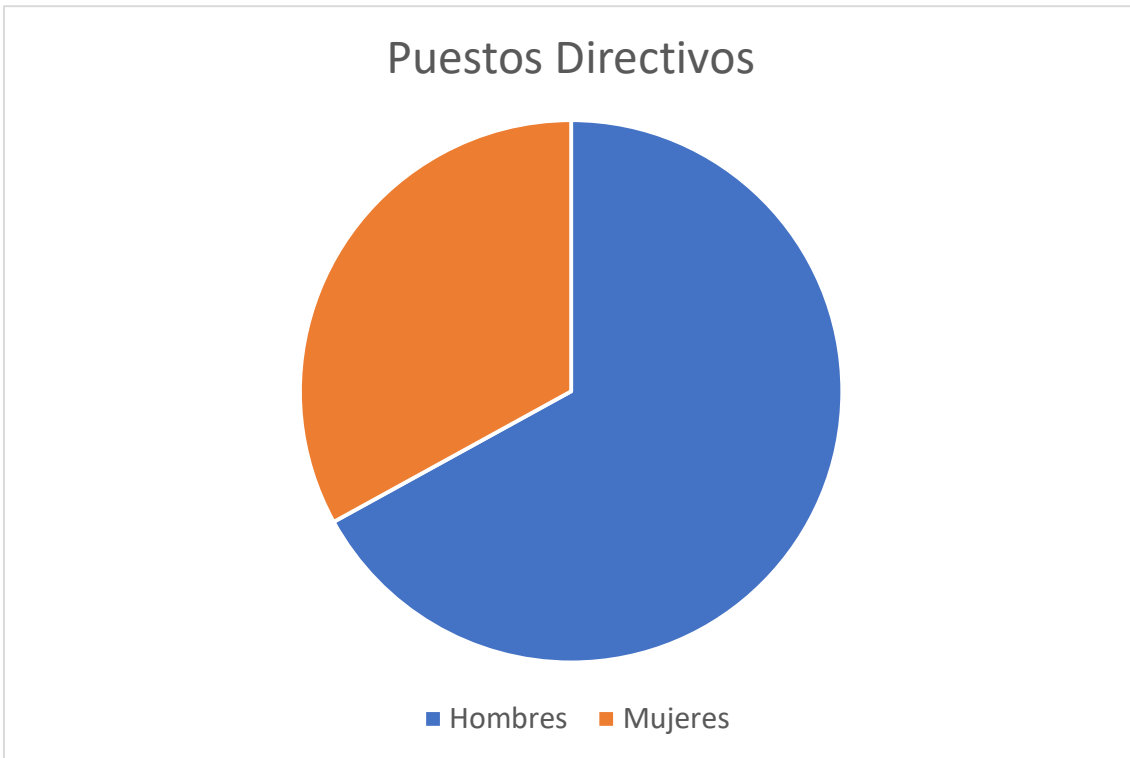
Puesto	Hombres	Mujeres
Presidente	1	
Representantes de las FFAA	5	
Representantes de los atletas	2	
Representante entrenadores		1
Representante Jueces	1	

#### **Junta Directiva**

Presidente	1	
vicepresidentes	3	1
Vocales	8	8
Presidentes Comisiones	7	2
Comisión de Atletas	3	6
Comisión Master	7	3
Comisión Clubes	17	1
Comisión entrenadores	5	5
Comisión Inclusión y Diversidad	3	3
Comisión de Jueces	12	
Mujer y atletismo		10
Comisión de Organizadores	9	1

<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>41</b>
--------------	-----------	-----------

A destacar el porcentaje 50-50 en los Vocales de la Junta Directiva, el porcentaje de 67% frente a un 33% en la Comisión de Atletas; el 50% frente al 50 % en la Comisión de entrenadores; también 50% de porcentaje hombres-mujeres en la Comisión de Inclusión y Diversidad y un 100% de Mujeres en la Comisión de Mujer y Atletismo.



En conjunto, en los puestos Directivos estaríamos hablando de un porcentaje del 67% de hombres, frente a un 33% de mujeres.

## RESULTADOS DEPORTIVOS

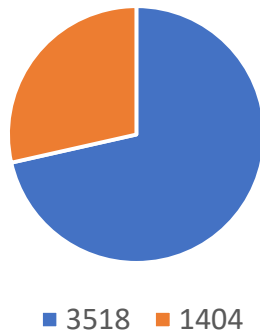
El año 2023 se puede decir que ha sido un año de récord en el Atletismo Español tanto en lo que se refiere a la organización de Campeonatos Nacionales e Internacionales, como a la realización de eventos para promover el Atletismo Base.

En el ámbito nacional, se han celebrado todos los campeonatos estatales individuales programados.

Han participado 4.917 atletas, de los cuales 1.404 fueron mujeres, representando el 28,55% del total.

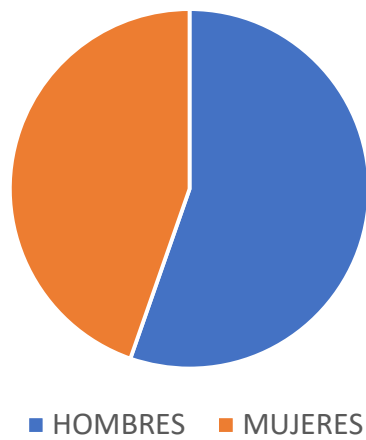
Este dato nuevamente señala el compromiso de la Federación con la inclusión y la promoción de la igualdad de género en el deporte.

## Participación competiciones nacionales



Hombres	3518	71,45%
Mujeres	1404	28,55%

## Participación competiciones Internacionales



Hombres:	533 (55,34%)
Mujeres:	430 (44,70%)

## EVOLUCIÓN de las licencias femeninas:

El año 2023 ha sido un año de consolidación de la participación femenina en el atletismo.

Categoría	2020	2021	2022	2023	% EVOLUCIÓN 2022-2023	% EVOLUCIÓN 2020-2023
Máster	3.163	3.487	3.898	4.026	3,67%	27,28%
Senior	1.772	1.994	2.133	2.161	1,40%	21,95%
U23F	1.160	1.396	1.561	1.497	-4,58%	29,05%
U20F	1.816	2.028	2.104	2.108	0,20%	16,08%
U18F	4.155	4.336	4.874	5.234	8,30%	25,97%
U16F	7.154	6.984	8.254	9.142	12,71%	27,79%
U14F	7.785	7.453	9.251	9.445	2,60%	21,32%
U12F	6.129	6.661	8.168	7.375	-11,91%	20,33%
U10F	3.434	4.619	5.201	4.936	-5,74%	43,74%
U8F	1.555	2.736	2.814	2.580	-8,55%	65,92%
Entrenadoras	275	339	361	373	3,54%	35,64%
Juezas	1.002	1.038	1.119	1.128	0,87%	12,57%
<b>Total</b>	<b>39.400</b>	<b>43.071</b>	<b>49.738</b>	<b>50.005</b>	<b>0,62%</b>	<b>26,92%</b>

Destaca el incremento en los últimos años de las licencias de entrenadoras, que han aumentado un 35,64% y un 12,6% en el estamento de juezas.

El incremento global de la tramitación de licencias femeninas ha sido de un 0,62% considerando todos los colectivos.

La RFEA ha informado de las múltiples iniciativas que ha puesto en marcha, con el apoyo del Consejo superior de Deportes (CSD) para implementar la igualdad efectiva en todos los aspectos del deporte.

Proyectos, todos ellos muy ambiciosos, pero que tendrán sus resultados en los próximos años:

- Inversiones en programas de participación destinados a fomentar la continuidad de la actividad deportiva entre mujeres y niñas.
- Desarrollo de herramientas y medidas para prevenir el abandono temprano del deporte entre la población juvenil femenina.
- Innovación en los formatos de competición, introduciendo propuestas como el DNA o el Track´athlon.
- Implementación del programa escolar Jungle Athletics Women, promoviendo la participación de niñas en edad escolar.
- Creación del Programa “Rural Athletics Girls”, dirigido a impulsar la participación femenina en zonas rurales.
- Desarrollo del Programa “Atletismo Joven” y la Campaña “Pasa a la Acción” para alentar la participación juvenil.
- Incremento de la visibilidad de las competiciones femeninas en el atletismo.

- Difusión de las historias inspiradoras de nuestras atletas de ayer, hoy y de las futuras generaciones, así como de otros colectivos fundamentales en nuestro deporte.
- Adopción de Políticas y Códigos de Conducta y Éticos para asegurar un entorno deportivo seguro, con especial enfoque en niñas y jóvenes.
- Lanzamiento de la plataforma digital “Be Athletics Woman”, estableciendo una comunidad activa que conecta a todas las mujeres vinculadas con el atletismo.
- Inauguración de la plataforma educativa y de sensibilización “Be Healthy Performance Women”, centrada en la salud y el rendimiento deportivo femenino en atletismo.

#### CELEBRACIÓN DE JORNADAS:

LA Federación organizo 107 jornadas del programa nacional de Tecnificación Deportiva

PNTD 2023	RFEA	<b>participaciones totales</b>	participaciones mujeres	participaciones hombres
Atletas		<b>974</b>	509	465
Entrenadores		<b>445</b>	96	349
Coordinadores**		<b>101</b>	29	72
Entrenadores especializados RFEA		<b>107</b>	9	98
Ponentes		<b>23</b>	10	13
Totales		<b>1650</b>	<b>653</b>	<b>997</b>

El porcentaje de participación fue de un 39,58% de hombres, y un 60,42% de mujeres.



En cuanto a datos referentes a la distribución de licencias (hombres/mujeres) por federaciones Territoriales, nos encontramos con unos porcentajes del 54,82% de hombres y un 45,18 % de mujeres; por tanto, se puede decir que, en este aspecto, la igualdad es un principio real y que se está consiguiendo dentro del ámbito de la RFEA, y, por consiguiente, en el ámbito del atletismo español.

## CONCLUSIONES

A fecha del presente informe de seguimiento del Plan de igualdad de la RFEA se ha de dar una valoración positiva al nivel de ejecución de las medidas encaminadas a que la igualdad de hombres y mujeres en la Federación sea real y efectiva.

Destaca fundamentalmente, el interés demostrado por la RFEA en desarrollar un Plan de Igualdad, siendo la primera federación española en inscribirlo en el registro del Ministerio de Trabajo, y el interés igualmente demostrado en que se realice un seguimiento sobre su cumplimiento y las acciones que aún quedarían por acometer.

EL PROYECTO DE ESTATUTOS de la Federación va en la misma línea, de promover e incentivar una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos federativos.

Hemos de distinguir dos ámbitos: el deportivo y el federativo/organización:

En el ámbito deportivo:

Destacan fundamentalmente, los porcentajes igualitarios que se han conseguido a nivel deportivo: la elevada participación de las mujeres en las competiciones, el incremento de las licencias femeninas, y que se haya logrado casi ya una paridad en el número de licencias por Federaciones Territoriales.

Y lugar destacado merecen también, todos los proyectos que ha puesto en marcha la RFEA en coordinación con el CSD para implementar la igualdad efectiva en todos los ámbitos del deporte.

En el ámbito de organización federativa:

A nivel de órganos federativos (Junta Directiva, Comisiones...) todavía quedan acciones por realizar, y, por tanto, se puede decir, que estas acciones están en progreso; pero la tendencia seguida a nivel de ejecución de la medida es muy positiva. A destacar datos ya comentados, como los porcentajes de un 50% de hombres y mujeres en los Vocales de la Junta Directiva,

Comisión de Atletas, Comisión de Entrenadores, Comisión de Inclusión y Diversidad, y un 100% de mujeres en la Comisión de Mujer y Atletismo.

Igualmente hay que seguir avanzando en las acciones referentes al personal contratado por la Federación; a fin de que se reduzca, en los próximos años, la diferencia en los porcentajes de contrataciones de hombres y mujeres, especialmente en lo que a puestos directivos se refiere.

Destacar la medida adoptada para la selección de personal de recurrir a los curriculum vitae ciegos, previo a la entrevista; sistema que permite las mismas oportunidades de acceso a hombres y mujeres.

No se ha utilizado el Canal de Denuncias durante el 2023; lo cual, en principio, nos lleva a confirmar que no ha habido casos de acoso sexual o por razón de sexo. Aún así, se aconseja no descuidar la formación en Igualdad. Hacemos especial hincapié en **la Comunicación y la Formación**. Es imprescindible que los trabajadores, de todos los niveles en la organización, la conozcan; que sepan que acciones está llevando la federación, que existe y cómo funciona el Canal de Denuncias, que sepan que pueden acudir a la Comisión Permanente de Igualdad.

Se anima a la Comisión Permanente de igualdad a que realice un seguimiento efectivo de la igualdad en la Federación, promoviendo iniciativas para que todo el personal vinculado de cualquier forma a la Federación conozca el plan de Igualdad.

Sí ha tenido que intervenir la Federación durante el 2023, en algunos casos de denuncias por violencia de género.

Respecto a este tema, si bien es cierto, que la situación ideal sería que no existiesen estas situaciones, pero como la realidad se impone, hay que hacer una valoración positiva de la intervención de la Federación. La RFEA ha demostrado tener previsto un protocolo de actuación ante estas situaciones, y ser capaz de llevarlo a cabo, mediante la interposición de denuncias si es necesario, para erradicar estas situaciones de violencia de género.

Realizando una propuesta de mejora. Quizás se podría analizar si alguna de estas situaciones de violencia de género, no podrían haberse dado a conocer a la RFEA y tramitarse a través del Canal de Denuncias. Es uno de los aspectos que podría analizarse de cara a mejorar el próximo Plan de igualdad de la RFEA.

El proceso de evaluación llevado a cabo ha puesto de manifiesto que el mismo Plan de Igualdad:

- Es conveniente como instrumento de sensibilización sobre la perspectiva de género.
- Supone una ocasión para obtener el compromiso de la Federación y de todos cuantos están integrados en ella, en la aplicación del plan de Igualdad.
- Es un mecanismo para difundir y hacer más visibles las políticas de igualdad que se llevan a cabo en la RFEA.



## RECOMENDACIONES FINALES

A partir de la evaluación realizada sobre el Plan de igualdad, se extraen ciertas recomendaciones generales y metodológicas a tener en cuenta en un futuro próximo para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad, como son las siguientes:

- Necesidad de obtención de datos desagregados por sexo en las memorias anuales correspondientes a los órganos y personal de la Federación. Ello permitirá el trabajo de evaluación y diagnóstico de la situación en la que se encuentra la Federación en materia de género e igualdad. Teniendo indicadores más precisos se facilitará el posterior trabajo de evaluar cada una de las acciones.
- Se aconseja a la Federación la implantación de protocolos de Protección durante el embarazo, lactancia y otros. (A la fecha de preparación del presente informe, se tiene conocimiento de que la RFEA tiene pendiente de aprobar por la Comisión Ejecutiva, la modificación de la normativa de becas, que incluye la protección específica para la maternidad y la lactancia de las atletas españolas).
- Se anima a la Federación a realizar la encuesta anual de igualdad de Género, no sólo para poder ir valorando la evolución de las acciones propuestas en materia de igualdad; sino principalmente para poder conocer el impacto que estas medidas tienen en los trabajadores de la Federación y personal que se relaciona con la Federación, y poder ir viendo también que valoración dan ellos a estas acciones.
- Se anima igualmente a la RFEA a poner en marcha su proyecto de “Distintivo de igualdad de Género”. Este Distintivo puede animar a todos los que forman parte del RFEA ya sea como trabajadores, atletas, o miembros de Órganos Directivos a promover, o incluso a crear, situación que favorezcan la igualdad en todos los ámbitos.
- Y como última recomendación: Resaltar la importancia de la Formación en Igualdad a todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a la Federación de una u otra forma, independientemente del puesto o cargo que ocupen. La formación es la mejor herramienta para sensibilizar y promover la igualdad de trato, de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Fdo. Nieves Antona Gacituaga.

Coleg. ICAM- 51.382