

PLAN DE IGUALDAD DE FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE PÁDEL

INDICE

1.	Introducción.....	2
2.	Presentación de la Federación Extremeña de Pádel.....	3
3.	Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	4
4.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	4
5.	Informe diagnóstico.....	5
6.	Características Generales del Plan de Igualdad.....	7
7.	Estructura del Plan de Igualdad.....	7
8.	Objetivos del plan de igualdad.....	9
9.	Medidas de igualdad por Área de Actuación y Objetivos.....	10
10.	Aplicación y seguimiento.....	17
11.	Calendario de actuaciones.....	36
12.	Comisión de igualdad, evaluación y seguimiento.....	39
13.	Firmas de la comisión negociadora.....	42
14.	Anexos.....	43

1. Introducción

La puesta en marcha de un plan de igualdad dentro de organizaciones y federaciones deportivas, como la Federación Extremeña de Pádel, responde a la necesidad de asegurar un trato y unas oportunidades realmente equitativas entre mujeres y hombres. Este compromiso se apoya en principios recogidos en la Constitución Española (art. 14) y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que impulsa la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su Capítulo III Los Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad artículo 45 establece lo siguiente:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”

Para ello, se ha constituido con fecha 06/11/2025 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la cual seguirá el 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.

Dicho marco legal no solo insta a incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones, sino que también obliga a prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el entorno deportivo.

El deporte, en general, sigue siendo un ámbito donde las desigualdades de género continúan presentes: la baja participación de mujeres en puestos técnicos, arbitrales o de responsabilidad, junto con la menor visibilización de sus logros, son algunos de los ejemplos más evidentes. En diversas federaciones, los diagnósticos realizados han señalado diferencias en cuestiones como la retribución, las posibilidades de promoción o la conciliación, factores que mantienen vivos los estereotipos y dificultan que el deporte actúe como un verdadero motor de inclusión social.

En este contexto, un plan de igualdad permite afrontar estas situaciones mediante acciones ordenadas en diferentes ejes estratégicos —gestión interna, actividad deportiva, formación, comunicación y prevención de la violencia de género— acompañadas de una planificación presupuestaria adecuada. Entre las medidas más relevantes se incluyen el impulso de la presencia femenina en puestos de dirección, la implantación de protocolos frente al acoso, la igualdad



retributiva y la difusión de referentes femeninos que sirvan de inspiración, también dentro del pádel extremeño.

Para la Federación Extremeña de Pádel, avanzar en un plan de igualdad no es solo cumplir con un mandato legal y ético, sino una oportunidad para fortalecer su funcionamiento interno, mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la representación equilibrada y favorecer una gestión más eficaz. En definitiva, se trata de un instrumento clave para construir un entorno deportivo más justo, inclusivo y coherente con los principios de igualdad y diversidad que rigen tanto a nivel nacional como internacional.

2. Presentación de la Federación Extremeña de Pádel

La Federación Extremeña de Pádel (FExPádel) es una entidad deportiva privada, sin ánimo de lucro, constituida el 8 de enero de 2001 e inscrita como entidad deportiva el 14 de marzo de 2001 con número FE39. Su domicilio social se encuentra en Calle Manuel Alfaro Pereira, n3, bajo A. 06004. Badajoz.

La Federación tiene como objeto la promoción, tutela, organización y control del pádel en Extremadura (art. 1 Estatutos FExPádel), gestionando licencias de deportistas, técnicos y jueces-árbitros, y coordinando la formación y competiciones oficiales. Su estructura integra deportistas, técnicos, jueces-árbitros y clubes federados, gestionando sus licencias y coordinando la formación y competiciones oficiales.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Federación Extremeña de Pádel
NIF	V-06347132
Domicilio social	Calle Manuel Alfaro Pereira, n3, bajo A. 06004. Badajoz.
Forma jurídica	Entidad asociativa privada, con personalidad jurídica propia y sin ánimo de lucro
Año de constitución	8 de enero de 2001
Responsable de la Entidad	
Nombre	Javier Rodríguez Piris
Cargo	Presidente
Telf.	924239275
e-mail	info@fexpadel.com.
Responsable de Igualdad	
Nombre	No existe la figura
Cargo	

Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Federación deportiva					
CNAE	9319 - Otras actividades deportivas					
Descripción de la actividad	Promoción, tutela, organización de competiciones, homologación de pistas de pádel, promoción y control de la práctica deportiva del pádel en Extremadura.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Autónoma de Extremadura.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	1	Total	4
Centros de trabajo	1 -Badajoz					
Facturación anual (€)	311.839 € (ejercicio del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No consta.					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Convenio colectivo de referencia	Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Extremadura 2024-2026					

3. Partes suscriptoras del plan de igualdad

En representación de la empresa:

- José Luis Domínguez Pintiado
- Carmen de la Cruz Grao

En representación sindical de la plantilla:

- Ana Merideño (CCOO Extremadura)
- Flor Gallego Román (FeSMC UGT Extremadura)

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Federación Extremeña de Pádel, independientemente de su categoría profesional, tipo de contrato o jornada. El ámbito territorial del Plan comprende la totalidad de la organización, aplicándose en el centro de trabajo ubicado en Badajoz, con alcance a toda la actividad desarrollada dentro de la Comunidad Autónoma de Extremadura. El Plan tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor en la fecha de su firma por la Comisión Negociadora. Una vez finalizado su periodo de vigencia, se mantendrá en vigor de forma transitoria hasta la aprobación del siguiente, sin superar en ningún caso el periodo máximo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

5. Informe diagnóstico

El diagnóstico de igualdad realizado en la Federación Extremeña de Pádel constituye la base analítica para la elaboración del Plan de Igualdad. Para su desarrollo se ha seguido la metodología oficial del Ministerio de Igualdad (2021), combinando análisis cuantitativos y cualitativos, así como revisión documental, fuentes internas y cuestionarios individuales a la plantilla. Han participado todas las personas trabajadoras, así como la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con asesoramiento técnico especializado de la Asociación de Mujeres Malvaluna.

La Federación es una entidad deportiva privada sin ánimo de lucro, con un único centro de trabajo en Badajoz y un ámbito de actuación autonómico. La plantilla está compuesta por cuatro personas, tres mujeres (75 %) y un hombre (25 %), todas con contrato indefinido a tiempo parcial. Esta estructura reducida permite un funcionamiento flexible, pero también limita las posibilidades de promoción interna y la diversificación de funciones.

En términos globales, la plantilla presenta una feminización significativa, aunque el análisis muestra segregación vertical: los puestos administrativos están ocupados por mujeres, mientras que el puesto de mayor responsabilidad (Técnico–Secretario General/Gerente) está ocupado por un hombre. Aunque no se detecta discriminación retributiva directa entre personas que desempeñan funciones de igual valor, la retribución del puesto directivo es considerablemente superior, lo que genera una brecha salarial estructural del 74 %, derivada principalmente de la distribución de roles y no de desigualdad salarial dentro de la misma categoría.

Respecto a la composición de la Federación en su dimensión deportiva, el diagnóstico revela una infrarrepresentación femenina clara y persistente: solo el 28,7 % de las licencias federadas pertenecen a mujeres, porcentaje que desciende

gravemente en estamentos técnicos (11,5 %) y arbitrales (9,1 %). Si bien la participación femenina es mayor entre menores de 18 años, la brecha sigue siendo amplia, destacando la necesidad de generar acciones de captación, formación y visibilización del deporte femenino.

El análisis de los procesos internos detecta la ausencia de protocolos formales de selección, clasificación profesional, promoción y conciliación, debido en parte al reducido tamaño de la plantilla y a la escasa rotación. Sin embargo, esta falta de estructura dificulta garantizar criterios homogéneos y transparentes en futuras contrataciones o en la asignación de responsabilidades. Se constata igualmente la necesidad de implantar formación en igualdad, ya que no existe un plan formativo estructurado ni registro de acciones previas.

En materia de conciliación, la Federación cumple con las obligaciones legales y no se han registrado solicitudes específicas. No obstante, los cuestionarios individuales evidencian cargas familiares que justifican incorporar medidas flexibles y formales para garantizar la corresponsabilidad. Tampoco se han solicitado reducciones de jornada, excedencias ni modalidades de teletrabajo, aunque su futura regulación resulta necesaria para garantizar una respuesta equitativa.

Con relación a la salud laboral, no se han identificado desigualdades significativas, aunque tampoco se ha aplicado de manera sistemática la perspectiva de género en la prevención, vigilancia y evaluación de riesgos. Se considera prioritario integrar este enfoque, especialmente en relación con situaciones de embarazo, lactancia o riesgos psicosociales.

En el ámbito de la comunicación y el lenguaje, se observa un uso frecuente del masculino genérico en comunicados, publicaciones y redes sociales. La Federación carece de un protocolo de comunicación inclusiva, lo que supone un área clara de mejora.

En cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, no se han registrado casos, pero la entidad carecía de protocolo antes de constituirse la mesa negociadora, por lo que su elaboración ha sido incluida como prioridad en este diagnóstico y se ha desarrollado durante el trascurso del proceso de negociación del plan.

Finalmente, se destaca como fortaleza el compromiso institucional manifiesto de la Federación, reflejado en la constitución de la Comisión Negociadora, la disponibilidad de datos y la voluntad de avanzar en igualdad.

Las principales áreas de mejora identificadas incluyen:

- La infrarrepresentación femenina en el ámbito deportivo y en puestos de responsabilidad;



- La ausencia de estructuras y procedimientos formales en selección, promoción y comunicación;
- La necesidad de incorporar formación específica en igualdad;
- La falta de un protocolo de acoso y de medidas de conciliación formalizadas.

Este diagnóstico concluye la necesidad de implementar un Plan de Igualdad ambicioso, realista y adaptado al tamaño y características de la Federación, capaz de corregir las desigualdades detectadas y consolidar un entorno laboral y deportivo más equitativo, libre de discriminación y orientado hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6. Características Generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad recoge un conjunto estructurado de actuaciones destinadas a impulsar avances reales en materia de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización. Las principales particularidades del presente Plan son las siguientes:

- ✓ *Está concebido para el conjunto de la plantilla, sin distinción de sexo, y exige la participación activa de todas las personas que forman parte de la entidad.*
- ✓ *Cuenta con el respaldo firme de la Dirección, que se compromete a proporcionar los medios necesarios para su implantación, así como para su seguimiento y evaluación.*
- ✓ *Integra la perspectiva de género en la gestión interna, incorporándola en todas las políticas, procesos y niveles de la organización.*
- ✓ *Incluye un sistema de indicadores que permite medir los avances y comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos.*
- ✓ *Presenta un enfoque preventivo, orientado a evitar situaciones de desigualdad o discriminación por razón de sexo que pudieran surgir en el futuro.*
- ✓ *Se trata de un documento flexible y vivo, capaz de adaptarse a nuevas necesidades o circunstancias, siempre manteniendo los principios y metas que lo sustentan.*

7. Estructura del Plan de Igualdad

Con la finalidad de conocer con precisión la realidad de la entidad respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se llevó a cabo un análisis diagnóstico basado en datos cuantitativos proporcionados por la organización. Este estudio comprendió la evaluación de diversos ámbitos, tales como la composición de la plantilla, los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, las condiciones retributivas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la política de comunicación y sensibilización en igualdad.

De forma complementaria, se elaboró un diagnóstico cualitativo y cualitativo mediante la revisión de los procedimientos internos de gestión de recursos humanos, la cultura organizativa y las prácticas comunicativas. Para enriquecer esta información se realizaron entrevistas individuales a trabajadoras y trabajadores de diferentes áreas, así como una encuesta general dirigida a todo el personal de la entidad.

El documento final del diagnóstico fue presentado y validado por la Comisión de Igualdad y por la Dirección de Recursos Humanos. A partir de las conclusiones obtenidas y de los aspectos susceptibles de mejora identificados, se diseñó el presente Plan de Igualdad, en el que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones necesarias para su consecución.

La Comisión de Igualdad será la encargada de supervisar el cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan. Al finalizar su vigencia, se evaluará el grado de ejecución, los resultados alcanzados y el impacto generado en la organización.

PERSONAS DESTINATARIAS

Este Plan de Igualdad se dirige a todas las personas que forman parte de la plantilla, abarcando a quienes mantengan cualquier tipo de relación contractual con la entidad, sin distinción de categoría, función o modalidad de contratación.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un pilar esencial en los valores y en la cultura organizativa de la entidad, por lo que el compromiso con su cumplimiento tiene un carácter permanente. No obstante, el Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, garantizándose su actualización y revisión periódica conforme a los objetivos recogidos en el mismo.

8. Objetivos del plan de igualdad

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades y del mismo trato en todos los ámbitos de la organización, promoviendo una igualdad efectiva en cada nivel y área de actuación.
- Evitar cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, en los procesos internos de gestión, tales como la selección, la formación, la contratación, la promoción, la evolución profesional, la organización del tiempo de trabajo, la política retributiva y demás procedimientos relacionados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo con el análisis de los datos del diagnóstico, se priorizan los siguientes objetivos de acción en Igualdad, esquematizados por áreas, para la Federación Extremeña de Pádel:

- O.A.1. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Federación.
- O.B.1. Equilibrar la concentración femenina en la segregación vertical de la clasificación profesional.
- O.B.2. Garantizar el acceso a retribuciones económicas justas y apropiadas al nivel de responsabilidad en la Federación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- O.C.1. Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad.
- O.D.1. Proteger y garantizar la progresión profesional de las mujeres hacia puestos de mayor responsabilidad.
- O.E.1. Asegurar las posibilidades de desarrollo profesional de la plantilla en las jornadas laborales asignadas.
- O.F.1. Modificar la jornada laboral siempre que sea necesario, tanto en la distribución del tiempo como en la manera de realizarla, para favorecer la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
- O.G.1. Eliminar radicalmente cualquier tipo de desigualdad indirecta en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres de la plantilla
- O.I.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la federación.

- O.J.1. Favorecer que la imagen y comunicaciones de la federación son inclusivas y no sexistas.
- O.K.1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- O.L.1. Fomentar un ambiente de trabajo que rechace la violencia de género y apoye a las compañeras víctimas.

9. Medidas de igualdad por Área de Actuación y Objetivos

A – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

O.A.1. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Federación.

M.A.1. Implantar un protocolo o procedimiento de selección y contratación que asegure la transparencia y la igualdad de oportunidades; basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso (Vacantes, guiones de entrevistas, criterios de selección, pruebas, etc...) para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia. (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección y que incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades, incluso dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad.

M.A.2. Formar a las personas responsables del procedimiento de selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones desde la perspectiva de género, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.

M.A.3. Garantizar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres. Publicar en cada oferta de empleo (interna externa) el compromiso sobre igualdad de oportunidades.

B – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

O.B.1. Equilibrar la concentración femenina en la segregación vertical de la clasificación profesional.

M.B.1. Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado

M.B.2. Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.

O.B.2. Garantizar el acceso a retribuciones económicas justas y apropiadas al nivel de responsabilidad en la Federación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

M.B.3. Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que proporcione unas características, beneficios y responsabilidades concretas a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

C – FORMACIÓN

O.C.1. Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad.

M.C.1. Formación anual en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, Junta Directiva, mandos intermedios y Plantilla. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la federación, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres en la federación. Me reitero en que al ser una federación tan pequeña esto lo podemos mantener en las medidas, pero lo normal es que no ocurran demasiadas promociones, etc

M.C.2. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.

M.C.3. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla. Realizar un manual de Acogida de la nueva plantilla

M.C.4. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla (cursos de reciclaje). Los cursos de formación se adaptarán a las circunstancias de quienes tengan reducida o adaptada su jornada y podrán ser online.

M.C.5. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.

M.C.6. Revisar el material de la formación y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación para que no haya discriminaciones sexistas.

D – PROMOCIÓN PROFESIONAL

O.D.1. Proteger y garantizar la progresión profesional de las mujeres hacia puestos de mayor responsabilidad.

M.D.1. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la federación y los que se creen en el futuro.

M.D.2. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción (capacidades, habilidades, experiencia y formación), garantizando la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. El procedimiento de promoción garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial.).

M.D.3. Establecer, en la medida de lo posible, horarios flexibles para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.

E – CONDICIONES DE TRABAJO

O.E.1. Asegurar las posibilidades de desarrollo profesional de la plantilla en las jornadas laborales asignadas.

M.E.1. Aplicar e incorporar estas medidas de mejora que favorezcan la contratación y promoción a jornadas laborales completas y en horario continuo que permitan un mayor desarrollo profesional, personal y de conciliación, con perspectiva de género.

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

O.F.1. Modificar la jornada laboral siempre que sea necesario, tanto en la distribución del tiempo como en la manera de realizarla, para favorecer la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

M.F.1. Formalizar, comunicar y difundir unas medidas que garanticen el derecho de conciliación y corresponsabilidad (flexibilidad horaria, teletrabajo, adaptaciones temporales de jornada) para el conjunto de la plantilla en coherencia con la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico.

M.F.2. Establecer un sistema para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla, realizando campañas informativas, encuestas anuales específicamente dirigidas a que la plantilla conozca dichas medidas.

M.F.3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

M.F.4. Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras por el tiempo imprescindible para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.

M.F.5. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores hasta 4 ESO

M.F.6. Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 18, mayores de 65 años y o personas dependientes, previa justificación por el tiempo indispensable. Las personas trabajadoras, dispondrán de un permiso retribuido, el día de la intervención o prueba propia o de familiar de segundo grado consanguinidad o afinidad, siempre que se requiera el acompañamiento de un familiar para intervenciones hospitalarias que no precisen reposo domiciliario, pero sí acompañamiento.

M.F.7. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento (antes maternidad y paternidad) para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.

M.F.8. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

G – RETRIBUCIONES Y REGISTRO RETRIBUTIVO

O.G.1. Eliminar radicalmente cualquier tipo de desigualdad indirecta en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres de la plantilla

M.G.1. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de una política retributiva que redefina los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

H – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

O.H.1. Garantizar la presencia equilibrada y justa de mujeres y hombres en todos los niveles de la plantilla de la federación y la junta directiva de personas colaboradoras (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).

M.H.1. Crear una Comisión de Igualdad con participación paritaria encargada de diseñar, aplicar y evaluar medidas.

M.H.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción que se hayan podido dar, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres en la federación.

M.H.3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.

I - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

O.I.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la federación.

M.I.1. Realizar actuaciones de información y difusión sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo a todos los niveles por los canales habituales de la Federación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.

M.I.2. Mantener actualizado el Protocolo de prevención de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la comisión negociadora.

M.I.3. Formar a las personas encargadas de la prevención en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. a todos los niveles por los canales habituales de la federación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso

M.I.4. Activar un canal de denuncias para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la federación

J - COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

O.J.1. Favorecer que la imagen y comunicaciones de la federación son inclusivas y no sexistas.

M.J.1. Actualizar la comunicación y publicación de la federación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo y evitar publicar imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

M.J.2. Informar a la totalidad de la plantilla de los canales de comunicación existentes, instituyendo la sección de "igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.

K - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

O.K.1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.

M.K.1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

M.K.2. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres en cualquier ámbito de la salud.

M.K.3. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

L - APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

O.L.1. Fomentar un ambiente de trabajo que rechace la violencia de género y apoye a las compañeras víctimas.

M.L.1. Elaborar un protocolo en violencia de género que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.

M.L.2. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

M.L.3. Fomentar la aplicación de medidas de reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación del horario flexible, reducción de jornada, teletrabajo, etc.).

M.L.4. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

M.L.5. No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Federación-

M.L.6. Facilitar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.





10. Aplicación y seguimiento

Área: A - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO DE REALIZACIÓN
O1 - Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Federación.	M.A.1 - Implantar un protocolo o procedimiento de selección y contratación que asegure la transparencia y la igualdad de oportunidades; basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso (Vacantes, guiones de entrevistas, criterios de selección, pruebas, etc...) para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia. (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección y que incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades, incluso dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad.	<p>Nº de procesos de selección realizados siguiendo el nuevo protocolo.</p> <p>% de ofertas publicadas con lenguaje inclusivo y sin sesgos detectados tras revisión.</p> <p>% de candidaturas de mujeres y hombres recibidas por proceso.</p> <p>% de procesos donde se aplicó la cláusula de preferencia al sexo infrarrepresentado.</p> <p>% de personas seleccionadas desagregadas por sexo y por tipo de puesto.</p> <p>Nº de revisiones del protocolo realizadas anualmente.</p> <p>% de responsables que declaran conocer y aplicar el protocolo.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del segundo año.

	<p>M.A.2. Formar a las personas responsables del procedimiento de selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones desde la perspectiva de género, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.</p>	<p>Nº de personas responsables formadas en selección con perspectiva de género.</p> <p>% de responsables formados respecto del total de personas con funciones de selección.</p> <p>Nivel de satisfacción de los asistentes (encuestas).</p> <p>Nº de incidencias detectadas en procesos de selección antes y después de la formación.</p> <p>Nº de sesiones o horas de formación impartidas anualmente.</p> <p>% de responsables que demuestran aplicar criterios objetivos en entrevistas (según auditoría interna).</p>	<p>Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad</p>	<p>Primer semestre del segundo año.</p>
	<p>M.A.3. Garantizar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres. Publicar en cada oferta de empleo (interna externa) el compromiso sobre igualdad de oportunidades.</p>	<p>Nº de portales/canales utilizados que aseguran alcance equilibrado por sexo.</p> <p>% de ofertas de empleo publicadas con el compromiso de igualdad.</p> <p>Nº de visualizaciones o alcance de las ofertas desagregado por sexo (cuando el portal lo permita).</p> <p>Nº de candidaturas de mujeres y hombres por canal de difusión.</p> <p>Tiempo medio de respuesta o recepción de candidaturas según sexo.</p> <p>Nº de incidencias relacionadas con</p>	<p>Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad</p>	<p>Primer semestre del segundo año.</p>



		lenguaje no inclusivo en las ofertas.		
--	--	---------------------------------------	--	--

Área: B – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.B.1. Equilibrar la concentración femenina en la segregación vertical de la clasificación profesional.	M.B.1. Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado	<p>Nº de promociones internas analizadas aplicando este criterio.</p> <p>% de puestos cubiertos por personas del sexo infrarrepresentado.</p> <p>Variación anual del porcentaje de mujeres/hombres por grupos profesionales.</p> <p>Nº de candidaturas de cada sexo presentadas a promociones internas.</p> <p>Nº de reclamaciones recibidas relacionadas con falta de transparencia o discriminación.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del segundo año.

	M.B.2. Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.	<p>Nº de documentos revisados (descripciones de puestos, organigrama, etc.).</p> <p>% de descripciones de puesto corregidas para eliminar sesgos.</p> <p>Nº de revisiones lingüísticas realizadas al año.</p> <p>Nº de incidencias detectadas por lenguaje sexista antes y después de la medida.</p> <p>Porcentaje de la plantilla que reconoce percibir un lenguaje inclusivo (encuesta).</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del segundo año.
O.B.2. Garantizar el acceso a retribuciones económicas justas y apropiadas al nivel de responsabilidad en la Federación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	M.B.3. Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que proporcione unas características, beneficios y responsabilidades concretas a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	<p>Nº de puestos analizados según la nueva metodología de valoración.</p> <p>% de brecha retributiva corregida tras la valoración de puestos.</p> <p>Nº de complementos salariales revisados y ajustados.</p> <p>Nº de incidencias detectadas sobre desigualdad indirecta.</p> <p>% de categorías con descripción neutra y criterios objetivos documentados.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del segundo año.

Área: C - FORMACIÓN				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.C.1. Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad.	M.C.1. Formación anual en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, Junta Directiva, mandos intermedios y Plantilla. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la federación, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres en la federación. Me reitero en que al ser una federación tan pequeña esto lo podemos mantener en las medidas, pero lo normal es que no ocurran demasiadas promociones, etc	<p>Nº total de personas formadas en igualdad.</p> <p>% de plantilla formada cada año.</p> <p>Nº de detecciones de barreras de igualdad identificadas en el análisis anual.</p> <p>Nivel de satisfacción de la formación (encuestas).</p> <p>Nº de propuestas de mejora generadas a partir del análisis.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.C.2. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	<p>Nº de contactos establecidos con centros formativos que proporcionan candidatas.</p> <p>Nº de candidaturas femeninas recibidas en áreas masculinizadas.</p> <p>Variación anual del porcentaje de mujeres en dichos puestos.</p> <p>Nº de procesos de selección donde se incorporaron</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.

		<p>candidatas.</p> <p>% de candidatas preseleccionadas frente al total de candidaturas.</p>		
	<p>M.C.3. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla. Realizar un manual de Acogida de la nueva plantilla</p>	<p>Manual de acogida actualizado (sí/no).</p> <p>Nº de nuevas incorporaciones que han recibido el módulo de igualdad.</p> <p>Evaluación del contenido por parte de las personas recién incorporadas.</p> <p>Nº de revisiones del manual realizadas al año.</p> <p>% de cumplimiento de entrega del manual en nuevas incorporaciones.</p>	<p>Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad</p>	<p>Segundo semestre del primer año.</p>
	<p>M.C.4. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla (cursos de reciclaje). Los cursos de formación se adaptarán a las circunstancias de quienes tengan reducida o adaptada su jornada y podrán ser online.</p>	<p>Nº de cursos impartidos anualmente.</p> <p>% de participación total de la plantilla.</p> <p>Nº de formaciones realizadas en formato online.</p> <p>Evaluación de satisfacción de los cursos.</p>	<p>Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad</p>	<p>Primer semestre del primer año.</p>



		Nº de incidencias detectadas sobre contenido sexista y corregidas.		
	M.C.5. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	<p>Nº de sesiones realizadas.</p> <p>% de asistencia de los miembros de la Comisión.</p> <p>Nivel de conocimientos adquirido (test antes/después).</p> <p>Nº de informes de seguimiento emitidos tras la formación.</p> <p>Cumplimiento del plan de formación anual (sí/no).</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.C.6. Revisar el material de la formación y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación para que no haya discriminaciones sexistas.	<p>Nº de módulos analizados con enfoque de género.</p> <p>% de materiales actualizados.</p> <p>Nº de sesgos detectados y corregidos.</p> <p>Nº de revisiones realizadas anualmente.</p> <p>Nivel de satisfacción de los usuarios respecto al nuevo contenido.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.

Área: D – PROMOCIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.D.1. Proteger y garantizar la progresión profesional de las mujeres hacia puestos de mayor responsabilidad.	M.D.1. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la federación y los que se creen en el futuro.	Nº de vacantes comunicadas formalmente. Tiempo medio entre creación de vacante y su comunicación. % de personas que afirman tener acceso adecuado a estas comunicaciones. Nº de canales utilizados para publicitar las vacantes. Nº de candidaturas internas recibidas por sexo.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.D.2. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción (capacidades, habilidades, experiencia y formación), garantizando la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. El procedimiento de promoción garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial.).	Documento elaborado y difundido (sí/no). Nº de procesos de promoción donde se aplicaron los criterios. Nº de reclamaciones recibidas por falta de claridad en criterios de promoción. Porcentaje de mujeres/hombres entre las personas promocionadas. Nº de sesiones informativas realizadas para explicar los criterios.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del segundo año.
	M.D.3. Establecer, en la medida de lo posible, horarios flexibles para todas las categorías profesionales,	□ Nº de personas que solicitan flexibilización para promoción/formación.	Gerencia / Secretaría general y	Primer semestre del



	de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.	<input type="checkbox"/> % de solicitudes aprobadas. <input type="checkbox"/> N° de adaptaciones horarias gestionadas. <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción de las personas que utilizan la medida. <input type="checkbox"/> N° de mujeres que acceden a promoción tras medidas de flexibilización.	Comisión de Igualdad	primer año.
--	---	--	----------------------	-------------

Área: E – CONDICIONES DE TRABAJO				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.E.1. Asegurar las posibilidades de desarrollo profesional de la plantilla en las jornadas laborales asignadas.	M.E.1. Aplicar e incorporar estas medidas de mejora que favorezcan la contratación y promoción a jornadas laborales completas y en horario continuo que permitan un mayor desarrollo profesional, personal y de conciliación, con perspectiva de género.	<input type="checkbox"/> N° de personas que pasan de jornada parcial a completa. <input type="checkbox"/> N° de horarios continuos implantados. <input type="checkbox"/> % de solicitudes aceptadas sobre total de solicitudes. <input type="checkbox"/> Variación en la satisfacción laboral (encuestas). <input type="checkbox"/> % de mujeres beneficiadas sobre el total de beneficiarios.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.

Área: F - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.F.1. Modificar la jornada laboral siempre que sea necesario, tanto en la distribución del tiempo como en la manera de realizarla, para favorecer la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.	M.F.1. Formalizar, comunicar y difundir unas medidas que garanticen el derecho de conciliación y corresponsabilidad (flexibilidad horaria, teletrabajo, adaptaciones temporales de jornada) para el conjunto de la plantilla en coherencia con la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico.	<input type="checkbox"/> N° de comunicaciones internas enviadas. <input type="checkbox"/> % de plantilla que declara conocer las medidas (encuesta). <input type="checkbox"/> N° de solicitudes de conciliación realizadas. <input type="checkbox"/> N° de medidas implementadas respecto del total planificado. <input type="checkbox"/> N° de incidencias por denegación de derechos de conciliación.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.F.2. Establecer un sistema para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla, realizando campañas informativas, encuestas anuales específicamente dirigidas a que la plantilla conozca dichas medidas.	<input type="checkbox"/> N° de encuestas anuales realizadas. <input type="checkbox"/> Tasa de participación (%). <input type="checkbox"/> N° de necesidades detectadas. <input type="checkbox"/> N° de nuevas medidas incorporadas según estas necesidades. <input type="checkbox"/> Nivel de satisfacción con las medidas implantadas.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.F.3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de	<input type="checkbox"/> N° de personas en reducción/excedencia que participan en formación. <input type="checkbox"/> % de participación respecto del total de personas en estas situaciones. <input type="checkbox"/> N° de candidaturas de estas personas a	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.

	formación y en los procesos de promoción.	<p>promociones internas.</p> <p><input type="checkbox"/> N° de promociones logradas.</p> <p><input type="checkbox"/> N° de incidencias de discriminación detectadas.</p>		
	M.F.4. Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras por el tiempo imprescindible para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	<p>N° de permisos solicitados.</p> <p>% de permisos concedidos.</p> <p>N° de horas o días utilizados.</p> <p>N° de incidencias relacionadas con la denegación del permiso.</p> <p>Nivel de satisfacción con la medida.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.F.5. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores hasta 4 ESO	<p><input type="checkbox"/> N° de permisos solicitados.</p> <p><input type="checkbox"/> N° de permisos concedidos.</p> <p><input type="checkbox"/> Tiempo medio de los permisos.</p> <p><input type="checkbox"/> % de beneficiarios por sexo.</p> <p><input type="checkbox"/> N° de incidencias por solicitud.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.F.6. Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 18, mayores de 65 años y o personas dependientes, previa justificación por el tiempo indispensable. Las personas trabajadoras, dispondrán de un permiso retribuido, el día de la intervención o prueba propia o	<p><input type="checkbox"/> N° total de permisos registrados.</p> <p><input type="checkbox"/> % de permisos utilizados por mujeres y por hombres.</p> <p><input type="checkbox"/> Tiempo medio de duración del permiso.</p> <p><input type="checkbox"/> N° de justificantes presentados correctamente.</p> <p><input type="checkbox"/> N° de denegaciones y motivos.</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.



	de familiar de segundo grado consanguinidad o afinidad, siempre que se requiera el acompañamiento de un familiar para intervenciones hospitalarias que no precisen reposo domiciliario, pero sí acompañamiento.			
	M.F.7. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento (antes maternidad y paternidad) para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	N° de solicitudes de unión de permisos. % de solicitudes aprobadas. N° de días combinados como media. N° de incidencias administrativas. % de hombres que solicitan la medida (para fomentar corresponsabilidad).	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.F.8. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores)	N° de excedencias solicitadas. Duración media de las excedencias. N° de reincorporaciones exitosas. N° de incidencias de vulneración de derechos. % de reincorporaciones en el mismo puesto.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.

Área: G – RETRIBUCIONES Y REGISTRO RETRIBUTIVO



OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.G.1. Eliminar radicalmente cualquier tipo de desigualdad indirecta en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres de la plantilla.	M.G.1. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de una política retributiva que redefina los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	Nº de puestos analizados. % de complementos redefinidos. % de brecha salarial antes y después de la implementación. Nº de desviaciones salariales detectadas y corregidas. Nº de actualizaciones del registro retributivo.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.

Área: H – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.H.1. Garantizar la presencia equilibrada y justa de mujeres y hombres en todos los niveles de la plantilla de la federación y la junta directiva de personas	M.H.1. Crear una Comisión de Igualdad con participación paritaria encargada de diseñar, aplicar y evaluar medidas.	Comisión creada (sí/no). Nº de reuniones realizadas al año. % de participación femenina. Nº de acuerdos adoptados. Nº de informes emitidos.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.



colaboradoras (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	M.H.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción que se hayan podido dar, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres en la federación.	Nº de políticas revisadas. Nº de barreras detectadas. Nº de mejoras implementadas. % de cumplimiento de las recomendaciones. Evolución anual de presencia femenina en áreas clave.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.H.3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de contactos con entidades formativas. Nº de candidatas recibidas en áreas masculinizadas. % de candidatas contratadas. Variación en la representación femenina. Nº de campañas informativas realizadas.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.

Área: I - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
-----------	---------	-------------	--------------	------------

O.I.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la federación.	M.I.1. Realizar actuaciones de información y difusión sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo a todos los niveles por los canales habituales de la Federación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Nº de comunicaciones internas enviadas. % de plantilla que declara conocer el protocolo. Nº de materiales informativos distribuidos. Nº de charlas o sesiones realizadas. Nº de consultas recibidas sobre el protocolo.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.
	M.I.2. Mantener actualizado el Protocolo de prevención de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la comisión negociadora.	Nº de revisiones realizadas al año. Nº de modificaciones introducidas. Nº de incidencias detectadas respecto al procedimiento. Tiempo medio de revisión del protocolo. Validación por la Comisión (sí/no).	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del segundo año.
	M.I.3. Formar a las personas encargadas de la prevención en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. a todos los niveles por los canales habituales de la federación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso	Nº de personas formadas. % de plantilla formada. Nivel de conocimiento adquirido (tests). Nº de sesiones impartidas. Nº de incidencias formativas detectadas y corregidas.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.I.4. Activar un canal de denuncias para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la federación	Canal activo (sí/no). Nº de denuncias recibidas (sin detalles personales). Tiempo medio de respuesta.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Primer semestre del primer año.



		Nº de incidencias procesadas correctamente.		
		Nivel de confianza en el canal (encuestas).		

Área: J - COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.J.1. Favorecer que la imagen y comunicaciones de la federación son inclusivas y no sexistas.	M.J.1. Actualizar la comunicación y publicación de la federación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo y evitar publicar imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).	<p>Nº de documentos revisados.</p> <p>Nº de imágenes o contenidos corregidos.</p> <p>Porcentaje de comunicaciones con lenguaje inclusivo.</p> <p>Nº de incidencias detectadas por lenguaje sexista.</p> <p>Nivel de percepción de igualdad en la comunicación (encuestas).</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.J.2. Informar a la totalidad de la plantilla de los canales de comunicación existentes, instituyendo la sección de "igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	<p>Nº de publicaciones en el tablón de igualdad.</p> <p>% de plantilla que declara conocer los canales.</p> <p>Nº de actualizaciones anuales del tablón.</p> <p>Nº de consultas recibidas a la sección de igualdad.</p> <p>Nivel de accesibilidad percibida (encuestas).</p>	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.

Área: K - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.K.1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	M.K.1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Nº de informes elaborados. Nº de incidentes registrados por sexo. % de reducción de siniestralidad por sexo. Nº de patologías diferenciadas encontradas. Nº de medidas preventivas implementadas.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.K.2. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres en cualquier ámbito de la salud.	Nº de indicadores de salud revisados. Nº de datos recogidos por sexo. Nº de informes emitidos. Nº de riesgos detectados específicamente en mujeres. Nº de correcciones aplicadas.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.K.3. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia	Nº de evaluaciones de riesgos con enfoque de género. Nº de adaptaciones por embarazo o lactancia. Nº de formaciones preventivas realizadas. % de cumplimiento de recomendaciones de prevención. Nº de incidencias detectadas en vigilancia de la	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.

		salud.		
--	--	--------	--	--

Área: L - APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
O.L.1. Fomentar un ambiente de trabajo que rechace la violencia de género y apoye a las compañeras víctimas..	M.L.1. Elaborar un protocolo en violencia de género que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Protocolo elaborado y difundido (sí/no). Nº de revisiones anuales del protocolo. Nº de solicitudes de activación del protocolo. Tiempo medio de respuesta. Nivel de conocimiento del protocolo (encuestas).	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.L.2. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Nº de comunicaciones realizadas. % de plantilla informada. Nº de consultas recibidas. Nº de mejoras introducidas según la normativa. Nivel de satisfacción sobre la claridad de la información.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.L.3. Fomentar la aplicación de medidas de reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación del horario flexible,	Nº de medidas solicitadas. % de medidas concedidas. Tiempo medio de resolución.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.

	reducción de jornada, teletrabajo, etc.).	Nº de adaptaciones aplicadas. Nº de incidencias.		
	M.L.4. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de excedencias solicitadas. % concedidas. Duración media. Nº de reincorporaciones. Nº de incidencias con la reserva de puesto.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.L.5. No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Federación.	Nº de ausencias registradas. % reconocidas como justificadas. Tiempo medio tramitado por caso. Nº de incidencias administrativas. Satisfacción de las trabajadoras respecto al proceso.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.
	M.L.6. Facilitar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de sesiones de apoyo psicológico proporcionadas. Nº de trabajadoras atendidas. Nivel de satisfacción con el servicio. Nº de derivaciones realizadas. Evaluación del impacto del servicio.	Gerencia / Secretaría general y Comisión de Igualdad	Segundo semestre del primer año.



11. Calendario de actuaciones

MEDIDAS	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO	
	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
M.A.1 -				
M.A.2.				
M.A.3.				
M.B.1.				
M.B.2.				
M.B.3. .				
M.C.1.				
M.C.2.				
M.C.3.				
M.C.4.				
M.C.5.				
M.C.6.				
M.D.1.				
M.D.2.				
M.D.3.				
M.E.1.				



M.F.1.				
M.F.2.				
M.F.3.				
M.F.4.				
M.F.5.				
M.F.6.				
M.F.7.				
M.F.8.				
M.G.1.				
M.H.1.				
M.H.2.				
M.H.3.				
M.I.1.				
M.I.2.				
M.I.3.				
M.I.4.				
M.J.1.				
M.J.2.				
M.K.1.				
M.K.2.				



M.K.3.				
M.L.1.				
M.L.2.				
M.L.3.				
M.L.4.				
M.L.5.				
M.L.6.				

12. Comisión de igualdad, evaluación y seguimiento

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que 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.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte de la Comisión de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la Federación.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

2.1. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por: 2 miembros en representación sindical de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y 2 miembros en representación de la Federación/federación.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la federación especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

2.2. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la federación.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la federación el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la federación, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la Federación y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la federación de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área



recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

3.1. Actas: De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

3.2. Confidencialidad: Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

3.3. Medios: Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la federación se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

13. Firmas de la comisión negociadora

En representación de la federación:

En representación sindical de la plantilla:



14. Anexos

Anexo 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Anexo 2. DIAGNÓSTICO