

**REAL FEDERACIÓN
ESPAÑOLA DE GOLF**
1º PLAN DE IGUALDAD
23/FEBRERO/2024



Mabel P. de V.



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	2
1.1	PRESENTACIÓN DE RFEQ	3
1.2	MARCO JURÍDICO.....	3
1.3	NATURALEZA DEL PLAN	4
II.	ESTRUCTURA	5
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN	6
IV.	FASE DE DIAGNÓSTICO	7
4.1	COMISIÓN NEGOCIADORA.....	7
4.2	RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO.....	8
4.3	RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	11
V.	PLAN DE IGUALDAD.....	13
5.1	OBJETIVOS GENERALES.....	13
5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS. MEDIDAS Y ACCIONES.....	13
VI.	COMISIÓN DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	27
6.1	COMISIÓN DE TRABAJO / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	27
6.2	Implantación del plan de igualdad	28
6.3	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	29
6.4	CONTINUACIÓN Y MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD	30
6.5.	EVALUACIÓN DE MITAD Y FINAL DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	31
6.6	PROCEDIMIENTOS DE SUBSANACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	31
6.7	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	32
6.8	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	32
VII.	ANEXOS	33
	ANEXO. I.....	
	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	33
	ANEXO II. FICHA DE MEDIDA.....	56
	ANEXO III.....	
	FICHA SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	58
	ANEXO IV.....	
	INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	60
	ANEXO V	
	CUESTIONARIO DIRECCIÓN.....	62
	ANEXO VI. CUESTIONARIO TRABAJADORES.....	65
	ANEXO VII. EVALUACIÓN MITAD / FINAL VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	68

I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad responde al firme compromiso de la Real Federación Española de Golf, en adelante RFEG o Federación, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, también se ha procedido a reafirmar el compromiso hacia la igualdad plena entre todas las personas, teniendo en cuenta y aplicando lo establecido por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El Plan de Igualdad nace como una evolución y mejora continuada de los valores de la Federación recogidos en su Código Ético y de Conducta, en los cuales se desarrollan el compromiso firme de promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el deporte como en su desarrollo profesional dentro de la Federación, así como la creación de espacios seguros y respetuosos, junto con la utilización de sistemas de comunicación abiertos e inclusivos. Los cuales también tienen la finalidad en todo momento de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva entre las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

Todo ello se refleja de forma transversal en las acciones que desarrollan, y de forma específica, abordando líneas de actuación focalizadas en minimizar y eliminar cualquier posible discriminación independientemente del tipo, y especialmente las que puedan darse en contra de las mujeres.

Este Plan de Igualdad es el resultado de la unificación del Código Ético y de Conducta, Código de Buen Gobierno de la Real Federación Española de Golf, junto con los valores y políticas existentes en la RFEG en cuanto a la igualdad de oportunidades, y los nuevos requisitos normativos nacionales, tales como el RD-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, Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la aplicación de la ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, todo ello tiene como objetivos principales hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como trabajo activo para la erradicación de la LGTBIfobia y la promoción de igualdad de trato de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en el deporte.

Con la elaboración del presente Plan de Igualdad se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, basado en hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo para ello un entorno seguro y saludable.

1.1 PRESENTACIÓN DE RFEG

ORIGEN Y CULTURA

La actividad de RFEG tiene su origen en los años 30 del siglo XX, con la finalidad de promover la práctica del deporte, divulgación y fomento de los valores personales, deportivos y profesionales por los que se rige.

La RFEG está firmemente comprometida con la diversidad y la integración, para ello se impulsa una estrategia de desarrollo del talento ya sea femenino o masculino, así como de promover la igualdad en los puestos de toda la organización independientemente de sus funciones y responsabilidades, y entre los propios miembros federados.

Para la RFEG los valores tienen una gran importancia y se encuentran muy presentes en el día a día de la Federación por medio del Código Ético y de Conducta, destacar: la colaboración, el crecimiento, el compromiso, la integridad y el propósito. Estos valores son necesarios para poder alcanzar la misión de la Federación de promover y dar a conocer la práctica deportiva entre la población, así como de ser un elemento para la promoción del deporte profesional e imagen de España como potencia internacional en el deporte. Es por todo ello que, la visión de la RFEG abarca tanto el presente como el futuro, a la hora de promover y garantizar la práctica deportiva del golf.

La RFEG en consonancia con su responsabilidad social corporativa se encuentra fuertemente involucrada en la promoción de factores ambientales responsables, impulso social de las áreas en las cuales desarrollan su actividad, e implantación de medidas de buen gobierno. Con el fin de asegurar que sus profesionales desarrollen su actividad profesional de manera ética y responsable.

ESTRATEGIA POLÍTICA

RFEG busca como fin principal garantizar la igualdad entre hombres y de mujeres en la Federación, promoviendo el desarrollo personal y social de ambos sexos, garantizar la promoción y favorecer el crecimiento personal y profesional, todo ello garantizando el ejercicio de las libertades y derechos en igualdad. Así como velar y asegurar la igualdad plena entre las personas independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas de cualquier colectivo.

1.2 MARCO JURÍDICO

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional como en la propia legislación nacional, tratándose de un principio universal reconocido. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A través de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dirigida a hacer efectiva la igualdad real; su posterior modificación por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad; y la aprobación del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan

los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 enero de 2021; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 abril de 2021; aumentan el nivel de exigencia legal, ampliando el ámbito de aplicación en función del número de personas trabajadoras que conforman la RFEG, a la vez que incorporan los criterios de negociación en el diagnóstico y diseño de las medidas a implementar en los planes, su registro y la obligatoriedad de la auditoría retributiva.

1.3 NATURALEZA DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un documento donde se abordan un conjunto de medidas para eliminar y reducir la discriminación por razón de sexo entre mujeres y hombres que integran la RFEG.

El documento contiene una serie de objetivos y procedimientos establecidos por medio de una serie de medidas y acciones (viables y realistas), adaptadas a la RFEG y sus trabajadores, acorde con las exigencias normativas legales vigentes y normas socialmente aceptadas durante todo el periodo de vigencia. Traslados a una planificación temporal para su desarrollo y ejecución, indicando además los recursos necesarios tanto humanos como materiales para su ejecución teniendo siempre en el centro de su realización los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. Buscando en todo momento el crecimiento y mejora continuado en el tiempo tanto de la Federación como de sus trabajadores.

Se trata así de un Plan transversal; dinámico, flexible y adaptable; integral; participativo y dialogado y temporal estableciendo una duración máxima de cuatro años.

II. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad se estructura en cuatro grandes bloques que facilitan tanto su redacción y comprensión, así como su implantación y aplicación en la RFEG.

BLOQUE I: Se trata de una primera parte introductoria en la cual se describe en detalle las características y compromisos de la RFEG en la aplicación de una serie de principios, valores y políticas vinculadas con la igualdad, de aplicación sobre sus empleados y entorno social en el que desarrolla su actividad. Así como un primer acercamiento al Plan de Igualdad, ámbito de aplicación y vigencia temporal. Compuesto por los siguientes puntos:

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ESTRUCTURA
- III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

BLOQUE II: Proyecta el diagnóstico realizado en la RFEG, el procedimiento realizado para ello como es la composición de Comisión Negociadora y determinación de sus funciones, así como la explicación de los resultados obtenidos en el diagnóstico y auditoría salarial.

- IV. FASE DE DIAGNÓSTICO

BLOQUE III: Con la información y conclusiones obtenidas previamente se procede a elaborar el Plan de Igualdad, estableciendo especialmente los objetivos generales y específicos de la RFEG para su desarrollo en materia de igualdad.

- V. PLAN DE IGUALDAD
- VI. COMISIÓN DE TRABAJO / SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IV: Se compone por una serie de anexos que complementa con más grado de detalle e información el Plan de Igualdad elaborado, destacando documentos tan importantes como es el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre otros.

- VII. ANEXOS

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad resulta de aplicación en la Comunidad de Madrid, lugar en el cual se sitúa su sede e instalaciones para el desarrollo de las correspondientes actividades profesionales, formativas y representativas de la RFEG y/o en nombre suyo, además de la relación con terceros que se generen en el desarrollo de las actividades de la Federación. Así como a toda gestión y política de comunicación u otras que se desarrolle por cualquier tipo de canal y/o herramienta.

Igualmente, el presente Plan será de aplicación para todos sus trabajadores presentes y futuros que tenga durante la vigencia del mismo, así como de cuantos centros de trabajo, instalaciones pueda establecer en el ámbito geográfico anteriormente delimitado.

Tendrá una vigencia de 4 años, desde el día 23 de febrero de 2024, fecha en la cual se procedió a su aprobación, hasta el 22 de febrero de 2028. Durante los últimos tres meses de vigencia del presente Plan de Igualdad, se procederá a invitar a participar a todas las partes implicadas en la negociación, elaboración y aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

IV. FASE DE DIAGNÓSTICO

4.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

La RFEG con la finalidad de elaborar y desarrollar el Plan de Igualdad, procedió a comunicar el inicio de desarrollo de dichas actuaciones y la necesidad proceder con la convocatoria de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, creada el 19 de diciembre del 2023, asume la negociación e impulso del Plan de Igualdad, así como su seguimiento, evaluación periódica y final.

4.1.1 Composición

La Comisión Negociadora debe estar compuesta por integrantes de la representación legal de la RFEG y por un integrante de la representación legal y/o sindical de los trabajadores de la Compañía; además de contar con la participación de profesionales externos para el asesoramiento durante la fase de elaboración del Plan de Igualdad, previa aceptación de las partes.

Para ello se procedió a elaborar y difundir una comunicación de llamamiento para la constitución de la Comisión Negociadora, que fue transmitida tanto a dirección de la RFEG, trabajadores, así como a los sindicatos representativos en la sociedad y/o más representativos del sector. Ante la ausencia al llamamiento por parte de los sindicatos mayoritarios y una vez transcurrido el plazo legalmente establecido para responder al mismo, se procedió a convocar una reunión por parte de la Dirección de la RFEG, en la cual por medio de presentación voluntaria de candidatos y su posterior votación por parte de los trabajadores, se procedió al nombramiento de los representantes de los trabajadores que forman parte de la Comisión Negociadora.

Las partes integrantes deben negociar de buena fe y promover la consecución final del objetivo, que es el desarrollo del Plan de Igualdad y su posterior implantación divulgación y ejecución.

Los integrantes designados en el acta de constitución anteriormente citado son los siguientes:

En representación de la REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF:

- D. JORGE SAGARDOY FIDALGO como Director General.
- Dña. VEGA HERRERO UGARTE, como Directora Financiera.

En representación de los trabajadores:

- Dña. MARIA ISABEL PASCUAL DEL POBIL NEIRA
- Dña. INMACULADA SÁNCHEZ GARCÍA
- D. ENRIQUE MARTÍN DURÁN

Asesor externo de la Federación:

- D. LUIS FERNÁNDEZ-CONDE SANCHO, como abogado especializado en derecho y relaciones laborales.

4.1.2 Funciones de la Comisión Negociadora

Las funciones a desarrollar, de forma grupal y proactiva, por los integrantes de la Comisión Negociadora son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran 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, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la RFEG
- 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
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

4.1.3 Régimen de funcionamiento.

La Comisión Negociadora determina regirse por medio del modelo de Reglamento de la Comisión Negociadora proporcionado por el asesor externo de la RFEG.

4.1.4 Reuniones de la Comisión Negociadora

La Comisión acuerda reunirse telemáticamente en la medida de lo posible, sin perjuicio de que puedan hacerlo presencialmente en caso de que así lo estimen necesario conforme se vaya avanzando en el procedimiento, siendo más efectivo que marcar un calendario.

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

4.1.5 Adopción de acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos.

4.2 RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO.

Con la finalidad de conocer el estado de situación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la cultura establecida en la RFEG se ha desarrollado un informe diagnóstico.

El diagnóstico se ha realizado tomando como base de estudio el año natural previo a la fecha de creación de la comisión negociadora anteriormente indicada, junto con los cuestionarios facilitados a los trabajadores, recursos humanos y dirección. Además, se ha

desarrollado teniendo en cuenta lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación y en el Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro.

Del análisis de los resultados obtenidos, tanto cualitativos como cuantitativos, se extraen las siguientes conclusiones:

La RFEG cuenta en el momento exacto de realizar el presente diagnóstico de evaluación de situación con una plantilla superior a cincuenta trabajadores, de los cuales el 35% son mujeres y el 65% son hombres, con una media de edad superior a 45 años.

Acceso al empleo. Procesos de selección y contratación:

En los procesos de selección, la RFEG oferta las vacantes de empleo en función de los criterios establecidos por dirección y el departamento correspondiente en el cual el futuro trabajador desarrollará sus funciones. Estas ofertas, son ofrecidas tanto a mujeres como a hombres a través de la intranet o tablones de anuncios, mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

Los criterios de selección están basados en aspectos relacionados con el puesto de trabajo ofertado, estudios necesarios y capacidades profesionales.

En cuanto a las pruebas realizadas pueden variar mucho en función del puesto a cubrir, garantizando en todo momento que las pruebas y requisitos exigidos para el puesto ofertado son igualitarios independientemente del género del candidato. Destacar la dificultad real existente a la hora de localizar profesionales con experiencia para ciertos puestos, como puede ser la contratación entrenadores profesionales de género femenino en el mercado español e internacional.

Clasificación profesional y retribuciones:

El salario base de los trabajadores de la Federación es pactado en brutos y a 100% de la jornada siempre que el trabajador contratado sea a tiempo completo. Aquellos trabajadores que cuentan con un contrato a tiempo parcial o indefinido, pero con reducción de jornada, el salario base es reducido de forma proporcional al porcentaje de jornada pactado.

Formación:

La formación realizada es igualitaria para todos los trabajadores independientemente del sexo. En función de los puestos a los que va dirigida dicha formación se realizará de forma específica y/o con las modificaciones necesarias.

Las actividades formativas son tanto voluntarias como obligatorias para hombres y mujeres de la plantilla. Aquellas que son de carácter obligatorio se realizan durante la jornada de trabajo, así como la aportación de los materiales necesarios y la habilitación de espacios por parte de la RFEG. Las actividades formativas de carácter voluntario, son realizadas en horas no laborales, garantizando el acceso a todos los trabajadores.

Los canales utilizados para la comunicación e información de las formaciones ofertadas se realizan por medio de la intranet de la RFEG, de modo que los trabajadores tienen

acceso permanente. La RFEF también informa de las formaciones disponibles vía mail de manera más regular para garantizar la recepción a toda la plantilla.

En el último año destaca la celebración de diversas formaciones, predominado la participación masculina sobre la femenina, por la propia composición de la plantilla.

Promoción profesional:

El sistema se basa en criterios objetivos, para ello se tiene en cuenta tanto la experiencia desarrollada en la RFEF, el conocimiento técnico, la consecución de objetivos, el encaje cultural con los valores deportivos y la motivación personal del trabajador.

Tanto para la promoción profesional como para la creación de nuevos puestos de trabajo, se tiene establecido internamente el compromiso de impulsar el talento interno existente, en el caso de que se cumplan con las condiciones y requisitos requeridos.

Los canales de comunicación e información utilizados son nuevamente la intranet y el email corporativo, favoreciendo la promoción a los trabajadores de la organización. Las vacantes también son publicadas en portales de búsqueda de empleo para obtener una mayor difusión y favorecer el acceso a ambos sexos.

Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

RFEF está comprometido con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para ello establece una serie de medidas en beneficio de los trabajadores acorde con la responsabilidad social corporativa de la Federación.

Estas medidas son ofrecidas y disfrutadas para ambos géneros garantizando la igualdad de trato.

Infrarrepresentación femenina:

Actualmente la RFEF puede denominarse una empresa masculinizada, dado que el porcentaje de hombres supera el 60% que se establece como límite para dicho concepto.

Con la finalidad de alcanzar la igualdad, los canales de comunicación y de información utilizados son iguales para ambos性es favoreciendo la posibilidad de acceso tanto a hombres como a mujeres. En la publicación de vacantes es suprimido todo criterio que ocasione desigualdad en el acceso al empleo, y el lenguaje usado es inclusivo y neutro.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

En el presente Plan se anexa el Protocolo de Prevención de Acoso ya existente de la RFEF, donde se indican los mecanismos de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan producir. En el documento se detallan los diferentes tipos de acoso que pueden producirse, el procedimiento de quejas y denuncias, así como las acciones que se deben realizar.

Además, se cuenta con un Código de Buen Gobierno, así como una Comisión de Acoso y Abuso Sexual, donde promueven el respeto en el lugar de trabajo y se establece la no tolerancia por discriminación, acoso sexual o por intimidación entre otros.

Comunicación:

El lenguaje utilizado en los documentos generales, así como los proporcionados al personal es igualitario, no excluyente e inclusivo. Se evita e impide el uso del lenguaje discriminatorio que ponga en inferioridad a un género respecto a otro.

Riesgos laborales y salud:

La RFEG cuenta con un Plan de Riesgos Laborales donde se realiza una evaluación de los posibles riesgos laborales que están presentes durante el ejercicio de la actividad de los trabajadores, y se establece un plan de medidas y de acciones.

En el Plan se hace una evaluación específica para aquellas trabajadoras que estén embarazadas o en permiso de lactancia, indicando soluciones a aquellos posibles riesgos que se puedan ocasionar durante el periodo de duración ya sea de la maternidad o lactancia.

La RFEG se compromete a informar a sus trabajadores de los posibles riesgos, tanto específicos como generales, que se puedan llegar a producir y de las medidas aplicables en cada tipo.

De igual manera, se compromete a proporcionar formación práctica y teórica a los empleados para garantizar el correcto desempeño del puesto. Estas formaciones pueden ser tanto genéricas para toda la plantilla de la Fe como específicas, donde se realizarán cursos o se ofrecerá información adaptada al ejercicio de cada puesto de trabajo.

4.3 RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA.

La auditoría retributiva se ha realizado según la normativa vigente, haciendo uso de la Ley 3/2017, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, junto con las recomendaciones y herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad, así como del análisis realizado sobre el convenio colectivo que es de aplicación en la RFEG.

Para la realización de la auditoría retributiva se han evaluado los datos teniendo en cuenta tanto las diferentes agrupaciones por grupos profesionales, como por escala de valoración de los puestos de trabajo. Tomando como referencia el ejercicio natural previo a la fecha de constitución de la comisión negociadora, teniendo en plantilla a lo largo de dicho periodo de un total de setenta trabajadores y de ciento veintidós situaciones contractuales.

Evaluación por grupos profesionales: Los grupos profesionales establecidos son los indicados por la RFEG. Los resultados obtenidos establecen que no existe diferencia salarial superior al 25%, de modo que no requieren de justificación, tal y como determina el artículo 28.3 de los Estatutos de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos el porcentaje anteriormente indicado. Muestra de ello son los resultados obtenidos haciendo uso de la herramienta que afloran los siguientes datos tomando como referencia el total de los trabajadores según el grupo profesional: importes efectivo medianas el total retributivo efectivo es de cuatro por ciento


negativo; importes efectivos promedios el total retributivo es de dieciséis por ciento positivo; importes equiparados promedios el total retributivo es de un veintidós por ciento positivo; importes equiparados mediana el total retributivo es de un dieciséis por ciento positivo.

Evaluación por valoración de los puestos de trabajo: Dicha valoración se ha realizado haciendo uso de la herramienta del Ministerio de Igualdad estableciendo una clasificación de seis niveles. Los resultados obtenidos establecen que no existe diferencia salarial superior al 25%, de modo que no requieren de justificación, tal y como determina el artículo 28.3 de los Estatutos de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos el porcentaje anteriormente indicado. Muestra de ello son los resultados obtenidos haciendo uso de la herramienta que afloran los siguientes resultados tomando como referencia el total de los trabajadores según la valoración de puestos de trabajo realizada: importes efectivos promedios el total retributivo efectivo es de dieciséis por ciento positivo; importes efectivos medianas el total retributivo es de cuatro por ciento negativo; importes equiparados promedios el total retributivo es de un veintidós por ciento positivo; importes equiparados mediana el total retributivo es de un dieciséis por ciento positivo.





Como conclusión, se puede determinar que las diferencias salariales detectadas no son de especial gravedad, dado que los indicadores no superan el veinticinco por ciento. Aun así, se establecen más adelante una serie de medidas para equilibrar los resultados de ambos性.

V. PLAN DE IGUALDAD

5.1 OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad tiene como objetivo principal la igualdad entre mujeres y hombres, llegando a corregir y prevenir posibles desequilibrios presentes y futuros. Las acciones que llevará a cabo la RFEG se articulan en torno a los siguientes objetivos generales:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- Mantener la igualdad de género en aquellos ámbitos y áreas donde no existía la desigualdad.
- Garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género e identidad sexual de las personas que trabajan en la RFEG.
- Promover la igualdad de oportunidades en toda la organización mediante diversas acciones de comunicación y formación.
- Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo e identidad sexual, siendo esta directa o indirecta.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo e identidad sexual.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todos los trabajadores.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. MEDIDAS Y ACCIONES

Para cada una de las áreas estudiadas en la fase de diagnóstico, se han definido distintos aspectos a mejorar detallando los objetivos y las acciones previstas para alcanzarlos. Así como las medidas previstas, el calendario planificado para la implantación, los sistemas de evaluación y las personas responsables.

Selección y contratación:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.S.C.Nº1 Compromiso de la Federación sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.S.C.Nº2 Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades, independientemente de su género, sexo e identidad sexual.	Formación realizada en función del número de personas que la han realizado	Dirección/RR.HH. o Empresa externo	Durante la vigencia del Plan
M.S.C.Nº3 Fomentar la contratación del sexo femenino primando el mérito y la capacidad de los candidatos.	Número de contrataciones de hombres mujeres y áreas en las que han sido contratados	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.S.C.Nº4 Incluir cláusulas en los contratos que prohíban la discriminación por motivos de género, orientación sexual o identidad de género	Adaptación contrato tipo del	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

Manel Padró

Clasificación profesional y retribuciones:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.C.P.R.Nº1 Recoger información estadística desagregada por identidad de sexo según el tipo de contrato, jornada semanal y puesto.	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, jornada semanal y puesto.	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.C.P.R.Nº2 Garantizar la transparencia retributiva a los empleados.	Número de personas informadas	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.C.P.R.Nº3 Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución.	Informe sobre estructura salarial, colectivos a quien se destinan y explicación de comisión.	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

Formación:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.F.Nº1 Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	Número de personas que realizan la formación	Dirección/RR.HH.	Primer trimestre de la vigencia del Plan
M.F.Nº2 Formar e informar a todos los trabajadores en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades.	Número de personas que realizan la formación	Dirección/RR.HH.	Primer trimestre de la vigencia del Plan

M.F.Nº3 Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Número de cursos de igualdad	Dirección/RR.HH.	Anualmente
M.F.Nº4 Promover y difundir el sistema de detección de necesidades formativas de formación existente.	Sistema de detección de necesidades formativas y resultado	Comisión de Seguimiento	Anualmente
M.F.Nº5 Participación de la Comisión de Seguimiento en todas aquellas acciones formativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Número de cursos en los que participa la Comisión de Seguimiento	Comisión de Seguimiento	Anualmente

Promoción:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.P.Nº1 Establecer un plan de carrera.	Número de promociones y requisitos de promoción para cada puesto	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.P.Nº2 Revisar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción para garantizar que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.	Promociones de hombres y mujeres y número total de promociones	Dirección/RR.HH.	1 año después de la implantación del Plan
M.P.Nº3 Adopción de medidas de acción positiva en condiciones de idoneidad y competencia equivalentes teniendo preferencia en el ascenso a puestos o grupos profesionales las mujeres en aquellos puestos de trabajo que estén infrarrepresentados.	Número de veces que se ha aplicado la acción positiva y número de mujeres que han promocionado por la aplicación de las acciones	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

M.P.Nº4 Promover un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos los puestos de la RFEG	Datos anuales segregados por sexos	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.P.Nº5 Informar a la plantilla de las vacantes a través de los medios habituales que utiliza la RFEG	Número de vacantes disponibles y número total de trabajadores informados de las vacantes	Dirección/RR.HH. & Comunicación	Durante la vigencia del Plan
M.P.Nº6 Favorecer la promoción al personal femenino en puestos superiores siempre que reúna las condiciones de idoneidad.	Número de promociones desagregados por sexos y áreas	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

Condiciones de trabajo:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.C.T.Nº1 Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución.	Informe sobre la estructura salarial y explicación de los conceptos	Dirección/RR.HH. & Comunicación	Anualmente

Conciliación:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.CON.Nº1 Recogida de datos estadísticos desagregados por sexo, por tipo de contrato, de jornada, por puesto de los diversos permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación.	Número de suspensiones, permisos excedencias solicitadas	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

M.CON.Nº2 Fomentar la coordinación entre la persona trabajadora y su departamento ante situaciones que requieran su ausencia por conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	Número y tipo de acciones	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.CON.Nº3 Poner a disposición de los trabajadores un buzón de sugerencias on-line / Canal de denuncias a disposición para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	Creación del canal	Dirección/RR.HH.	Segundo trimestre de la vigencia del Plan
M.CON.Nº4 Garantizar que los permisos establecidos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral se cumplen.	Número de personas que disfrutan de los permisos de conciliación. Informe de los permisos de conciliación disfrutados por los trabajadores	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

Infrarrepresentación femenina:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.I.F.Nº1 Fomento de la promoción interna a ambos sexos siempre que sea posible acudiendo a convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad.	Número de vacantes anuales y porcentaje de promociones internas desagregado por sexos	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
M.I.F.Nº2 Fomento de la contratación del sexo femenino siempre que sea reunan las condiciones de idoneidad y cumplan con los requisitos exigidos para el puesto.	Número de vacantes anuales y porcentaje de promociones internas desagregado por sexos	Dirección/RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.P.A.S.R.S.Nº1 Realizar cursos de formación a la dirección, mandos intermedios y resto de la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo e identidad sexual.	Número de cursos realizados y número de personas desagregadas por sexos	Dirección/RR.HH.	Primer año de vigencia del Plan
M.P.A.S.R.S.Nº2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	Nº comunicaciones realizadas	Dirección/RR.HH.	Primer año de vigencia del Plan
M.P.A.S.R.S.Nº3 Formar a los miembros que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas desagregadas por sexos	Dirección/RR.HH. O Empresa Externa	Primer año de vigencia del Plan

Comunicación:

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.COM.Nº1 Promover canales de comunicación internos para que los trabajadores realicen propuestas para alcanzar la igualdad entre géneros.	Número de propuestas recibidas	Dirección/RR.HH.	En el primer año de vigencia del Plan
M.COM.Nº2 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Número de documentos revisados y total de correcciones realizadas	Comunicación	Anualmente

Riesgos laborales y salud:

MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PERIODO DE APLICACIÓN
M.R.L.S.L.Nº1 Se mantendrá revisada la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo y realizar un catálogo de los que están exentos de los mismos, así como los que incluyan limitaciones.	Documento de la revisión	Dirección/RR.HH.	Anualmente
M.R.L.S.L.Nº2 Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la RFEG entregado en mano y/o tablones de anuncios.	Medios de comunicación interna establecidos por la Federación para garantizar la máxima difusión	Dirección/RR.HH.	Anualmente
M.R.L.S.L.Nº3 Dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras los planes de prevención y Planes de emergencia.	Planes conocidos por la plantilla	Dirección/RR.HH.	Anualmente

Calendario de medidas:

Las medidas anteriormente descritas deberán de ser implantadas en la Federación en función de lo establecido en el siguiente listado, en el cual se referencia el código de medida designado a cada una de ella, se determina el área de la RFEG que deberá designar un responsable directo para su gestión, el plazo de ejecución en el cual dicha medida debe ser desarrollada e implantada en la compañía, se determinan plazos en los cuales el responsable designado debe realizar un análisis de seguimiento, así como la determinación de períodos en los cuales se debe realizar una evaluación sobre dicha medida para determinar su nivel de implantación, efectividad y modificación si fuese oportuna.

CÓD.MEDIDAS	RESPONSABLE DIRECTO	EJECUTOR	Propuesta para ejecutar la medida	INICIO IMPLANTACIÓN DE MEDIDA	PLAZO PARA EJECUTAR IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO / INFORME	EVALUACIÓN / INFORME
M.S.C.Nº1	DIRECCIÓN	RRHH	Se realizará para la directiva en colaboración con RRHH	1º Semestre del 1º año	1-3 meses	Semestral	Bianual
M.S.C.Nº2	RRHH Y/O EMPRESA EXTERNA	RRHH	Se deberá de formar a los escogidos sobre la realización en igualdad de género.	1º Año	1 año	Semestral	Anual
M.S.C.Nº3	DIRECCIÓN	RRHH	Impulsar la paridad de género de las distintas escuelas dentro de la Federación	2º Año	Vigencia del plan	Semestral	Anual
M.S.C.Nº4	RRHH	RRHH	Modificar la redacción de los modelos contractuales para su inclusión	1º Año	Vigencia del plan	Anual	Anual
M.C.P.R.Nº1	RRHH	RRHH	Recopilación y evaluación documental	2º año	Primero de cada año de vigencia	Anual	Anual
M.C.P.R.Nº2	RRHH	RRHH	Anualmente se comunicará la puesta a disposición de los trabajadores del Registro Retributivo	2º Año	Vigencia del plan	Semestral	Bianual
M.C.P.R.Nº3	RRHH	RRHH	Anualmente se comunicaría la puesta a disposición de los trabajadores los criterios referentes a los compromisos salariales variables	1º Semestre del primer año	Vigencia del plan	Anual	Bianual

M.F.Nº1	RRHH EMPRESA EXTERNA	Se procederá a determinar la formación en materia de igualdad de los integrante de la Comisión de Seguimiento, así como a su formación en el caso de ser necesario.	1º Semestre del primer año 4-6 meses	Semestral
M.F.Nº2	RRHH Y/O EMPRESA EXTERNA	Tomando como base la formación impartida a la Comisión de Seguimiento, se procederá a impartir formación de igualdad a los empleados de la compañía	2º Semestre del primer año 4-6 meses	Semestral
M.F.Nº3	Comisión de Seguimiento	Se procederá a dar formación de igualdad a las nuevas incorporaciones, así como una posible jornada de refresco para los integrantes de la Comisión de Seguimiento y los Responsables RRHH. Así como aquellas personas que en cualquier circunstancia se hayan visto involucradas y/o sancionadas en un incidente / actuación que sea contrario a lo establecido en el presente FOI	1º Semestre del segundo año 2 meses	Semestral
M.F.Nº4	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Se procederá a distribuir entre los trabajadores de la empresa el Anexo Encuesta Trabajadores. A continuación se tendrá en cuenta las posibles comunicaciones por parte de los integrantes de la Comisión de Seguimiento y de los trabajadores a lo largo de todo el año para realizar una detección más eficaz.	Tercer año Anualmente durante la vigencia del plan	Semestral
M.F.Nº5	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	La Comisión de Seguimiento deberá involucrarse y garantizar que la formación impartida que se imparte en la Compañía, sea vigente en cada momento	Segundo año Anualmente durante la vigencia del plan	Semestral

M.P.Nº1	DIRECCIÓN RRHH	La dirección de RRHH en colaboración con la directiva determinará los criterios y objetivos a alcanzarse para la promoción profesional dentro de la compañía, de una forma igualitaria y justa para todos independientemente del género de los trabajadores	Segundo año 12 meses	Semestral	Anual
M.P.Nº2	DIRECCIÓN RRHH	Vinculado a la promoción profesional, la comisión de seguimiento deberá de evaluar que los ascensos se logran en base a las necesidades del puesto y potencial del candidato, primando en la medida de lo posible la igualdad de género	Primer año 12 meses	Semestral	Anual
M.P.Nº3	RRHH	Se establecerán medidas de acción positiva ya sea por promoción interna o contratación externa a la hora de cubrir posibles vacantes profesionales que impusieren la paridad de género en dicha categoría laboral a la que pertenezca la vacante profesional	Primer año Anualmente durante la vigencia del plan	Trimestral	Anual
M.P.Nº4	DIRECCIÓN RRHH	Fomentar la paridad de género en la empresa informando de las políticas de contratación	Segundo año Anualmente durante la vigencia del plan	Semestral	Anual
M.P.Nº5	COMUNICACIÓN RRHH	Se procederá a comunicar por medio de canales internos de información la existencia de vacantes y creación de nuevos puestos de trabajo	Primer año Anualmente durante la vigencia del plan	Trimestral	Anual
M.P.Nº6	RRHH	Crea un procedimiento de evaluación de candidaturas y ascensos profesionales que busquen la paridad de género dentro de los cargos de media y alta dirección dentro de la empresa	Segundo año 6-12 meses	Semestral	Anual

M.C.TNº1	RRHH	COMUNICACIÓN	Anualmente junto con el estudio del registro salarial se revisarán si los criterios de los compromisos establecidos son efectivos y si se cumplen dentro de la Compañía	Segundo año	Anualmente durante la vigencia del plan	Annual
M.CON Nº1	RRHH	RECOGIDA Y EVALUACIÓN DE DATOS	Recogida y evaluación de datos	Segundo año	Anualmente durante la vigencia del plan	Annual
M.CON Nº2	RRHH	DIRECCIÓN	Proporcionar material formativo en conciliación laboral	Segundo año	1º Semestre	Annual
M.CON Nº3	RRHH	DIRECCIÓN	COMUNICACIÓN	Adaptar el canal de denuncia existente	1º Semestre del plan y 13 meses	Trimestral
M.CON Nº4	RRHH	DIRECCIÓN	Garantizar el cumplimiento y seguimiento del Protocolo de Conciliación previamente elaborado	Tercer año	Anualmente durante la vigencia del plan desde su elaboración	Semestral
M.CON Nº5	RRHH	DIRECCIÓN	Garantizar el cumplimiento y seguimiento del Protocolo de Conciliación previamente elaborado	Tercer año	Anualmente durante la vigencia del plan desde su elaboración	Semestral

M.I.F.Nº1	DIRECCIÓN	RRHH	Priorización del personal interno en las nuevas vacantes garantizando la paridad de sexo. Mediante la publicación y seguimiento de dichas vacantes	Primer año 1-6 meses	Semestral Anual
M.I.F.Nº2	RRHH	RRHH	Priorización del personal de género Infra representado en los grupos profesionales en las nuevas vacantes garantizando la paridad de sexo. Mejorar la publicación y seguimiento de dichas vacantes	Primer año 1-6 meses	Semestral Anual
M.P.A.S.R.S.Nº1	RRHH / EMPRESA EXTERNA		Elaboración e impartición de cursos especializados en acoso sexual y por razón de sexo	Segundo año Anualmente durante la vigencia del plan	Semestral Anual
M.P.A.S.R.S.Nº2	RRHH	COMUNICACIÓN	Divulgación y ponencia disposición de los trabajadores el Plan de Acoso Laboral	Primer año Anualmente durante la vigencia del plan	Anual Anual
M.P.A.S.R.S.Nº3	RRHH		Formación especializada y actualización de conocimientos	Primer año 6-12 meses	Anual Anual

M.COM.Nº1	DIRECCIÓN COMUNICACIÓN	Elaborar y promover la utilización de un canal de comunicaciones con mejoras y recomendaciones para la igualdad de género en la empresa	Primer año 3-6 meses	Tímidas Anual
M.COM.Nº2	RRHH Comunicación	Estudio y modificación sobre los documentos internos y documentación externa o web y publicidad	Segundo año 16-12 meses	Tímidas Anual
M.RLS.LNº1	RRHH / Sistema de Prevención Extrema	Actualización y mejora constante del Manual de Prevención de Riesgos Laborales vinculado al embalaje y la fabricación	Segundo año 3-6 meses	Semestral Anual
M.RLS.LNº2	RRHH	Diffusión del protocolo de PRL y puesta a disposición de los trabajadores	Primer año 1-3 meses	Anual Anual
M.RLS.LNº3	RRHH	Comunicación y puesta a disposición de los trabajadores del PRL por medio de canales internos de comunicación	Primer año Anualmente durante la vigencia del plan	Anual Anual

VI. COMISIÓN DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se procederá a la creación de la Comisión de Trabajo para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad designado por la RFEG (en adelante Comisión de Trabajo y/o Comisión de Seguimiento), que será la responsable de ejecutar lo aprobado en el Plan de Igualdad, con la finalidad de garantizar el esfuerzo previo realizado, y su trasposición a la RFEG y consecución de los objetivos marcados por la misma.

6.1 COMISIÓN DE TRABAJO / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

6.1.1 Objetivos principales

La Comisión de Trabajo deberá de garantizar la traslación práctica y real de lo establecido en el Plan de Igualdad, así como su implantación e interiorización en el seno de la Federación. Creando para ello unos valores y métodos de trabajo pioneros en el tiempo.

- ✓ Implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ Detectar y evaluar las posibles incidencias surgidas durante la implantación para su subsanación y adaptación al Plan.
- ✓ Seguimiento y obtención de información del proceso de ejecución de las medidas designadas.
- ✓ Validación y mejora del Plan.

Las actuaciones a desarrollar, acorde a lo establecido en el Plan de Igualdad, serán realizadas de manera rigurosa, sistemática y planificada. En caso de no ser posible se establecerá una planificación que garantice con ello un seguimiento constante del desarrollo del plan y comprobar la eficiencia de las medidas propuestas.

Durante la implementación de las medidas será posible realizar modificaciones que garanticen la efectividad y correlación de cada una de ellas, ya que durante la evaluación y seguimiento de las medidas se pueden producir cambios que ocasionen respuestas y resultados diferentes a los esperados. Esto permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas.

6.1.1 Composición

La Comisión de Trabajo se compone por un equipo formado de 3 a 4 personas, así como cuantas personas de forma indirecta colaboren con dicha comisión para la consecución de los objetivos a desarrollar. Pueden ser designados los mismos miembros que constituyeron la Comisión Negociadora, o proceder al nombramiento de otras personas para ejercer las funciones de la Comisión, debiendo estar compuesta por miembros en representación de la dirección de la Federación y otros en representación de los trabajadores en plantilla de la Federación. La Comisión deberá contar en la medida de lo posible con al menos un integrante de las áreas de: dirección de la RFEG; departamento de recursos humanos; trabajadores; representante legal de los trabajadores o experto profesional independiente.



Las personas que quieran optar a ser miembros de la Comisión de Trabajo deberán de realizarlo mediante presentación libre de candidatura, a excepción del experto profesional independiente que podrá ser designado por la dirección, y fundamentar su motivación y capacidad de gestión del Plan, ante la Comisión Negociadora. Quien nombrará finalmente la elección de los miembros. Las personas designadas como miembros integrantes deberán de tener conocimiento sobre la estructura de la Federación, ser personas empáticas y tener capacidades organizativas.

6.1.2 Reuniones

La Comisión de Trabajo desarrolla sus funciones mediante el trabajo colaborativo de sus integrantes, junto con la colaboración de los denominados responsables directos que son designados para cada una de las medidas que se hayan establecido para su desarrollo en el Plan de Igualdad. De modo que desarrollem las actuaciones establecidas en cada una de las fases, además de hacer uso de las herramientas aportadas para las mismas.

Las reuniones ser realizarán trimestralmente con la finalidad de realizar un mayor seguimiento durante el primer año de implementación, y/o siempre que sea necesario. Posteriormente se garantizará la realización mínima de dos reuniones semestrales y/o siempre que sea necesario previa solicitud por escrito y comunicada por alguno de los integrantes de la Comisión. Las reuniones podrán realizarse por medio de videoconferencia o presencialmente haciendo uso de una sala o instancia que sea cedida temporalmente por la Federación para la realización de dicha reunión.

En dichas reuniones, la Comisión de Trabajo procederá a realizar el seguimiento oportuno, de modo que se comunique por los integrantes de la Comisión los avances y por parte de los responsables directos si fuese necesario, dando a conocer las problemáticas encontradas, los comentarios y aportaciones obtenidos por los diversos miembros de la RFEG, dejando constancia de los puntos más relevantes mediante la elaboración escrita de un acta. Debiendo ser elaborada un Acta de Seguimiento por La Comisión, en el cual se reflejarán los temas comentados en la reunión, dicho Acta junto con el resto de los documentos que componen tanto el Plan de Igualdad como sus actuaciones, deberán ser almacenados en formato digital en un repositorio aportado por la Federación (en adelante Repositorio Documental) y cuyo acceso sea exclusivo de la Comisión de Trabajo.

6.2 Implantación del plan de igualdad

La Comisión de Trabajo dentro de sus funciones tiene designada la tarea de gestionar y promover la puesta en marcha de las actuaciones a desarrollar para la implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Será necesario la designación de un responsable directo para cada una de las medidas, quien en colaboración con la Comisión de Seguimiento y las áreas de la compañía que se encuentre directamente ligadas a dicha medida, deben llevar a cabo cuantas acciones sean necesarias. Si fuese necesario se designarán tareas a terceras personas para alcanzar el objetivo establecido siguiendo las guías de actuación establecidas en el Plan de Igualdad.

En todo momento el responsable directo designado, en colaboración con la Comisión de Trabajo, deben de promover la interiorización y cumplimiento de las medidas.

Para facilitar la realización de las medidas a desarrollar, tanto la Comisión de Trabajo como los responsables directos, tienen a su disposición y deberán cumplimentar el documento de trabajo **ANEXO II. FICHA DE MEDIDA**. La cual debe ser cumplimentada por el responsable de la medida y posteriormente validada, o modificada si fuese necesario, por la Comisión de Trabajo y almacenada en el repositorio documental. Momento en el cual se da comienzo al inicio de las acciones oportunas.

6.3 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Las actuaciones de seguimiento se desarrollan en la fase de implantación para poder evaluar el grado de avance de cada una de las medidas, así como una vez ya implementadas, se realizarán actuaciones de control y seguimiento en función de lo establecido en la calendarización o que determine el estado de situación de las mismas, así como la proposición de mejoras o eliminación si fuese oportuno.

La Comisión de Trabajo junto con la colaboración de los responsables directos, en el momento de realizar las actuaciones oportunas para el seguimiento y evaluación final del Plan de Igualdad, deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones y/o indicaciones. Realizando una evaluación correcta del estado de situación de las medidas y del Plan:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas
- Determinar el grado de consecución
- Realizar funciones de seguimiento
- Cumplimentar correctamente la ficha de seguimiento
- Proposición de mejoras
- Evaluación de mitad y final de vigencia

Las actuaciones de seguimiento se realizarán haciendo uso del documento aportado (**ANEXO III. FICHA SEGUIMIENTO DE MEDIDA**) como herramienta de trabajo y para dejar constancia de lo realizado. Una vez cumplimentada por el responsable designado, se entregará dicho documento para que sea evaluado por la Comisión de Trabajo y sea guardado en el repositorio documental.

Dentro de las actuaciones de seguimiento, la Comisión de Trabajo debe elaborar de forma semestral un informe de seguimiento del Plan de Igualdad, en el cual se refleje el estado de grado de avance de implantación, estado de situación de los seguimientos realizados, indicar posibles puntos débiles detectados, comunicar incidencias que surjan con vinculación directa. Para ello podrán hacer uso de los anexos desarrollados. Además, se procederá a compartir con el equipo directivo de RFEG con la finalidad de poner en su conocimiento el estado real del Plan de Igualdad y su grado de cumplimiento en la compañía, así como para transmitir cualquier mejora importante o medida urgente que se tenga que realizar si considerase oportuno la Comisión de Trabajo.

Una vez que la Comisión de Trabajo verifica que ha transcurrido el plazo estimado de implantación, primer y segundo año de vigencia desde la fecha de firma del Plan de Igualdad, procederá a evaluar si se ha cumplido con la implantación del Plan de Igualdad en la compañía, de forma conjunta los integrantes deben realizar la evaluación que se reflejará en el informe pertinente. Para ello utilizarán el repositorio documental elaborado y almacenado y determinar el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y la

consecución de las medidas establecidas en su momento. Así como cumplimentar un informe haciendo uso de la herramienta de trabajo aportada, ANEXO IV. INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD.

Con ello se busca realizar un ejercicio de autoevaluación y determinar las siguientes cuestiones:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Una vez obtenidos los resultados se comunicará tanto al equipo directivo de la Federación, como a los trabajadores por medio de los canales internos de comunicación, para su posterior difusión entre todos los trabajadores.

Todos los documentos elaborados deberán ser almacenados en el citado repositorio documental.

6.4 CONTINUACIÓN Y MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento dentro de sus múltiples funciones, y una vez realizada la primera evaluación anual, realizarán anualmente una evaluación sobre el estado de situación y nivel de funcionamiento real del Plan de Igualdad. Con carácter bianual se encargará de distribuir entre algunos directivos y trabajadores un cuestionario para su cumplimentación.

Haciendo uso de los siguientes documentos:

- ANEXO V. CUESTIONARIO DIRECCIÓN
- ANEXO VI. CUESTIONARIO TRABAJADORES

Los resultados obtenidos se plasmarán en el informe correspondiente haciendo uso de ANEXO IV. INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD en el cual se reflejen las ideas transmitidas tanto por dirección como por trabajadores y todo ello será almacenado en el repositorio documental correspondiente para su seguimiento.

De igual modo y dentro de la evaluación anual, se podrá considerar la necesidad de desarrollar un caso de simulacro, el cual consistirá en la recreación de un suceso contrario y que vulnere lo recogido en el plan de igualdad. De modo que se desarrolle desde su fase inicial, con la comunicación de un suceso ("simulacro") y el desarrollo de todas las acciones que conllevaría la evolución de un caso real. De modo que sea recogido por los canales de comunicación y denuncia, posteriormente recibido por el responsable para iniciar las actuaciones oportunas, así como su posterior escalado a la Comisión de Trabajo que procederá a evaluar las acciones iniciadas para la solución del suceso, así como para la investigación y determinación de si las medidas cumplieron sus funciones de prevención, detección y solución del problema.

Si durante la elaboración del informe se detectase actuaciones o comentarios contrarios a los fines y objetivos del Plan de Igualdad, se procederá a iniciar una campaña de comprobación y evaluación del plan integral. Mediante la elaboración nuevamente de una

ficha o fichas de seguimiento respecto a la medida en la cual se vincule el fallo detectado, y posterior elaboración del Informe Seguimiento y la realización de las actuaciones oportunas para su modificación y eliminación del fallo detectado.

6.5. EVALUACIÓN DE MITAD Y FINAL DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Dentro de los procedimientos de control y seguimientos reflejado en los puntos VI.III Seguimiento del Plan de Igualdad y del punto VI.IV Continuación y mejora del Plan de Igualdad. La Comisión de Trabajo deberá elaborar un informe de situación a mitad de vigencia, es decir, una vez que hayan transcurridos dos años desde la firma del presente Plan de Igualdad, así como elaborar un informe de final de vigencia que se realizará en los últimos tres meses de vigencia. En ambos casos se cumplimentará el documento proporcionado ANEXO VII. EVALUACIÓN MITAD / FINAL VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación de mitad de vigencia deberá ser elaborada por la Comisión de Trabajo y para ello deberán de examinar toda la documentación recopilada y que tenga vinculación con dicho Plan. De modo que se pueda determinar si el Plan implantado, así como su desarrollo, es realmente efectivo y coherente con las necesidades de la Federación y de sus trabajadores. Debiendo ser comunicado dicho informe de seguimiento tanto a la dirección de la Federación como a la generalidad de los trabajadores por medio de los canales internos de comunicación. En caso de detectarse defectos, fallas o sucesos de extrema gravedad sucedidos durante los dos primeros años de vigencia, se procederá a iniciar los procedimientos de subsanación para su modificación y mejora.

La evaluación de final de vigencia será elaborada por la Comisión de Trabajo y para ello deberán de evaluar toda la documentación recopilada y que tenga vinculación con dicho Plan, tomando como punto de partida el documento de Evaluación de mitad de vigencia. De modo que se pueda determinar si el Plan de Igualdad ha logrado alcanzar sus objetivos, así como el grado de aceptación y cumplimiento por la Federación y sus trabajadores. Dicho informe final será comunicado tanto a la dirección de la Federación como a los trabajadores por medio de los canales internos de comunicación.

6.6 PROCEDIMIENTOS DE SUBSANACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Tal y como se ha descrito en los puntos previos, el presente Plan de Igualdad cuenta con una serie de procedimientos que garantizan en todo momento las acciones de seguimiento, evaluación o revisión, así como para solventar posibles discrepancias, incumplimientos o defectos que deban ser subsanados en tanto que la normativa legal o vigente lo permita.

El procedimiento de subsanación deberá ser solicitado e iniciado por alguno de los miembros de la Comisión de Trabajo o previa petición por escrito realizada por alguno de los responsables directos descritos en el punto VI.III Seguimiento del Plan de Igualdad, en ambos casos se deberá elaborar un documento que fundamente el inicio del procedimiento y describa en detalle el suceso que da origen a ello.

Una vez iniciado el procedimiento, deberá de entregarse una copia individualizada del citado documento a cada uno de los integrantes de la Comisión de Trabajo para su estudio en profundidad. De modo que, en plazo no superior a 10 días laborables, se proceda a

realizar una reunión presencial en la cual se evalúe lo comunicado en el documento y se proceda a actuar. En dicha reunión, se deberá determinar la necesidad o no de iniciar un procedimiento de investigación del suceso o su archivo y almacenamiento en el repositorio documental correspondiente.

En el caso de que se inicie el procedimiento, se deberá evaluar en profundidad lo sucedido, así como determinar con exactitud cuál ha sido la medida o apartado del Plan de Igualdad que ha generado dicho fallo. Debiendo elaborarse de forma conjunta y consensuada la elaboración de una solución efectiva del suceso, ya sea desde una comunicación interna entre los afectados o hasta la elaboración de un procedimiento que alcance la subsanación de lo sucedido. Así como la realización de las siguientes actuaciones de seguimiento para determinar si ha sido suficiente o no para su solución definitiva.

Toda la documentación que sea elaborada durante dicho procedimiento de subsanación deberá ser almacenada en el archivo documental correspondiente, para su seguimiento e informes de evaluación ya sean de mitad o final de vigencia.

6.7 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad podrá implicar la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En las reuniones anuales de seguimiento y evaluación, la parte que considere conveniente esta actualización deberá proponer la modificación del PDI a través de un informe con las propuestas de modificación o de adopción de nuevas medidas, siendo la Comisión el órgano encargado de acordarla, por mayoría de sus miembros, levantando Acta donde se refleje lo acordado. Una vez aprobada la, se nombrará a un responsable para su registro, depósito y publicidad. En la negociación de modificación o de adopción de nuevas medidas será de aplicación el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En caso de desacuerdo, se convocará una reunión extraordinaria en 15 días a los efectos de alcanzar un acuerdo.

6.8 SOLUCIÓN EXRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Trabajo, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes en el seno de la propia Comisión, se podrá solventar acudiendo a los servicios de mediación establecidos por la Cámara de Comercio de Madrid. Con la finalidad de que ejerzan la función de mediación y así alcanzar un consenso entre las partes, el cual será de obligado cumplimiento y se ejecutará en el Plan.

VII. ANEXOS

ANEXO. I.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Mabel Padrón



Luisa Gómez



Consejo
Superior de
Deportes



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA SEXUAL REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Miguel Pizarro".

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Luis M. López".

2021

Aprobado por la Junta Directiva y la Comisión Delegada el 23 de marzo de 2021
Aprobado por la Asamblea el 16 de junio de 2021

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Declaración de principios	5
3. Ámbito de aplicación	7
4. Definiciones	7
5. Situaciones, actitudes y comportamientos relacionados con la violencia sexual	13
6. Medidas preventivas	14
7. A quién pedir ayuda	15
8. Comité Asesor	16
9. Cómo pedir ayuda	17
10. Procedimiento de actuación	19
11 .Atención a las víctimas	21
12. Evaluación, seguimiento y registro	21


Mabel PdV

m
l
paz

1. Introducción

La violencia sexual es una forma de grave vulneración de los derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, y la libertad sexual; un problema que afecta a mujeres y a hombres de todas las edades, en todos los ámbitos de la sociedad. La población infantil es especialmente vulnerable, dado que uno de cada cinco niños/as y adolescentes han sufrido violencia sexual antes de los 18 años¹. En lo que al deporte se refiere, investigaciones llevadas a cabo en Reino Unido, Bélgica y Alemania revelan que entre un 11% y un 25% de hombres, y un 17% y un 48% de mujeres han sufrido abuso sexual en este ámbito antes de los 21 años². Por lo tanto, existen evidencias de que la violencia sexual también tiene lugar en el ámbito deportivo.

En este sentido, con objeto de mejorar la salud y la protección de los/as deportistas, y de transformar el deporte en un ámbito más seguro y más saludable, el Comité Olímpico internacional (COI)³ presentó en 2007 su Declaración de Consenso sobre el Acoso y Abuso Sexual en el Deporte. Asimismo, Safe Sport International⁴ adoptó en 2014 la Declaración de Brunel, estableciendo una serie de principios orientados a garantizar la protección de los/as deportistas, de todas las formas de violencia.

En 2015 el Comité de Ministros y Ministras del Consejo de Europa aprobó una Recomendación sobre la incorporación de la perspectiva de género en el deporte, donde se insta a los estados miembros a desarrollar programas específicos para combatir la violencia sexual en el deporte: por un lado, adoptar, implementar y monitorizar políticas y medidas en colaboración con las entidades deportivas, para prevenir y combatir la violencia de género contra las mujeres y niñas en el deporte (intimidación o violencia física; y acoso y abuso verbal, psicológico y sexual). Y por otro, diseñar e implementar políticas y medidas para prevenir y combatir el bullying, el acoso y la violencia de género en el ámbito de la actividad física y el deporte, y promover que las escuelas, ayuntamientos, federaciones deportivas y clubes, implementen y evalúen dicha implantación (artículos 15 y 16, respectivamente).

Mabel Padrón

¹ Council of Europe (2018). About child sexual abuse: <https://www.coe.int/en/web/sport/start-to-talk>

² Fasting, Kari (2018). Violence against women in sport: definitions and prevalence. Breaking the cycle of inequality in sport, by fixing gender balance in sport and preventing violence against women. Zagreb, Croacia, 25 de octubre.
³ IOC Consensus Statement on "Sexual Harassment & Abuse in Sport" (8 de febrero de 2007).

Council of Europe (2015). Recommendation CM/Rec(2015)2 of the Committee of Ministers to member States on gender mainstreaming in sport: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721

Council of Europe (2015). Recommendation CM/Rec(2015)2 of the Committee of Ministers to member States on gender mainstreaming in sport: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721

Por su parte, el IWG grupo de trabajo internacional sobre las mujeres y el deporte, en su séptimo congreso mundial de 2018, señaló, entre las cinco prioridades de trabajo para los próximos años, la necesidad de garantizar entornos deportivos seguros y saludables en los que las mujeres ejerzan el control sobre su propio cuerpo³.

En lo que al ámbito estatal se refiere, según el Código Penal es ilegal que una persona adulta mantenga relaciones sexuales con menores de 16 años, exista o no consentimiento por parte de la persona menor de edad (artículo 183). Por otra parte, la Ley Orgánica 31/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴ señala la necesidad de erradicar toda forma de violencia contra las mujeres (artículo 14), y establece la obligación de que todos los programas públicos de deporte incorporen el principio de igualdad de mujeres y hombres en su diseño y ejecución (artículo 29.-1).

El 6 de noviembre de 2013, el Senado adoptó un acuerdo para instar al Gobierno a la adopción de medidas para prevenir el abuso sexual infantil y juvenil en el deporte⁵. En concreto, se solicita sensibilizar a los/as agentes del deporte sobre las diferentes formas de violencia sexual que tienen lugar en este ámbito; implementar estrategias de prevención del abuso sexual infantil y juvenil en las organizaciones deportivas españolas; impulsar la elaboración y aplicación de códigos éticos y de conducta para entrenadores, entrenadoras, y demás personal del ámbito deportivo, tanto si trabajan con personas adultas o con menores; y poner en marcha, en colaboración con las federaciones deportivas españolas, cursos de formación destinados a entrenadores, entrenadoras, y personal del ámbito deportivo, para prevenir y detectar los casos de abuso sexual.

No obstante, en el ámbito estatal el Anteproyecto de Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (2019)¹⁰ marca un punto de inflexión en la normativa relacionada con la violencia sexual, dado que incluye un Capítulo específico al deporte y al ocio (Capítulo VIII). Por un lado, se establece que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, regularán protocolos de actuación que recogerán las medidas que deberán adoptarse para la prevención,


3 The Botswana Big Five, The IWG World Conference on Women and Sport launches its legacy:
<http://www.sportanddev.org/en/article/news/botswana-big-five-iwg-world-conference-women-and-sport-launches-its-legacy>


4 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, 23 de marzo de 2007.


5 Acuerdo del Senado para instar al Gobierno a adoptar medidas para evitar el abuso sexual en el deporte:
http://www.senado.es/legis10/publicaciones/pdf/senado/bocg/BOCG_D_10_262_1929.PDF

10 Anteproyecto de Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia:
https://www.mscbs.gob.es/normativa/audiencia/docs/LO_proteccion_integral_violencia_menores.pdf

detección y actuación frente a las posibles situaciones de violencia comprendidas en el ámbito deportivo y de ocio, y que dichos protocolos deberán ser aplicados en todos los centros que realicen actividades deportivas y de ocio, independientemente de su titularidad y, en todo caso, en la Red de Centros de Alto Rendimiento y Tecnificación Deportiva, Federaciones Deportivas y Escuelas Municipales (Artículo 44). Y por otro lado, que quienes trabajen en entidades que realizan de forma habitual actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad, deberán recibir formación específica en la prevención y detección de cualquier forma de violencia sobre la infancia y la adolescencia, así como para atender adecuadamente las diferentes aptitudes y capacidades físicas e intelectuales de los/as niños/as y adolescentes con discapacidad para el fomento y el desarrollo del deporte inclusivo (Artículo 45). En particular, se establece que dichas entidades están obligadas a:

- Aplicar los protocolos de actuación que adopten las Administraciones Públicas en el ámbito deportivo y de ocio.
- Implantar un sistema de monitorización para asegurar el cumplimiento de los protocolos anteriores en relación con la protección de las personas menores de edad.
- Fomentar la participación activa de los/as niños/as y adolescentes en todos los aspectos de su formación y desarrollo integral.
- Fomentar y reforzar las relaciones y la comunicación entre las organizaciones deportivas y las familias, o quienes ejerzan las funciones de tutela, guarda o acogimiento.
- Designar la figura de "Delegado/a de protección" al que las personas menores de edad puedan acudir para expresar sus inquietudes y preocupaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para que la práctica del deporte, de la actividad física, la cultura y el ocio no sean un escenario de discriminación por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, trabajando con los/as niños/as y adolescentes, así como con sus familias y los/as profesionales, en el rechazo al uso de insultos y expresiones degradantes y discriminatorias.

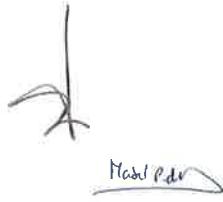
Por lo tanto, en base a los datos de prevalencia, y a la normativa y documentación institucional existente, es necesario adoptar medidas orientadas a la prevención y actuación frente a la violencia sexual en el deporte.

2. Declaración de principios

La Real Federación Española de Golf (en adelante, la RFEG), basándose en la legislación, y teniendo en cuenta el derecho de los/las deportistas a disfrutar de un entorno deportivo seguro y saludable, exento de todo tipo de violencia, incluida la violencia sexual, afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia sexual en nuestra entidad, y asumimos nuestra responsabilidad de protección y salvaguardia de sus derechos. Por este motivo, adoptamos los siguientes COMPROMISOS a través de este protocolo:

- Establecer un método para prevenir la violencia sexual en el ámbito de la actividad de la REG.
- Garantizar que todas las personas y entidades vinculadas a la RFEG conozcan el contenido del protocolo y de los servicios de protección que tienen a su disposición. Procurar que las personas, empresas, entidades e instituciones relacionadas con la RFEG conozcan cuáles son sus responsabilidades en relación con la prevención y erradicación de la violencia sexual.
- Asegurar que los procesos de selección de personal son transparentes y seguros, garantizando que todo el personal que preste sus servicios en la RFEG (médico, técnico, de servicios, etc.,) esté en posesión del certificado de ausencia de delitos sexuales.
- Asegurar que todos los procedimientos disciplinarios y procesos de apelación están implantados para gestionar correctamente cualquier posible caso de incumplimiento de los códigos de buenas prácticas.
- Poner todos los medios a su alcance para resolver, con la mayor celeridad y eficacia posible, las solicitudes de ayuda presentadas.
- Adoptar medidas de protección contra las víctimas o tercera personas que hayan informado acerca de cualquier conducta relacionada con la violencia sexual.
- Garantizar la confidencialidad y el archivo adecuado de la documentación relacionada con un posible caso, según lo dispuesto en la Ley de protección de datos personales.
- Implantar la formación adecuada para la prevención y erradicación de la violencia sexual en el ámbito de la actividad de la RFEG.

Estos principios se aplican a todas las personas que forman parte de la RFEG, con independencia de sus circunstancias personales. Por ello, la RFEG se compromete a garantizar que todas ellas reciben la información necesaria, que será a través de soportes, medios y procedimientos accesibles para las personas con discapacidad, a fin de garantizar su conocimiento y comprensión.


En definitiva, nos comprometemos a procurar que las actividades deportivas se desarrollen a través de buenas prácticas, y que estas contribuyan a la salud y bienestar de los/las deportistas, trabajadores/as, personal directivo, médico y demás personal técnico, así como de todas las personas vinculadas a la actividad de la RFEG




En Madrid, a 23 de marzo de 2021.

Gonzaga Escauriaza Barreiro
Presidente



Fecha aprobación en la Junta Directiva:

Junta Directiva y Comisión Delegada:

Fecha aprobación en la Asamblea:

23 de marzo de 2021

16 de junio de 2021

Gonzaga Escauriaza Barreiro

Gonzaga Escauriaza Barreiro

Gonzaga Escauriaza Barreiro

3. Ámbito de aplicación

El protocolo de actuación contra la violencia sexual es aplicable a toda la actividad, interna y externa, desarrollada por la RFEF, así como a todas las personas que forman parte de la misma: deportistas, personal directivo, personal técnico, personal de administración y servicios, etc., con independencia del tipo de vinculación, relación laboral y tipología de contrato que mantengan con la entidad.

Los comportamientos incluidos en este protocolo son inadmisibles, tanto en el ámbito de la actividad de la RFEF, como en la actividad externa relacionada con estos — viajes, actos sociales, etc.-.

Este protocolo se aplicará en todas las instalaciones de la RFEF, sean de titularidad propia o estén gestionadas bajo cesión pública o privada, incluidas las actitudes y los comportamientos que tengan lugar en las gradas destinadas al público.

Las situaciones que excedan de las competencias de la RFEF serán debidamente documentadas y se informará sobre las mismas al Consejo Superior de Deportes.

4. Definiciones

Es importante definir los conceptos para sentar las bases sobre las que se desarrollan las políticas de protección de los/as deportistas, dado que las definiciones establecerán el marco de referencia de casos potenciales ante un comité asesor, comité disciplinario, cuerpos de seguridad u otras autoridades competentes.

Es necesario entender que para muchos de estos conceptos existen muy pocas definiciones consensuadas a nivel internacional; y que un mismo concepto puede tener definiciones que difieren en contextos diferentes. Existen definiciones solapadas para conceptos como "abuso" y "violencia" en todas sus formas que en ocasiones se utilizan indistintamente. Además, el marco legal de nuestro país, hace que un mismo comportamiento pueda ser definido como "abuso" cuando la víctima es menor de edad pero como "acoso" cuando la víctima es una persona adulta.

El término "daño no accidental" se usa como concepto "paraguas" y se utiliza en el mundo del deporte para distinguir entre comportamientos violentos que son parte integral del propio deporte, como puñetazos o patadas en deportes de combate, y los que no lo son, como ceremonias de iniciación o acoso sexual.

A efectos de este protocolo, se definen los términos generales relacionados con la violencia sexual para facilitar un marco de trabajo en el que cimentar el procedimiento a seguir para la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso y abuso sexual.

La violencia sexual es un término amplio que incluye acoso sexual y abuso sexual, con o sin contacto físico, y que se define como un acto sexual que intenta o comete una persona hacia otra sin consentimiento de la víctima, o cuando el consentimiento es coaccionado o manipulado; o hacia alguien que no tiene capacidad para consentir o rechazarla.

El acoso sexual es "cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, dirigido contra una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo⁶.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad. Comportamientos que cuando las víctimas son adultas se consideran "acoso sexual" pueden ser considerados "abuso sexual" en caso de que las víctimas sean menores.

Acoso por razón de sexo se refiere a un amplio abanico de comportamientos verbales o no verbales realizados a una persona en función de su sexo con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para esta⁷.

El acoso por razón de sexo afecta negativamente a la cohesión del equipo y al bienestar de los/as deportistas, repercutiendo en el rendimiento individual y del equipo, y pudiendo conllevar al abandono temprano de la práctica deportiva.

El abuso sexual es un comportamiento verbal, no verbal o físico con connotaciones sexuales hacia una persona o un grupo que se basa en el abuso de poder y de confianza. Puede ser intencionado o no intencionado⁸. En muchas ocasiones el abuso sexual no incluye alto nivel de violencia y eso hace que la víctima, especialmente si es menor de edad, no sea consciente de que está siendo abusada.

Es habitual, especialmente en entornos deportivos de alto nivel, que se generen fuertes relaciones desequilibradas de poder y de dependencia entre deportistas o entre entrenadores o entrenadoras, y deportistas. Es entonces cuando barreras interpersonales se empiezan a romper sistemáticamente haciendo que los límites sean difusos y que los/as deportistas no sean capaces de reconocerse como víctimas de acoso y/o abuso.

⁶ 11 Proyecto Start To Talk de la Comisión Europea y Consejo de Europa:
<https://rm.coe.int/ro-safe-sheet-factsheet-l-count-context-facts-and-future-df/16807720a7>

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, 23 de marzo de 2007.

⁷ Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, 23 de marzo de 2007.

⁸ Comité Olímpico Internacional: <http://www.olympic.org/sha?tab=gender-harassment>, extraído de Brackenridge, C.H. (2001). Spoilsports: Understanding and preventing sexual exploitation in sport. London: Routledge, p. 35.

Este proceso llamado "groomind" se encuentra en la base de cualquier relación abusiva e incluye un proceso gradual en el que la persona perpetradora se gana la confianza absoluta de su víctima mediante manipulaciones, promesas de medallas, premios tangibles o intangibles como puede ser hacer a la víctima sentirse especial, superior o más segura.

El proceso "groomind" (preparación, acercamiento o captación) se compone de seis fases ⁹:

- Identificación y selección de la víctima potencial:

- o Observar qué deportista es vulnerable.
- o Buscar momentos para saber si puede ser una persona de confianza, discreta, que guarde los secretos, o Comprobar que es una persona susceptible.
- o Comenzar a hacerse amigo/a de esta persona.
- o Ser agradable.

- Consolidación de la relación de confianza:

- o Hacerle sentir especial, prometiendo éxitos deportivos.
- o Pasar tiempo a solas con esta persona.
- o Escucharla.
- o Ser constante.
- o Establecer las condiciones mínimas para cada encuentro.
- o Comenzar a negociar "tienes que hacer esto porque yo he hecho lo otro".

- Construcción sobredimensionada de la idealización y la lealtad:

- o Someter a la víctima a través de la disciplina deportiva.
- o Utilización de la reputación en el ámbito del deporte para posicionarse sobre la víctima y su entorno.

⁹ Fuente: Comité Olímpico Internacional: <http://wwwolympic.org/sha?tab=gender-harassment>, extraído de Brackenridge, C.H. (2001). *Spoilsports: Understanding and preventing sexual exploitation in sport*. London: Routledge, p. 35.; Brackenridge, C., & Fasting, K. (2005). The grooming process in sport: Narratives of sexual harassment and abuse. *Auto/biography*, 13(1), 33-52.

- Creación de una relación de dependencia.
- Aislamiento y control:
 - Impedir a la víctima estar con el resto de iguales o menospreciar otras amistades y apoyos de esta.
 - Restringir la confianza a su madre, su padre o personas tutoras, pero en ningún caso se le permite tener confianza con sus compañeras/os, u otras personas.
 - Ser incongruente y actuar de forma ambigua al crear expectativas, o actuar sin criterio a la hora de reprender o castigar a la víctima, generando dudas, celos y ansiedad por no recibir la atención que necesita.
 - Comprobar reiteradamente el compromiso y la lealtad de la víctima a través de preguntas e interrogatorios.

- Abuso sexual:

- Incursión gradual en límites sexuales ambiguos.
- Si la víctima se resiste, engañarle diciendo "la última vez no te importó".
- Pedirle que colabore: "me perteneces, es lo menos que puedes hacer".
- Ofrecer protección, haciéndole sentir responsable y culpable: "no diré nada, es nuestro pequeño secreto".

- Voto de silencio, secretismo:

- Desacreditar a la víctima de forma que no tenga otra elección que permanecer en esa situación: "el resto no lo entenderá", "nadie te creerá".
- Amenazar a la víctima: "si se lo cuentas a alguien te haré daño", "haré daño a alguien que te importa", "te echaré del equipo".

Las novatadas son conductas tradicionales que se llevan a cabo en el ejército, colegios mayores, equipos deportivos, etc. Se trata de obligar a los/as nuevos miembros a llevar a cabo actos de iniciación simbólica, en muchos casos, humillantes o vejatorios y de

clara connotación sexual, que llevan a cabo compañeros o compañeras, cuya autoridad radica en el hecho de llevar más tiempo en el mismo grupo¹⁰.

A juicio del COI las novatadas en el deporte se presentan como un ritual de tránsito que deben cumplir los/as nuevos miembros de un equipo para obtener la aceptación en el mismo. A menudo ocurre ante la falta de supervisión por parte de una persona adulta y en relación con el consumo de alcohol. Asimismo, estos rituales, con frecuencia, implican una actividad sexual indeseada.

El bullying se refiere a comportamientos agresivos físicos, verbales o psicológicos, no deseados, que se producen entre jóvenes de forma reiterada a lo largo del tiempo, y que causan daño físico, emocional, social o educacional a la víctima¹¹.

Se consideran cómplices aquellas personas que teniendo conocimiento de una situación de violencia sexual no hacen nada al respecto. Las actitudes pasivas, la no intervención, la negación o el silencio de las personas que se encuentran en puestos de toma de decisiones en el ámbito deportivo conllevan que las consecuencias psicológicas del acoso y el abuso sexual sean mayores. La inacción por parte de las personas cómplices hace creer a víctimas de violencia sexual que estos comportamientos son legales y socialmente aceptables, y que las personas que están en el ámbito del deporte no tienen poder para hablar sobre ello o hacer algo para erradicar^{10 12}.

La RFEG prohíbe totalmente todas las actitudes y todos los comportamientos que implican violencia sexual, y establecerá mecanismos para la detección de situaciones de riesgo, así como para la prevención y actuación en este ámbito.

10 Comité Olímpico Internacional: <http://www.olympic.org/sha?tab=gender-harassment>, extraído de Brackenridge, C.H. (2001). Spoilsports: Understanding and preventing sexual exploitation in sport. London: Routledge, p. 35.

11 Adaptado de: Australian Sports Commission <http://mwfa.com.au/wp-content/uploads/2015/04/Australian-Sports-Commission-Factsheet-Bullying.pdf>

12 Comité Olímpico Internacional: <http://ftww.olympic.org/sha?tab=gender-harassment>

5. Situaciones, actitudes y comportamientos relacionados con la violencia sexual 13

SITUACIONES GENERALES	COMUNICACIÓN VERBAL Expresiones, comentarios	COMUNICACIÓN NO VERBAL Gestos o actos de naturaleza sexual	CONTACTO FÍSICO
<p>Hacer preguntas acerca de la vida sexual.</p> <p>Inmiscuirse en la vida privada. Realizar llamadas de teléfono de forma continua.</p> <p>Ejercer el control de la vida privada.</p> <p>Ir a buscarles al centro educativo o de trabajo.</p> <p>Provocar encuentros, aparentemente casuales y reiterados.</p> <p>Entrar en el vestuario sin pedir permiso.</p> <p>Permanecer en el vestuario mientras no han terminado de ducharse o vestirse.</p> <p>Observar clandestinamente en vestuarios, servicios, etc., o colocar cámaras con objeto de grabar imágenes.</p> <p>No ofrecer la posibilidad de cambiarse el peto en privado.</p> <p>Relaciones duales entre el/la entrenador/a y un/a solo/a deportista: compartir vestuario, ducharse con deportistas.</p> <p>Fomentar el consumo de alcohol en los viajes.</p> <p>En los viajes compartir habitación.</p> <p>Convocar a sesiones de entrenamiento individual.</p> <p>Invitar a las/os deportistas a casa.</p> <p>Propuestas, invitaciones e incitaciones explícitas de carácter sexual.</p> <p>Ofrecer ventajas deportivas a cambio de servicios sexuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comentarios sexistas, despectivos o inadecuados: - Que cuestionan o ridiculizan a las mujeres en general, así como a las deportistas por ser mujeres. - Acerca de algún aspecto o característica corporal. - Acerca de la forma de vestir y arreglarse. - Que cuestionan o ridiculizan a los hombres, en base a su falta de hombría o por comportamientos estereotípicamente femeninos. - Palabras soeces, tacos y expresiones de naturaleza sexual. - Bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las mujeres. Expresiones, bromas y opiniones homófobas, lesbófobas, tránsfobas, ya sean de carácter general o que hagan alusión a la orientación sexual de un o una deportista. - Expresiones cargadas de agresividad que provocan malestar y crean un ambiente hostil. - Expresiones cargadas de agresividad, que provocan miedo o temor. - Pullas o insultos con connotación sexual. - Instrucciones y correcciones táctico-técnicas de forma grosera, con palabras soeces e insultos. - Intimidación verbal a través de propuestas de carácter sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Miradas lascivas o insistentes. - Silbidos. - Expresiones faciales o corporales. - Mostrar imágenes pornográficas u objetos con contenido sexual. - Visualizar videos o películas erótico-pornográficas. - Reproducir música sexista (en las instalaciones, los viajes, los videos, etc.). - Utilización inadecuada de nuevas tecnologías: - Mensajes incómodos a través de comunicación instantánea. - Comunicación o seguimiento no deseado a través de las redes sociales. - Correos electrónicos con contenido sexual. - Llamadas perdidas insistentes. - Distribuir contenidos pornográficos en los grupos de WhatsApp u otras aplicaciones utilizadas para comunicación interna. - Sacarse fotos en el vestuario, con o sin ropa, y subirla a redes sociales. 	<p>Excesivo e inadecuado acercamiento en el contacto corporal, abrazos, apretones, etc.</p> <p>Tocamiento de ciertas partes del cuerpo: nalgas, pechos, genitales...</p> <p>Pellizcos y cachetes.</p> <p>Atraer con un abrazo en el intento de besarles.</p> <p>Besar a la fuerza. Actos sexuales no consentidos.</p> <p>Intento de violación.</p> <p>Violación.</p>

13 Adaptado de: Azurmendi, A. y Fontecha, M. (2015). Guía para la prevención del acoso y el abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo, Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Disponible en: <https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones/emakunde/adjuntos/29.guia.de.porte.pdf> guias2/es

Estas conductas son inaceptables y conllevarán consecuencias inmediatas. El Comité Asesor de Protección, en el marco de sus competencias, y de acuerdo al principio de proporcionalidad, adoptará las medidas que estime oportunas ante cualquier comportamiento que ponga en riesgo la salud y el bienestar de los/las deportistas.

6. Medidas preventivas

Además de la adopción del presente protocolo, la RFEF, en el marco de sus competencias y actividad, se compromete a adoptar medidas de prevención complementarias para garantizar la protección de los/las deportistas, trabajadores/as, personal directivo, médico y demás personal técnico, así como de todas las personas vinculadas a la actividad de la RFEF, frente a la violencia sexual.

Con este objetivo, la RFEF adaptará las recomendaciones que el CSD pone a disposición de las entidades deportivas en relación con la protección de los/las deportistas. Con carácter general, se adoptarán medidas de prevención en la gestión de las siguientes tareas o situaciones:

- Designación de la persona delegada de protección.
- Contratación de personal y servicios.
- Acogida / nuevas incorporaciones: códigos éticos de conducta para deportistas, personal técnico, personal médico, personal de administración y servicios, y familias.
- Uso de espacios deportivos (sala de musculación, sala de fisioterapia, vestuarios, etc.) y uso de espacios complementarios (almacenes, despachos, salas de reuniones, salas de estar, etc.).
- Viajes, concentraciones y pernoctaciones.
- Comunicación, uso de imágenes y redes sociales.
- Actitudes y comportamientos en las gradas.
- Entrega de premios.

Sin perjuicio de las medidas de prevención específicas que se adopten, es fundamental que todas las personas vinculadas a la RFEF sean informadas acerca de la existencia del protocolo de actuación. En este sentido, el/la delegado/a de protección, promoverá la sensibilización del personal, de los/las deportistas y de las familias, a través de la información y la difusión regular de material educativo relacionado con la prevención de la violencia sexual.

7. A quién pedir ayuda

La RFEG deberá designar un/a Delegado/a de Protección¹⁴ que lidere toda la estrategia de protección de los/as deportistas en la entidad. Deberá ser una persona cercana a los/as deportistas, y tener formación específica¹⁵ en materia de prevención de la violencia sexual.

Las funciones de el/la Delegado/a de Protección son las siguientes:

- Liderar los trabajos de desarrollo e implantación de las políticas de protección contra la violencia sexual en el ámbito de la Federación, y asegurar su correcta implantación, monitorización y actualización periódica.
- Tramitar el procedimiento de actuación previsto en el protocolo.
- Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos en la organización y desarrollar un plan de minimización de posibles riesgos contra la indemnidad sexual de los/as deportistas. Los planes de riesgo deben involucrar a todo el personal y al voluntariado.
- Asegurar que todas las personas de la entidad conocen los protocolos y las políticas de protección de la organización.
- Asegurar que la Federación dispone de personal formado en protección de los/as deportistas.
- Informar al órgano competente dentro de la entidad deportiva de cualquier incumplimiento de los códigos de conducta que ponga en riesgo la integridad de los/las deportistas.
- Asesorar a la dirección de la entidad sobre las necesidades de formación, manteniendo un registro del personal que ha completado la misma.
- Actuar como punto de contacto dentro de la entidad deportiva de cara a agentes de otras entidades u organizaciones en todo lo relacionado con la protección de los/as deportistas.
- Creación y mantenimiento de un registro de casos o situaciones.

El/la Delegado/a de Protección será el/la encargado/a de resolver consultas y tramitar las solicitudes de ayuda o quejas que sean comunicadas. Su información de contacto debe estar siempre disponible en un lugar visible y accesible en todo momento.

Mario Padrón

¹⁴ Ver documento 'Recomendaciones para la designación de el/la delegado/a de protección'.

¹⁵ El CSD proporcionará formación específica en materia de protección frente a la violencia sexual en el deporte a las delegadas y los delegados de protección de las federaciones deportivas españolas.

Si sufres violencia sexual, o tienes conocimiento de que alguna persona del ámbito de la actividad de la RFEG ha sufrido violencia sexual, puedes ponerte en contacto por medio de los siguientes medios:

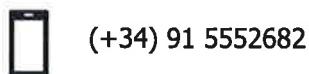
Buzón de consultas, denuncias y sugerencias:



Email de contacto:



Teléfono de contacto:



Asimismo, tienes a tu disposición los siguientes recursos públicos específicos¹⁶.

- Fiscalía de Menores
- Policía / Guardia Civil
- Servicios de Atención a mujeres

8. Comité Asesor

El Comité Asesor estará integrado por las siguientes personas:

- Mabel Padrón*
- HM*
- W*
- Un/a representante de la Junta Directiva.
 - Un/a representante designado por el Presidente de la RFEG.
 - Un/a representante designado por el Presidente de la RFEG.
 - El/la delegado/a de protección.

El Comité Asesor adoptará las medidas que estime oportunas con relación a las conductas de violencia sexual, de acuerdo al código de conducta¹⁷ establecido para cada caso (personal, deportistas, familias, etc.), en función de la gravedad de las

¹⁶Cada federación o club deberá incluir los datos correspondientes al ámbito geográfico en el que esté ubicado.

¹⁷Ver documentos "Código de Conducta de personal", "Código de Conducta de deportistas", y "Código de Conducta de familias".

mismas, y en todo caso, respetando las decisiones adoptadas por las autoridades competentes.

Entre otras, podrían adoptarse las siguientes medidas:

- Prohibición de acceso a las instalaciones de la RFEG.
- Traslado forzoso, temporal o definitivo.
- Suspensión temporal de la actividad como técnico/a o deportista por un plazo determinado.
- Rescisión del contrato o servicio.
- Expulsión de la entidad.
- Suspensión definitiva de la actividad o retirada de licencia.
- Etc.

En cualquier caso, la RFEG contempla la violencia sexual como posible motivo de sanción en sus respectivas normas o reglamentos: reglamento de licencias, reglamento disciplinario, normas de régimen interno, etc.

9. Cómo pedir ayuda

Cualquier persona que sea víctima de violencia sexual, o cualquier persona que tenga conocimiento de estas situaciones, podrá solicitar ayuda verbalmente o por escrito, poniéndose en contacto por cualquiera de los medios anteriormente indicados.

IMPRESO DE SOLICITUD DE AYUDA

SOLICITANTE

	PERSONA AFECTADA
	OTRA

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF: SEXO: MUJER HOMBRE OTRO

EDAD:

ROL/ESTAMENTO (deportista, técnico/a, árbitro/a,
etc.):

TELÉFONO:

En caso de tratarse de un/a menor de edad, indicar los datos de contacto de su familia o sus tutores/as legales:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (indicar personas implicadas y conductas observadas, así como posibles testigos)

Fecha: Hora: Lugar:

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente a la violencia sexual

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada

10. Procedimiento de actuación

Solicitud de ayuda o queja

.Presentada por cualquier persona que sea víctima de violencia sexual, o cualquier persona que tenga conocimiento de esta situación.

.Verbalmente o por escrito, poniéndose en contacto con el/la Delegado/a de Protección de la RFEG haciendo uso del canal de denuncias, quien garantizará en todo momento la confidencialidad de los datos de el/la denunciante, así como de los posibles testigos.

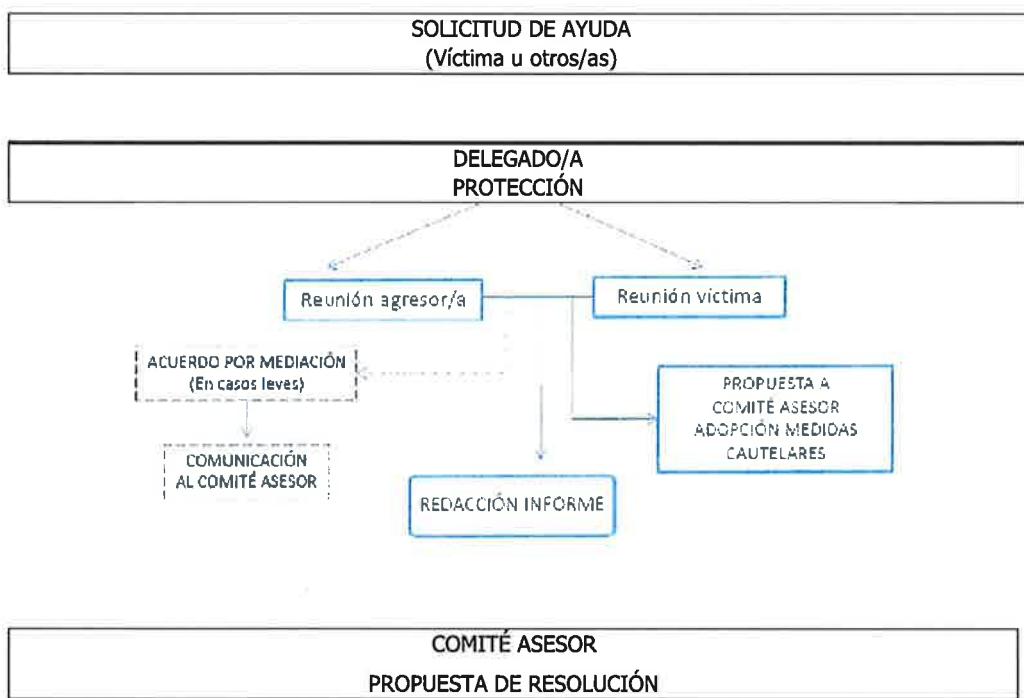
Procedimiento

- 1 . Presentación de una solicitud de ayuda o queja por medio de cualquiera de los medios anteriormente indicados, dirigida a el/la Delegado/a de Protección de la Federación.
2. El/la Delegado/a de Protección iniciará el procedimiento en el plazo máximo de siete días desde la recepción de la solicitud de ayuda o queja. El procedimiento formal requiere la presentación de la queja firmada y por escrito. Notificará a la persona sobre la que versa la reclamación la existencia de la queja y de las conductas ofensivas que se le imputan.
3. El/la Delegado/a de Protección, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de toda persona implicada, celebrará una reunión con cada una de las partes así como con posibles testigos, para recabar toda la información sobre los hechos acaecidos.
4. El/la Delegado/a de Protección propondrá al Comité Asesor la adopción de las medidas cautelares que se estimen oportunas, dependiendo de la gravedad de la acusación o la queja. En ningún caso las medidas adoptadas pueden suponer un perjuicio de las condiciones en las que la víctima desarrolla la actividad en el ámbito deportivo.
5. Ante situaciones de escasa gravedad se intentará la resolución del conflicto a través de la mediación. El/la Delegado/a de Protección se reunirá con ambas partes por separado, dando por concluido el proceso si existe acuerdo consensuado y libremente aceptado entre las partes, y comunicando la resolución del conflicto al Comité Asesor.
6. En el resto de situaciones, el/la Delegado/a de Protección elaborará un informe con las conclusiones alcanzadas en el procedimiento, incluyendo, en su caso, las circunstancias agravantes observadas, que será elevado al Comité Asesor para que realice la propuesta de resolución en función de la gravedad de la conducta acreditada.
7. La propuesta de resolución será elevada a la Presidencia de la Federación para que dicte la oportuna resolución, que pondrá fin al procedimiento.

Se procurará protección a la víctima y/o a la persona que solicita ayuda, garantizándose que no se produzcan represalias contra las personas que presenten la solicitud, atestigüen o participen en el procedimiento.

No es obligación de los/as delegados/as de protección determinar si existe violencia sexual o resolver el caso, pero sí poner en conocimiento del Comité Asesor la solicitud de ayuda o queja, y proponer la adopción de medidas cautelares.

Resumen del procedimiento



COMITÉ ASESOR PROPIUESTA DE RESOLUCIÓN

PRESIDENCIA FEDERACIÓN
RESOLUCIÓN

11. Atención a las víctimas

El/la delegado/a de protección de la RFEG garantizará en todo momento el respeto a la voluntad de la víctima para garantizar la confidencialidad de la información (testimonio, material audiovisual, rumores, etc.).

La RFEG pondrá a disposición de las víctimas apoyo jurídico y psicológico.

12. Evaluación, seguimiento y registro

La RFEG creará un registro donde se incluirán los casos que tengan lugar en la entidad en relación con la violencia sexual, de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Todas las solicitudes de ayuda o quejas deberán ser comunicadas al Consejo Superior de Deportes en un plazo máximo de un mes desde la presentación de la queja.

La adopción de este protocolo implica la realización de un seguimiento¹⁸ de las medidas adoptadas con relación a la protección de los/las deportistas. En particular, deberán llevarse a cabo las siguientes tareas:

Tarea	
1	Protocolo aprobado y firmado
2	Designación Delegado/a Protección
3	Comunicación del delegado/a al CSD
4	Formación del Delegado/a Protección
5	Adoptadas medidas de prevención en contratación de personal y servicios
6	Códigos de Conducta adaptados y firmados
	Deportistas
	Personal técnico, médico, de admon. etc.
	Familias

¹⁸ Ver documentos 'Evaluación de riesgos' y "Evaluación y seguimiento de las medidas de protección".

7	Medidas de prevención adoptadas:	
	Vlajes y pernoctaciones	
	Vestuarlos y duchas	
	Salas complementarias	

	Comunicación, Imágenes y redes sociales	
	Entrega de premios	
8	Medidas de sensibilización adoptadas	
	Información a todas las personas vinculadas a la actividad del CAR o CT	
	Disposición de cartel de situaciones en espacios comunes	
9	Formación del personal	
10	Creación y actualización del registro de casos	
11	Comunicación - adherencia FFAA	
12	Evaluación de las medidas de protección	

Mabel P. de V.

ANEXO II. FICHA DE MEDIDA (DOC. MODELO)



A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink. At the top left is a black signature. To its right is the blue ink text "Modelo Padrón". Below these are several other signatures and initials, including a blue "h" and a blue "L" with a small blue square above it, followed by a blue "B" and a blue "M".

Ficha de Medida

Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	
Fecha de última revisión	
Nº Ficha de seguimiento de medida	
Fecha de próxima revisión	

ANEXO III.

FICHA SEGUIMIENTO DE

MEDIDAS

A handwritten signature consisting of a vertical line with a small horizontal stroke at the top.

Mabel P. d.v.

Two handwritten signatures in blue ink. The top one is a stylized 'M' or 'H'. The bottom one is a cursive signature starting with 'L' and ending with 'B'.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS		
Medida	(Especificar)	
Persona/Departamento o responsable		
Fecha implantación		
Fecha de seguimiento		
Cumplimentado por		
Indicadores de seguimiento		
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	
	Falta de recursos materiales	
	Falta de tiempo	
	Falta de participación	
	Descoordinación con otros departamentos	
	Desconocimiento del desarrollo	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

ANEXO IV.

INFORME DE SEGUIMIENTO

PLAN DE IGUALDAD

J
Mabel P. de
M
L
PMS

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación / seguimiento /mejora

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima laboral en la Federación.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación / seguimiento / mejora del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento / mejora se estima necesario.

Maribel Padi

ANEXO V.

CUESTIONARIO DIRECCIÓN



Manuel Padrón



JM



MB

CUESTIONARIO DIRECCIÓN

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

Puesto/Cargo:			
Antigüedad¹⁹:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Sexo¹⁹	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer
Edad²⁰	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años		<input type="checkbox"/> 45 años o más

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la RFEG con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la RFEG?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que las decisiones que se toman en la RFEG son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones ? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que ha aportado valor a la RFEG o a tu área de responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, proveedores, integrantes de la RFEG)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para: ▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹⁹ Pregunta obligatoria.

²⁰ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

	Sí	No
contratos...)?		
■ mejorar las políticas de conciliación en la RFEG?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la RFEG?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ otras? Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

ANEXO VI. CUESTIONARIO

TRABAJADORES (DOC.

MODELO)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mabel P. de V." followed by a blue ink signature.

A blue ink signature, possibly initials or a stylized name.

A blue ink signature, possibly initials or a stylized name.

CUESTIONARIO TRABAJADORES

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

DATOS PERSONALES

Sexo ²¹	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad ²²	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional ²³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto ²⁴	Mando intermedio <input type="checkbox"/>	Técnico <input type="checkbox"/>	Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>
Antigüedad ^{25:}	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT? ²⁶		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar políticas de conciliación en la RFEG?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la RFEG?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21 Pregunta obligatoria.

22 Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

23 Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

24 Modificar en función de la estructura de la empresa.

25 Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

26 Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

■ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido formación sobre igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

Mabel Padrón

H

M

**ANEXO VII. EVALUACIÓN
MITAD / FINAL VIGENCIA DEL
PLAN DE IGUALDAD (DOC.
MODELO)**



Mabel Padrón



EVALUACIÓN MITAD / FINAL VIGENCIA

PLAN DE IGUALDAD

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%
100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la RFEG?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la RFEG y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación con el proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

CONCLUSIONES FINALES

- *
- *
- *

MEJORAS:

- *
- *
- *


Marisol Pineda

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y FIRMA:


Héctor


Mery