

PLAN DE IGUALDAD

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AUTOMOVILISMO



**Real Federación Española
de Automovilismo**

INTRODUCCIÓN

La primera conferencia internacional sobre la mujer y el deporte, la cual reunió a los responsables de las políticas y decisiones del mundo deportivo, tanto a nivel nacional como internacional, tuvo lugar en Brighton, Reino Unido, del 5 al 8 de mayo de 1994. La conferencia examinó específicamente la cuestión de cómo acelerar el proceso de cambio para rectificar los desequilibrios que enfrentan a las mujeres al participar en el deporte. La Declaración proporciona los principios que han de regir las acciones cuya finalidad es incrementar la participación femenina en el deporte a todos los niveles, y en todas las funciones y roles.

El deporte es, sin lugar a duda, un eje vertebrador de la igualdad entre aquellos que lo practican unificando diferentes generaciones, personas de diferente origen social y por supuesto géneros. Está acreditado el valor educativo y potenciador en el desarrollo personal de los más jóvenes y nuestro país, en los últimos años, está siendo sin ninguna duda un gran referente a nivel global en este ámbito.

Además, el deporte, debido a la gran repercusión social que ostenta, sirve como altavoz para trasladar sus valores hacia todos los ámbitos de la sociedad, el mismo es un ejemplo y deberá proyectar los estándares más elevados en materia de valores y principios. En el caso de la Igualdad de Género, el deporte cobra una mayor importancia si cabe, debido a la aparentemente inherente división en materia de competición, para ejemplificar que no debe existir en este entorno ninguna discriminación y ser líder en la integración en sus estructuras.

En términos absolutos, la participación de la mujer en el deporte base e incluso en aquel de alto nivel, sigue sin estar equiparada al papel masculino. Como sociedad, debemos velar por evitar cualquier barrera que pueda estar propiciando esta circunstancia. Del mismo modo, la presencia femenina en los órganos de decisión y/o administración deportiva sigue siendo reducida, pese a que año tras año el interés de las mujeres por el deporte sigue creciendo.

Durante los últimos años se ha advertido un aumento en la participación femenina en el deporte y en las oportunidades de las mujeres para participar en competiciones nacionales e internacionales; sin embargo, es igualmente cierto que las mujeres no han llegado a alcanzar una mayor representación en puestos de decisión y dirección del deporte.

En este ámbito, nos encontramos una de las mayores brechas de género y esta situación se manifiesta, además de en la práctica deportiva como tal, en la escasa participación de las mujeres en los estamentos técnicos, arbitrales y de gestión.

No se trata de una cuestión baladí, en tanto que está en juego la lucha por la igualdad en una esfera fundamental del desarrollo de nuestra sociedad, el deporte. Precisamente el deporte como transmisor de valores deberá incidir en la importancia absoluta que tiene para la sociedad, de la lucha contra cualquier manifestación aún subsistente de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo así como a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Asimismo se buscará facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

En nuestro ordenamiento la pauta en esta materia viene determinada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 46.1 párrafos primero y

segundo establece que los Planes de Igualdad **“son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”**.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Concepto de los planes de igualdad



“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

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

La Real Federación Española de Automovilismo, hasta ahora, no contaba con dicho Plan de Igualdad. Por ello muestra su compromiso en la realización de este y se compromete al desarrollo de un Plan de Igualdad que analice posibles o incluso potenciales situaciones de desigualdad, desarrollar de manera eficiente medidas evaluables, y a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la Federación. Este compromiso será en todo caso extensible a todas las áreas y miembros de la organización desde la Dirección de la propia Federación al conjunto de la plantilla.

El Plan de Igualdad busca paliar y ayudar con el propósito de salvar las diferencias históricas entre hombres y mujeres y se debe estructurar tras la realización previa de un diagnóstico y elaborado en la Comisión Permanente de dicho Plan de Igualdad.

Normativa de Referencia:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para elaborar el diagnóstico, en la fase preliminar de análisis de la situación de la federación se tendrá en cuenta tal y como establece el artículo 42.2 de la LO 3/2007, entre otras cuestiones la información relativa a:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo. Esto incluye la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



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

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

METODOLOGÍA:

La Federación toma su principal referencia en las pautas generadas por el Instituto de la Mujer y la igualdad de oportunidades que establece como características principales que este Plan no tiene como objetivo exclusivo la mejora de la situación de la mujer sino que de manera transversal afecta a todas las áreas de la federación así como a toda la plantilla. Del mismo modo, se espera un impacto indirecto en el conjunto de la sociedad a través de la importancia que posee el deporte en la sociedad.

Los Planes de Igualdad tienen una vigencia de cuatro años, pero deben, en cualquier caso, ser dinámicos y adaptarse a la evolución de diferentes situaciones como así prevé esta Federación con el sistema de seguimiento y solo puede finalizar si se llega a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres por lo que queda patente que este es un Plan de pautas y objetivos en ese camino.

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

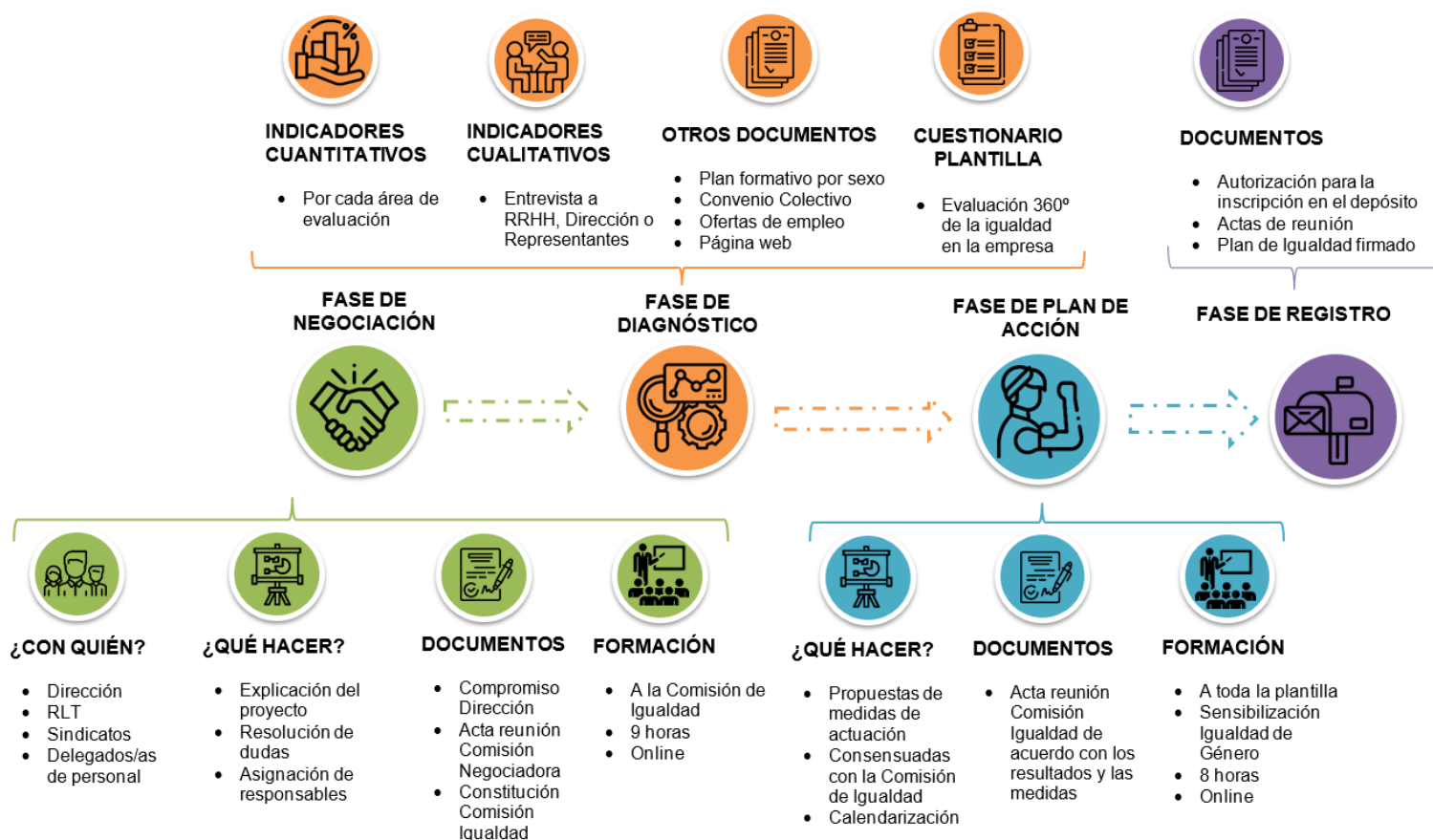
Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

PASOS A SEGUIR:



- **Compromiso de la organización**

La Real Federación Española de Automovilismo muestra su absoluto compromiso para con el desarrollo de este Programa de Igualdad y la consecución de los objetivos del mismo. A tal fin firmará un compromiso escrito que acredite su declaración de voluntad.

- **Creación de una Comisión Permanente de Igualdad**

Este órgano ayudará a los expertos técnicos a identificar las áreas de mejora de la Federación así como a sensibilizar en esta materia al resto del personal

- **Diagnóstico**

A través de esta fase fundamental se analizará toda la información establecida por el artículo 42.2 de la LO 3/2007 así como un cuestionario detallado que permita la identificación de cualquier discrepancia respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la federación.

- **Programación e Implementación**

Tras el análisis y diagnóstico la Federación desarrollará el Plan de Igualdad. En el mismo se busca alcanzar los objetivos establecidos por la propia Ley de Igualdad, por la

Declaración de Brighton y además la Federación entiende que en esa labor de ejemplificación que anteriormente se citaba tiene el deporte, objetivos específicos relativos a su naturaleza y propia estructura.

El propio Plan de Igualdad está compuesto por objetivos a corto y largo plazo así como por las acciones concretas para desarrollar estos hitos y los elementos o medidas de control para garantizar el desarrollo efectivo del mismo.

Cada objetivo podrá contar con una persona responsable dentro de la estructura de la Federación que presente resultados a la Comisión de Igualdad y al Presidente de la Federación.

- **Evaluación**

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- a) Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- b) Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- c) Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

La Federación hará especial hincapié en la **Comunicación y la Formación**. Estos dos aspectos tienen una importancia capital de cara a los propios integrantes de la Federación y serán los principales receptores de la misma pero siempre con el factor anteriormente expuesto que el deporte ofrece como altavoz de estas políticas dando difusión al Programa de Mujer y Deporte e inculcando estos principios en el resto de la sociedad.

ANEXO I: Compromiso de la Federación:

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Federación Española de Automovilismo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar

directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se informará a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en todo proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Presidente/a

Madrid a 20 de diciembre
2021.

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

Creación de una Comisión Permanente de Igualdad

Debe ser órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres. Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión no sólo en RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

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

Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

Personas y órganos que intervienen en el desarrollo del Plan de Igualdad.

- La representación legal de la empresa
- La representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras. A los efectos de iniciar la negociación del plan de igualdad, tienen legitimación:

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, constituirán una comisión negociadora. Para aquellas no obligadas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Madrid a 26 de Octubre de 2021] reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- Antonio Real Panisello, con DNI 19096837Y como Director Financiero
- Victor G. Bronchud Ros, con DNI 19100416C como Director RRHH

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

- Maria Lanzón Laga, con DNI 25475110B como Directora de Relaciones Institucionales.
- Maria del Mar Mas Vázquez, con DNI 02522684K como Jefa de Contabilidad

La Federación en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Antonio Real Panisello, con DNI 19096837Y como Director Financiero
- Victor G. Bronchud Ros, con DNI 19100416C como Director RRHH

En representación de la plantilla por:

- Maria Lanzón Laga, con DNI 25475110B como Directora de Relaciones Institucionales.
- Maria del Mar Mas Vázquez, con DNI 02522684K como Jefa de Contabilidad

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

- Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:
- Solicitud del diagnóstico a la empresa consultora independiente Above Sport Associates así como orientación y asesoría en las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Corresponderá a Above Sport Associates la elaboración del informe de los resultados del diagnóstico que deberá presentar a su finalización a la Comisión Negociadora.

- 
- Una vez presentado el informe de Diagnostico y ante las sugerencias de objetivos y propuestas de medidas, la Comisión deberá ser informada y consultada sobre la prioridad de las mismas y definir un cronograma de actuaciones.
 - Apoyo al Plan de Igualdad en la Federación.
 - Revisión de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información definidos por Above Sport Associates para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
 - Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

Reuniones de la Comisión Negociadora.

- 
- La comisión acuerda reunirse trimestralmente y en cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:
 - El resumen de las materias tratadas.
 - Los acuerdos totales o parciales adoptados.
 - Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
 - Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
 - Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Above Sport Associates, que intervendrá con voz, pero sin voto.

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

4. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

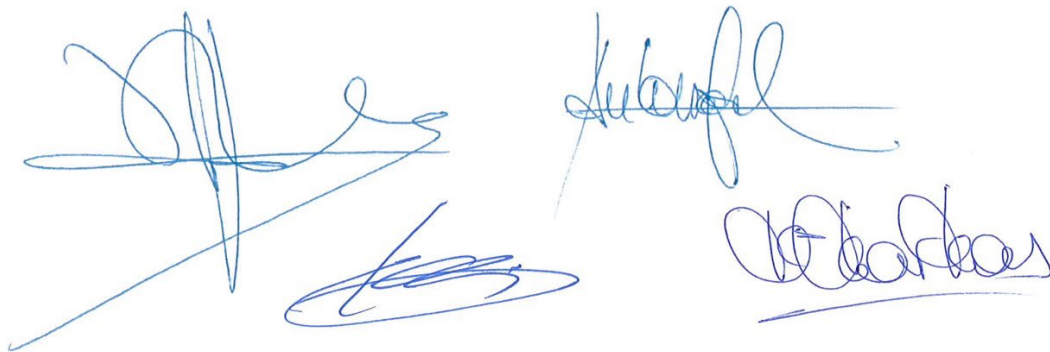
En ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa de fuerza mayor.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, el 26 de Octubre de 2021

Four handwritten signatures in blue ink are visible. The first signature on the left is large and stylized. The second signature is smaller and more compact. The third signature is located below the second one. The fourth signature is on the right side, also stylized.

DIAGNOSTICO:



En esta Fase se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la Federación que permitiese detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que se pudieran producir situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el plan de igualdad. Para ello, se ha procedido a la recogida de información para así poder formular las propuestas de mejora que se incluyen en el plan.

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

Objetivos y finalidad

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la Federación en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en que medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la Federación.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

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

Se ha recopilado la información y documentación disponible, así como todos los cuestionarios que desde la asesoría especializada de Above Sport Associates se han encargado.

El diagnóstico busca extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la Federación, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general.

Además, el análisis busca extenderse a todos los niveles jerárquicos de la Federación, de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido del informe diagnóstico atiende los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Anexo III. Cuestionario Informe de Diagnostico

Denominación social:	REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AUTOMOVILISMO
Forma jurídica:	Federación Deportiva

Dirección:	CL ESCULTOR PERESEJO 68, CP 28079, MADRID.
Teléfono:	+ 34 917 299 430
Fax:	+ 34 913 570 070
E-mail:	info@rfeda.es
Página Web:	www.rfeda.es

Distribución de la plantilla por edades					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
26 –35	1	66,7%	2	33,3%	3
36 –45	1	20%	4	80%	5
más de 46 años	5	50%	5	50%	10

Información Plantilla

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo		1	0	100
Puestos directivos	1	1	50	50

Mandos intermedios	1	2	33	67
Subtotal cargos de responsabilidad	2	4	33	67
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	4	2	67	33
Personal técnico	1	4	20	80
Personal operario o no cualificado	0	1		100
Subtotal otros puestos de trabajo	5	6	45	55
TOTAL PLANTILLA	7	11	39%	61%

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo			1	100	1
Temporal a tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					

Indefinido a Tiempo Completo	7	42	10	58	17
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría Profesional	Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefe Dep.	Superiores	3	60	2	40	5
Técnicos	Superiores	0		3	100	3
Marketing	Superiores	2	50	2	50	4
Administración	FPII	3	60	2	40	5
Presidencia	Superior			1	100	1

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

Distribución de la plantilla por antigüedad					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0	1	100	1
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años	1	50	1	50	2
De 3 a 5 años	1	33	2	67	3
De 6 a 10 años	0	0	1	100	1
Más de 10 años	6	55	5	45	11

Distribución de la plantilla por bandas salariales						
Categoría Profesional	Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menos de 7.200 €	0	0	0	0	0
	Entre 7.201 € 14.000 €	0	0	0	0	0

	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	50	2	50	4
	Entre 24.001 € y 36.000	3	50	3	50	6
	Entre 36.001 y 59.000 €	2	33	4	67	6
	Más de 59.001	0	0	2	100	2

*Incluir Diferenciación si incluyen complementos extrasalariales.

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

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha								
	Puesto								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								

	Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Candidaturas recibidas	M	H	M	H	M	H	M	H
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?								

Información	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.		X
Criterios de cada departamento.		X
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	X	
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo		
Equipo de recursos humanos		X
Responsables de los departamentos	X	
Equipo externo a la empresa		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	X	
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	X	
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	X	
Test psicotécnico		X

Información	Sí	No
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	X	
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	X	
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres		X
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	X	
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres		
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Se seleccionan más hombres que mujeres		
Se seleccionan más mujeres que hombres		
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	X	
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet		X
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	

Información	Sí	No
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel						
Nº de personas que han ascendido de nivel	Categoría Profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
			Nº	%	Nº	%
En el último año		2	1	50	1	50
En el año anterior						
Hace dos años						
Hace tres años						
Hace cuatro años						

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	X	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	X	

	Sí	No
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	X	
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	X	
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	X	
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.		X
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	X	
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	X	

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

Formación

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior	6	3	50	3	50
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	50				

Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	50				
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0				
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)					
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

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

	Sí	No
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	X	
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	X	

CUESTIONARIO EMPLEADOS

Se ha remitido el siguiente cuestionario a todos los empleados, donde podían evaluar entre el 1 y el 4 las siguientes cuestiones para además de la percepción cuantitativa anterior, adquirir una perspectiva subjetiva de lo que perciben las personas que forman parte de la federación en la realidad.

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4
La igualdad se reconoce como principio básico de la Federación.				
La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la Federación en la actualidad.				
La dirección de la Federación tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.				
Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.				
Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.				
Se toman las decisiones en espacios de la Federación que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.				
Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.				
Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.				
Si hay desequilibrio en el departamento en el que trabajas, lo consideras una situación a corregir.				

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)		1	2	3	4
Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.					
Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.					
Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.					
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:		Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:			
1. 2. 3.		1. 2. 3.			

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

La Federación favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)				
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.				
La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.				

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

En la Federación estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

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

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

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

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

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

La distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto, la distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales, así como la comprobación de observar el horario y tipo de jornada y su relación con la igualdad retributiva por sexo, por área, agrupación y puesto nos da una buena visión del nivel de igualdad de la Federación.

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



CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

- La Real Federación Española de Automovilismo no cuenta con representación sindical.
- Respecto a la distribución por edades, queda comprobado que la franja de edad que comprende a un mayor número de trabajadores y trabajadoras es la correspondiente a mayores de 46 años, siendo paritario el número de hombres y mujeres clasificados en dicha fracción. La congregación de entre 35 y 46 años incluye un mayor número de hombres que de mujeres, siendo estas tan solo un 20% del total. Por debajo de esta franja, es decir, aquellos comprendidos entre 26 y 35, nos encontramos con que son el doble de trabajadores que de trabajadoras. No obstante, el desequilibrio se debe a que el total de trabajadores de la RFEDA es de 18, siendo 11 los hombres y 7 las mujeres, por lo que entra dentro del canon lógico que haya mas puestos de trabajo ocupados por hombres que por mujeres. Debemos observar en este Plan de Igualdad si el acceso es igualitario y ambos sexos tienen las mismas posibilidades de incorporación a la empresa.
- En los cargos de responsabilidad, actualmente, las mujeres representan un 33% de los cargos, un 5% inferior al número total de mujeres que forman parte de la federación. No obstante, hay que tener en cuenta que hay puestos donde no existe la posibilidad de ser igualitario en tanto que hablamos de cargos unipersonales como el de Presidente/a, o bien lo ostenta un hombre o una mujer, pero siempre resultará en términos estadísticos absoluto en uno u otro sentido.

- En otros puestos de trabajo, verificamos que en el ámbito administrativo, el % de mujeres supera el % global de la federación. Sin embargo, es en el personal técnico donde comprobamos una gran diferenciación, detentando los hombres el 80% de los puestos de trabajo en esta categoría.
- En cuanto a los tipos de contrato, la Federación tiene el 95% de los contratos en la modalidad de indefinidos a tiempo completo, existiendo solo un contrato temporal a tiempo completo el cual lo posee un hombre.
- En cuanto a la formación, el aproximadamente 72% de los trabajadores y las trabajadoras de la Federación cuentan con estudios superiores. De los cuales, el 42% son mujeres y el 58% son hombres. En estudios de FPPII, el porcentaje de mujeres es un punto mayor, pero claramente dentro de los límites de la igualdad.
- Sobre la antigüedad, el 61% del total de trabajadores y trabajadoras llevan más de 10 años en la Federación, donde el porcentaje de mujeres es del 55%. Tanto en los nuevos incorporados en estos últimos 6 meses como en la franja de entre 6 y 10 años de antigüedad, poseen los hombres el 100%. Entre 1 y 3 años hay igualdad, 50%. Y entre 3 y 5 años, llevan el doble de hombres que de mujeres. No obstante, cabe decir que en el cómputo total de la Federación está claro que hay mas hombres que mujeres y por ello habrá más franjas de antigüedad con empleados varones. Sin que ello denote una desigualdad dentro de la empresa. Será necesario analizar si tanto la promoción como el acceso a la propia Federación es igualitario.
- Respecto a las bandas salariales, las mujeres se reparten proporcionalmente entre las franjas que abarcan entre 14,001 – 24.000€, 24.001 – 36.000€ y 36.001 – 59.000€. Aquí, se observa que en las dos últimas franjas, es decir, las relativas a los salarios mas elevados, los hombres duplican a las mujeres, por lo que habrá que comprobar cual es el motivo y si tiene que ver con la valoración de puestos de trabajo o si realmente existe una desigualdad en la retribución de las trabajadoras y los trabajadores. Como conclusión preliminar, este cuestionario parece hacernos ver que los puestos técnicos están mejor remunerados que los puestos administrativos.
- Las personas que realizan el proceso de selección son los responsables de cada departamento y tienen formación en igualdad. Se cuida el lenguaje y se asegura de que el proceso resulte idéntico e igualitario.
- En cuanto a la formación, la Federación no ha ofrecido a la totalidad de la plantilla cursos formativos, sin embargo, si que existe paridad en tanto que sobre el total de personas que sí han recibido esta formación el 50% eran mujeres y el 50% hombres.

CONCLUSIONES RESPECTO AL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS

El computo total de encuestados es de 16 personas trabajadoras de la Real Federación Española de Automovilismo.

1. De las personas que han contestado la encuesta, ¿Cuántas de ellas consideran *grosso modo* que existe IGUALDAD dentro de la RFEDA?

HOMBRES	MUJERES
---------	---------

SI	NO	SI	NO
11		5	2

2. ¿Cuántos de los encuestados consideran que el PLAN DE IGUALDAD tiene UTILIDAD dentro de la RFEDA?

HOMBRES	MUJERES
---------	---------

SI	NO	SI	NO
7	4	6	1

3. ¿ Cuántos de los encuestados consideran que, INGRESO, PROMOCIÓN y AVANCE son IGUALITARIOS dentro de la RFEDA?

HOMBRES	MUJERES
---------	---------

4.

SI	NO	SI	NO
11		6	1

5.
5.
5.

6. ¿Cuántos de los encuestados consideran que la RFEDA favorece la conciliación laboral/familiar efectiva y el uso corresponsable?

HOMBRES	MUJERES
---------	---------

SI	NO	N/S	SI	NO	NS
8	2	1	5	2	

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

HOMBRES	MUJERES
---------	---------

SI	NO	N/S	SI	NO	NS
6		5	3	3	1

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

HOMBRES	MUJERES
---------	---------

SI	NO	N/S	SI	NO
9	1	1	3	4

EVALUACIÓN

El 100% de los hombres consideran que la RFEDA siguen una política de igualdad, existiendo una igualdad tanto de trato como de oportunidades sin que sea determinante el sexo del empleado. Sin embargo, del total de las mujeres empleadas en esta empresa, hay un 29% que opina lo contrario, es decir, que no hay una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la misma.

El 36% de los hombres no ven la utilidad al Plan de Igualdad y consideran que no aportaría este valor alguno a su departamento. Las mujeres sin embargo, opinan mayoritariamente que el Plan de Igualdad es de utilidad en la empresa, siendo los porcentajes 86% a favor y 14% en contra.

La totalidad de los hombres que han respondido a la encuesta considera que la Federación ofrece las mismas oportunidades de promoción y avance tanto a las mujeres como a los hombres, sin que haya desigualdad en este aspecto. Las mujeres por su parte opinan en un 86% que si que hay igualdad de oportunidades, con tan solo un 14% de ellas que opinan lo contrario.

En el ámbito de la conciliación laboral, las mujeres opinan en un 71% que la RFEDA apoya y favorece la conciliación laboral así como la corresponsabilidad familiar en dicha materia. Sin embargo, un 29% de mujeres y un 18% de los hombres, consideran que no se favorece la conciliación laboral desde la empresa.

Sobre la igualdad retributiva, el 55% de los hombres considera que la retribución es igualitaria, frente a un 45% que no tiene conocimientos sobre la materia. En tanto que analizamos las respuestas de las mujeres un 43% de ellas consideran que hay igualdad en las retribuciones, mientras que un 43% considera que no es cierto y que hay desigualdad en las bases salariales, restando así un 14% de las mismas que no opinan sobre esta cuestión.

Por último, en materia de acoso, el 82% de los hombres opina que la RFEDA mantiene una política contra el acoso y se vale de medios claros para hacerle frente. Las mujeres sin embargo, opinan en un 57% que no es cierto, y que no hay suficiente información por parte de la empresa sobre como actuar frente a un caso de acoso en el trabajo.

A modo de conclusión, en este caso relativo a la Real Federación Española de Automovilismo, nos encontramos con que el total de la plantilla ha rellenado el cuestionario. Gracias a las respuestas de estos y al cuestionario de diagnóstico analizado previamente, Above Sport puede determinar detalladamente cuales son las flaquezas y debilidades, así como los puntos a tratar en materia de igualdad dentro de esta Federación deportiva.

Hemos encontrado un cuestionario que califica todo con valores de 4, indicando que todo está perfecto y contradiciéndose en alguna de las respuestas, lo que nos hace dudar de la implicación por parte de este trabajador o trabajadora a la hora de rellenar el cuestionario.

Por otro lado, con carácter general, desde Above Sport percibimos que los trabajadores (en una gran mayoría) consideran que existe una igualdad efectiva dentro de la RFEDA.

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

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

1. A raíz de las respuestas facilitadas por los empleados podemos concluir que no hay conocimiento de las medidas frente al acoso por parte de un sector de los encuestados, en su mayoría mujeres. Por lo que se propondrá hacer tareas de divulgación de los medios de los que disponen estas para efectuar una denuncia ante un caso de acoso en el centro de trabajo.
2. Existe un cierto desconocimiento sobre la igualdad retributiva, en tanto que el 33% de los trabajadores y trabajadoras no han respondido a esta pregunta. Y también es cierto que un 17% de los encuestados perciben que esta retribución no es igualitaria. Por lo que entendemos que no hay una clara identificación de cargos y funciones.
3. Por último, de las respuestas facilitadas concluimos que no hay una política clara sobre conciliación laboral, en tanto que un 22% de los trabajadores y las trabajadoras consideran que la RFEDA no tiene en cuenta ni favorece la corresponsabilidad y la conciliación familiar.

PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD



Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la Federación sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Con esta finalidad y habiendo realizado el diagnóstico de la Federación se pueden definir objetivos específicos necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Estas propuestas vienen definidas por la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo por algunos empleados.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

En una entidad con el carácter deportivo que entraña la Real Federación Española de Automovilismo, y cuyo fin principal resulta el fomento del propio deporte, resulta capital, antes de centrarnos en el ámbito administrativo y de gestión desde la perspectiva deportiva, reforzar el compromiso de la Federación con la **Declaración de Brighton** y velar por sus objetivos principales, entre los que se encuentran:

1. Asegurar a todas mujeres y chicas la oportunidad de participar en el deporte en un ambiente seguro, que les apoye, y que conserve los derechos, la dignidad y el respeto del individuo.
2. Incrementar la participación femenina en el deporte a todos niveles y en todas las funciones y roles.
3. Garantizar que los conocimientos, las experiencias y los valores de las mujeres contribuyen al desarrollo del deporte.
4. Fomentar el reconocimiento de la participación femenina en el deporte.
5. Animar a las mujeres a reconocer el valor intrínseco del deporte y su contribución al desarrollo personal y a una vida sana.

Para ello es importante recordar que en la propia declaración se establecen entre sus principios (5 y 6) tanto en el plano deportivo como organizacional:

El Deporte de Alto Nivel

“a. Los gobiernos y las organizaciones deportivas han de aplicar el principio de la igualdad de oportunidades para permitir a las mujeres alcanzar su potencial de actuación deportiva, asegurándoles que todas actividades y todos programas relacionados con el mejoramiento de la actuación tengan en cuenta las necesidades específicas de las atletas.

b. Las personas que apoyan a los atletas elite y/o profesionales han de asegurar que las oportunidades de competir, los premios, los incentivos, el reconocimiento, el patrocinio, la promoción, y otras formas de apoyo estén provistos justa y equitativamente, tanto a las mujeres como a los hombres.”

La Dirección en el Deporte

“Las mujeres están sub-representadas en funciones de dirección y de decisión en todas las organizaciones deportivas y en aquellas relacionadas con el deporte. Las personas responsables de estos campos han de desarrollar políticas y programas y crear estructuras que incrementen el número de mujeres en puestos de entrenador, consejero, juez, y gestor a todos niveles del deporte, prestando atención especial al reclutamiento, desarrollo y mantenimiento del personal.”

OBJETIVOS PROPUESTOS PLAN DE IGUALDAD 2021:

OBJETIVOS CONCRETOS: Prevenir el Abuso y Acoso sexual protegiendo a todos los empleados y empleadas. - Medida sugerida: creación de un canal de denuncias anónimo y desarrollo de formación específica.

- Realizar una gestión de recursos económicos que respete del principio de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. - Medida sugerida: creación de un sistema transparente de identificación de puestos funciones y valoración a fin de establecer criterios objetivos y justificar los parámetros actuales en base a los mismos.
- Potenciar la formación y sensibilización en materia de igualdad - Medida sugerida: Inclusión en el plan de formación a partir de 2022 en adelante al menos dos sesiones anuales relativas a igualdad y cumplimiento dentro del ámbito de la federación.
- Plan contra el acoso y una formación sobre como actuar frente al mismo en cada caso. - Medida sugerida: Formación a la plantilla sobre el recién aprobado protocolo contra el acoso.

OBJETIVOS MACRO:

- a. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades profesionales y eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo
- b. Incorporar y asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el compendio normativo de la federación.
- c. Incrementar la participación de las mujeres en la gestión y en los órganos de gobierno de la federación.
- d. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
- e. Realizar una gestión de recursos económicos que respete el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier posible brecha de genero arbitraria en las retribuciones salariales.
- f. Ampliar el conocimiento de la actividad deportiva de las mujeres en el ámbito deportivo del Automovilismo.
- g. Promover y avanzar respecto a la Igualdad de mujeres y hombres respecto al personal técnico de la federación.
- h. Diseñar y difundir protocolos de prevención y tratamiento de cuestiones vitales en la salud de las mujeres deportistas así como asegurar la adaptación y adecuación del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual acorde a lo distribuido por el Consejo Superior de Deportes.
- i. Garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de formación.