



I PLAN DE IGUALDAD

de la

FEDERACIÓN GUIPUZCOANA

DE BALONMANO

(2023-2027)





TÍTULO: I Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO.

AGENTE DE IGUALDAD: Magdalena Sancho Moreno

CRÉDITOS: La información que ha facilitado la realización Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por la FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO. Elig Consultoría, consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora de la FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO en la realización del Informe Diagnóstico y del I Plan de Igualdad.

FECHA DE ELABORACIÓN: 16/11/2023

DATOS CORRESPONDIENTES AL AÑO: 2022



El presente Plan de Igualdad//Auditoría Salarial ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO.


Por una parte, en representación de la Federación:




Fdo.: MIREN ARANTXA ARZAK GÓMEZ
Vicepresidenta de la Federación



Fdo.: KARLOS MUGUERZA UNCILLA
Responsable Comité de Competición




Fdo.: NEREA ESNAOLA ACHEGA
Representante de
Jugadoras y Jugadores



Fdo.: JOSÉ MANUEL ESNAOLA ÁLVAREZ
Representante de Clubes



Fdo.: ANDREA RIVAS GONZÁLEZ
Representante de
Entrenadores y Entrenadoras



Fdo.: IÑIGO VILAS MOLINA
Representante de Árbitras y Árbitros

Y por otra, en representación de las trabajadoras y los trabajadores,



Fdo. NAGORE TOLOSA ALCALDE
Secretaria de la Federación



CONTENIDO

1. →PRESENTACIÓN	6
2. →INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	8
→Ficha identificativa	8
→Breve historia de la Federación	9
→Misión y Valores	9
→Organigrama	9
3. →COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO CON LA IGUALDAD	11
4. →MARCO NORMATIVO	12
5. →PARTES QUE CONCIERTAN ESTE PLAN DE IGUALDAD	15
6. →ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	16
7. →PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PLAN DE IGUALDAD	17
8. →RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
→Promedios de retribución equiparada según los puestos de igual valor (agrupaciones)	18
→Medianas de retribución equiparada según los puestos de igual valor (agrupaciones)	19
9. →RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	21
→Fortalezas, áreas de mejora y recomendaciones	22
→Análisis DAFO	32



10. →EJES DE ACTUACIÓN	36
11. →OBJETIVOS DE ESTE PLAN DE IGUALDAD	37
1. →ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA	38
2. →GESTIÓN PRESUPUESTARIA	38
3. →ACTIVIDAD DEPORTIVA	38
4. →PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	39
5. →FORMACIÓN	39
6. →COMUNICACIÓN	39
12. →MEDIDAS DE ACTUACIÓN	41
→Eje 1. Organización y gestión interna	41
→Eje 2. Gestión económica	60
→Eje 3. Actividad deportiva	65
→Eje 4. Prevención de la violencia de género	83
→Eje 5. Formación	90
→Eje 6. Comunicación	97
13. →CRONOGRAMA	101
14. →COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	105
15. →SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	106
16. →PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA INTERPRETACIÓN DEL MISMO	107
17. →ANEXOS	108
→Ficha de seguimiento de acciones	108
→Conceptos básicos /glosario	109

1. PRESENTACIÓN

Con la elaboración de este I Plan de Igualdad, la Federación Guipuzcoana de Balonmano pretende materializar y consolidar su compromiso y esfuerzo a favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del balonmano guipuzcoano.

Conscientes de que, pese a los avances y logros conseguidos, y el trabajo realizado, las desigualdades en el ámbito deportivo siguen siendo reales y relevantes, la puesta en marcha de este I Plan de Igualdad persigue dar cumplimiento efectivo a los mandatos legales en materia de igualdad que abordan, entre otras cuestiones, el deber de los poderes públicos de promover el empoderamiento de las mujeres, el cambio de valores, el fomento y el reconocimiento del deporte practicado por mujeres, la superación de las trabas que impiden o dificultan el acceso de mujeres y hombres a determinadas actividades deportivas, el incremento de la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas públicos de desarrollo del deporte, la prohibición de las actividades deportivas discriminatorias por razón de sexo y, en general, remover los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en este ámbito.

Es más, la incorporación y transversalización del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión y en las actividades y proyectos de la Federación Guipuzcoana de Balonmano supone un avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos y donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

En su Declaración sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución 70/1 del 25 de septiembre de 2015), la Asamblea General de las Naciones Unidas hace hincapié en que el “deporte es un importante facilitador del desarrollo sostenible”, y reconoce “que el deporte contribuye cada vez más a hacer realidad el desarrollo y la paz promoviendo la tolerancia y el respeto, y que respalda también el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes, las personas y las comunidades, así como los objetivos en materia de salud, educación e inclusión social”.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos. Más allá de la obvia relación del deporte con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3. Salud y bienestar, hay 3 ODS que merecen una especial atención a los efectos de este plan. Son los ODS 5, 8 y 10.



El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental. En este ODS se establecen una serie de objetivos que han sido de especial relevancia en la elaboración del este Plan de Igualdad, entre los que destacamos los siguientes:

- ▶ Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- ▶ Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- ▶ Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- ▶ Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- ▶ Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- ▶ Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, este Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

Finalmente, este Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.



2. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Ficha identificativa

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	Guipuzkoako Eskubaloi Federazioa / Federación guipuzcoana de Balonmano					
NIF	G20101770					
Forma jurídica	Federación deportiva					
Año de constitución	1942					
Domicilio social	Paseo de Anoeta 5, 20014					
Municipio	Donostia					
Página Web	https://www-gieskubaloia.eus/es/					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Jose Miguel Antina					
Cargo	Presidente					
Teléfono	94 345 25 34					
Correo electrónico	eskubaloifederazioa@gmail.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Nagore Tolosa Alcalde					
Cargo	Secretaria de la Federación					
Teléfono	94 345 25 34					
Correo electrónico	eskubaloifederazioa@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Federación Deportiva					
CNAE	9319					
Descripción de la actividad	Otras Actividades Deportivas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincial Donostia					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras TOTALES	Mujeres	1	Hombres	1	Total	2
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal/RRHH	No					
Certificados o reconocimientos igualdad obtenidos	No					
RLT	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0



Breve historia de la Federación

La Federación Guipuzcoana de Balonmano comienza su andadura en Gipuzkoa a la par que este deporte, en el año 1942, jugando con 11 jugadores en los campos de fútbol, tras los partidos de este deporte. Pronto el balonmano arraiga en la provincia, consiguiendo éxitos tanto en categoría masculina como femenina poco después.

Tras estos inicios ya en la década de los 50 comienza a jugarse el balonmano a siete que conocemos hoy en día, aunque en campos al aire libre, frontones, plazas de los pueblos, etc. Siguen los éxitos de nuestro deporte a nivel nacional. Lo más importante: el balonmano se extiende por la provincia.

A partir de la década de los 60, ya con ligas regulares a nivel estatal se consiguen los primeros títulos de liga y copa tanto en categoría masculina como femenina. Estos éxitos continúan hasta nuestros días, donde grandes clubs, y jugadores y jugadoras han llevado y siguen llevando el nombre del balonmano Gipuzkoano a lo más alto.

La Federación de Balonmano de Gipuzkoa se enorgullece de albergar uno de los clubes de balonmano femenino más destacados de nuestro país. Este club ha forjado a lo largo de los años un palmarés impresionante, consolidándose como referente en el ámbito deportivo y contribuyendo al desarrollo y promoción del balonmano femenino en la región.

Con un historial lleno de éxitos, el equipo ha sabido destacar no solo por sus habilidades en la cancha, sino también por su dedicación, disciplina y espíritu de equipo. Los logros obtenidos por el club no solo reflejan la destreza de las jugadoras, sino también el arduo trabajo del equipo entrenadores, personal técnico y el apoyo constante de la Federación..

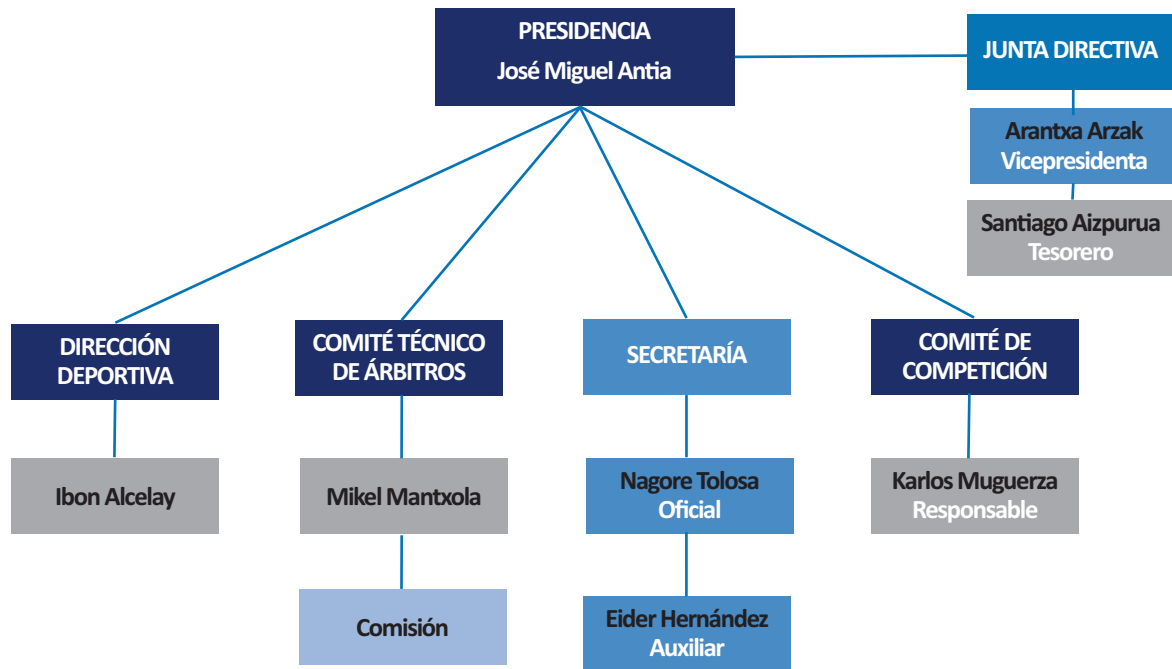
Gracias al trabajo de muchos directivos y directivas y entrenadores y entrenadoras que desinteresadamente realizan una labor impagable, podemos decir que el balonmano Gipuzkoano goza de una gran salud, y está asentado en toda la provincia de Gipuzkoa.

Misión y Valores

La Federación Guipuzcoana de Balonmano no tiene definidos una misión ni unos valores ni principios organizacionales, por lo que una de las recomendaciones resultantes del diagnóstico, y una de las acciones propuestas en este plan es la concreción, adopción y difusión de los valores y principios organizacionales de la Federación, integrando la adopción de la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ellos.

Organigrama

El organigrama de la Federación es el siguiente:





3. COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO CON LA IGUALDAD

Estimado Federado y Federada de la Federación de Balonmano de Guipúzcoa:

Nos dirigimos a ti en representación de la Junta Directiva de la Federación de Balonmano, con el propósito de expresar nuestro firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la promoción de un ambiente inclusivo dentro de nuestra organización.

En consonancia con nuestro compromiso por fomentar la igualdad y la diversidad, nos complace informarte que hemos desarrollado y adoptado nuestro primer Plan de Igualdad, el cual tiene como objetivo principal establecer acciones concretas para promover la igualdad en todas las áreas de nuestra federación.

Este plan ha sido diseñado tras un exhaustivo análisis de la situación actual, identificando áreas de mejora y definiendo estrategias específicas para avanzar hacia un entorno más igualitario. Reconocemos la importancia de la igualdad no solo como un principio ético, sino también como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y el éxito a largo plazo de nuestra federación.

Algunos de los compromisos adquiridos en nuestro Plan de Igualdad incluyen:

- ▶ Fomentar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la federación, desde la base hasta los equipos profesionales.
- ▶ Implementar medidas para prevenir y abordar la discriminación en todas sus formas.
- ▶ Promover la participación activa de todas las personas en puestos de liderazgo y toma de decisiones dentro de la federación.
- ▶ Desarrollar programas de sensibilización y formación sobre igualdad para todos nuestros miembros y colaboradores.
- ▶ Estamos plenamente comprometidos en la implementación efectiva de este plan y en la revisión periódica de su impacto, con el objetivo de ajustarlo y mejorarlo continuamente.

Agradecemos tu apoyo y colaboración en este importante proceso hacia la construcción de una federación más igualitaria y justa. Estamos convencidos de que este compromiso fortalecerá no solo nuestra organización sino también el balonmano en su conjunto.

Atentamente,
Junta Directiva
Federación Guipuzcoana de Balonmano.

4. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo, así como en el plano deportivo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico en todos los ámbitos, internacional, comunitario, nacional, autonómico y local. A continuación se recogen algunos de los textos y disposiciones normativas más relevantes en estos ámbitos en materia de igualdad, tanto en el contexto laboral, como en el deportivo (cada norma tiene incorporado el enlace al documento correspondiente).

ÁMBITO INTERNACIONAL

- ▶ Declaración Universal de Derechos Humanos: Preámbulo y artículos 7 y 23. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- ▶ C100 Convenio sobre igualdad de remuneración. Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- ▶ C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículos 3 y 26. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Artículos 2, 6 y 7. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- ▶ Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- ▶ Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte, aprobada en la 6a Conferencia Mundial del Grupo de Trabajo Internacional Mujer y Deporte celebrada en Finlandia del 12 al 15 de junio de 2014.
- ▶ Declaración de consenso sobre acoso y abuso sexuales en el deporte. Comité Olímpico Internacional (COI), 2007.
- ▶ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas.



ÁMBITO EUROPEO

- ▶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Artículos 8, 153 y 157. DOUE 2012/C 326/01.
- ▶ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Artículos 20, 21 y 23. DOUE-Z-2010-70003.
- ▶ Declaración relativa a las características específicas del deporte y a su función social en Europa, que deben tenerse en cuenta al aplicar las políticas comunes. Consejo Europeo de Niza, 7-10 diciembre de 2000.
- ▶ Resolución 2002/2280(INI) sobre las Mujeres y el Deporte. Parlamento Europeo.
- ▶ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- ▶ Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CEMR), 2006.
- ▶ Libro Blanco sobre el Deporte de la Comisión Europea. 2007.
- ▶ Carta Europea de la Mujer. Comisión Europea. (COM/2010/0078 final).
- ▶ Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020. (2011/C 155/02).
- ▶ Igualdad de género en el deporte, propuesta para acciones estratégicas 2014- 2020. Unión Europea.
- ▶ Recomendación CM/Rec(2015)2 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en el deporte.
- ▶ Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.
- ▶ Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Comisión Europea.
- ▶ Hacia una mayor igualdad de género en el deporte : Recomendaciones y plan de acción del Grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte. Comisión Europea, Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2022.

ÁMBITO ESTATAL

- ▶ Constitución Española de 1978: Artículos 9.2. y 14.
- ▶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ▶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ▶ 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 Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ▶ 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.
- ▶ Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

ÁMBITO AUTÓNOMICO

- ▶ Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Decreto 16/2006, de 31 de enero, de las Federaciones Deportivas del País Vasco.
- ▶ Decreto 163/2010, de 22 de junio, de clubes deportivos y agrupaciones deportivas.
- ▶ Decreto 203/2010, de 20 de julio, del Deporte de Alto Nivel.
- ▶ Orden de 19 de febrero de 2012, de la Consejera de Cultura, por la que se establecen los criterios para la elaboración de reglamentos electorales y para la realización de elecciones de las federaciones deportivas vascas y territoriales.
- ▶ Estrategia de integración de la perspectiva de género 2017-2020. Dirección de actividad física y deporte del Gobierno Vasco y Fundación BAT Basque Team.
- ▶ VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE. 2018.
- ▶ Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- ▶ DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- ▶ LEY 2/2023, de 30 de marzo, de la actividad física y del deporte del País Vasco.

ÁMBITO FORAL

- ▶ NORMA FORAL 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa. 2020-2023.



5. PARTES QUE CONCIERTAN ESTE PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO constituida el 27 de junio de 2023, y formada:

por una parte, la representación de la Federación

- ▶ MIREN ARANTXA ARZAK GOMEZ, Vicepresidenta de la Federación
- ▶ KARLOS MUGUERZA UNCILLA, Responsable Comité de Competición
- ▶ NEREA ESNAOLA ACHEGA, Representante de Jugadoras/es
- ▶ JOSE MANUEL ESNAOLA ALVAREZ, Representante de Clubes
- ▶ ANDREA RIVAS GONZALEZ, Representante de Entrenadoras/es
- ▶ IÑIGO VILAS MOLINA, Representante de Árbitros/os

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

- ▶ NAGORE TOLOSA ALCALDE, Secretaria de la Federación

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

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

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Federación a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y por la modificación del [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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de la [Federación Guipuzcoana de Balonmano](#).

El [ámbito personal](#) del presente acuerdo recoge a todas las personas involucradas en la Federación, con independencia de la relación que le vincule a la organización y a las personas que forman el área de dirección. Así, la Federación Guipuzcoana de Balonmano hace extensivo el presente acuerdo a todas las partes interesadas (personas federadas, clientes y administraciones públicas, entre otros) si la naturaleza de la relación permite que sea aplicable.

El [ámbito territorial](#) de aplicación es el del territorio donde opera la Federación, la provincia de Guipúzcoa.

En lo referido al [ámbito temporal](#), se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde la firma del presente acuerdo. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se observen necesidades específicas que requieren de su ajuste. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

La vigencia de este plan de igualdad será desde el 29 de diciembre de 2023 hasta el 29 de noviembre de 2027.



7. PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la Federación Guipuzcoana de Balonmano es un conjunto de medidas y acciones que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para todas las personas que integran la Federación, no está dirigido única y exclusivamente a las mujeres.
2. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Tiene un espíritu preventivo y corrector, ya que pretende erradicar discriminaciones por razón de sexo tanto actuales como futuras.
4. Es dinámico, progresivo y está abierto a modificaciones y a nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando a raíz de su seguimiento.
5. Establece un compromiso institucional que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Parte de la escucha, la participación y el diálogo de todas las partes implicadas como principio y herramienta de trabajo.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En la siguiente tabla, se observa la clasificación de **AGRUPACIONES** y **PUESTOS DE TRABAJO**, resultantes de la valoración de puestos de trabajo:

AGRUPACIÓN	PUESTOS DE TRABAJO "DE IGUAL VALOR"
06	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO, DIRECTOR TÉCNICO

Tabla 1. Asignación escalas auditoría retributiva

De acuerdo al **artículo 28** de texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015:

“3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha referencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

Promedios de retribución equiparada según los puestos de igual valor (agrupaciones)

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que estamos ante una plantilla paritaria, integrada por una mujer y un hombre.

En el **SALARIO BASE**, la diferencia de la retribución entre hombres y mujeres es del **13% del salario masculino sobre el femenino**. No precisa de justificación por no superar el 25% señalado por ley.

En el **TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**. No hay complementos salariales.

En el **TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**. No hay complementos extrasalariales.

En el **TOTAL RETRIBUCIONES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **13% del salario masculino sobre el femenino**. No precisa de justificación por no alcanzar el valor del 25% indicado por la ley.

Se adjunta a continuación la tabla de Promedios de las Retribuciones de la **FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO** desagregados por sexo y distribuidos en puestos de igual valor.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
Total							13%		13%		13%
Hombre	1	1	1	0	0	1	32.787 €	0	32.787 €	0	32.787 €
Mujer	2	2	0	0	0	0	28.618 €	0	28.618 €	0	28.618 €

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
Escala 01							13%		13%		13%
Hombre	1	1	1	0	0	1	32.787 €	0	32.787 €	0	32.787 €
Mujer	2	2	0	0	0	0	28.618 €	0	28.618 €	0	28.618 €

Tabla 2. Importes equiparados promedio por agrupación

Medianas de retribución equiparada según los puestos de igual valor (agrupaciones)

Se indican a continuación las diferencias retributivas de las medianas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que estamos ante una plantilla paritaria, integrada por una mujer y un hombre.

En el **SALARIO BASE**, la diferencia de la retribución entre hombres y mujeres es del **13% del salario masculino sobre el femenino**.

En el **TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**. No hay complementos salariales.

En el **TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**. No hay complementos extrasalariales.

En el **TOTAL RETRIBUCIONES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **13% del salario masculino sobre el femenino**.

Las medianas no requieren de justificación legal.

Se adjunta a continuación la tabla de Promedios de las Retribuciones de la **FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO** desagregados por sexo y distribuidos en puestos de igual valor.



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
Total							13%		13%		13%
Hombre	1	1	1	0	0	1	32.787 €	0	32.787 €	0	32.787 €
Mujer	2	2	0	0	0	0	28.618 €	0	28.618 €	0	28.618 €

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
Escala 01							13%		13%		13%
Hombre	1	1	1	0	0	1	32.787 €	0	32.787 €	0	32.787 €
Mujer	2	2	0	0	0	0	28.618 €	0	28.618 €	0	28.618 €

Tabla 3. Importes equiparados mediana por agrupación

9. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El artículo 7.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, expone, sobre el diagnóstico de situación, que:

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la [organización] para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En consecuencia, en el diagnóstico de igualdad hemos llevado a cabo un análisis de la Federación Guipuzcoana de Balonmano, con la intención de evaluar la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los recursos humanos y del estilo de gobernanza de la organización, con el fin de detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.

No obstante, en dicho diagnóstico, hemos querido ir más allá del plano organizativo y laboral de la Federación. Somos conscientes de que el deporte es uno de los ámbitos donde la desigualdad entre mujeres y hombres es más patente y donde más prevalecen las brechas de género. Las mujeres en el ámbito deportivo –tanto las deportistas como las que integran los estamentos técnicos, arbitrales y de gestión– deben hacer frente, día a día, a la desigualdad, a la discriminación directa e indirecta, a barreras explícitas e implícitas, profundamente arraigadas en los roles y estereotipos de género que imperan en nuestra sociedad. Por este motivo, en el diagnóstico hemos abordado también la actividad de la Federación, para poder realizar un análisis de su proyecto deportivo en relación con la igualdad de mujeres y hombres.

Recogemos a continuación las conclusiones del diagnóstico.

Fortalezas, áreas de mejora y recomendaciones

Las principales fortalezas y áreas de mejora detectadas en materia de igualdad, y las recomendaciones realizadas al respecto en el diagnóstico son:

1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

a) GESTIÓN Y GOBIERNO

- ▶ La Federación Guipuzcoana de Balonmano no tiene definidos valores ni principios organizacionales.
- ▶ En su estructura organizativa se observa segregación ocupacional, tanto vertical –los hombres ocupan la mayoría de los cargos directivos–, como horizontal –las mujeres ocupan las funciones administrativas.
- ▶ El modelo de gestión de la Junta Directiva de la Federación es participativo, y el de la Asamblea, asambleario. Los comités de árbitros y competición, unipersonales.
- ▶ El convenio colectivo marco de Instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa no recoge alusión alguna a la exigencia de políticas de igualdad.
- ▶ Los estatutos de la Federación incorporan entre sus funciones promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la práctica de su modalidad deportiva en su ámbito territorial, si bien no instrumentan medidas o acciones para ello.
- ▶ El Reglamento General de Competiciones de la Federación no hace alusión a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo o a la violencia de género.
- ▶ La Federación ha promovido y participado en diversos proyectos y acciones dirigidos a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- ▶ La Federación carece de políticas de igualdad implementadas en la organización.
- ▶ En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 30 de marzo, de la actividad física y del deporte del País Vasco, la Federación sí que dispone de una comisión de igualdad.

RECOMENDACIONES

- ▶ Definir, plasmar, adoptar y difundir los valores y principios organizacionales de la Federación, integrando la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en ellos.
- ▶ Facilitar formación con perspectiva de género, reflexionando sobre los tipos de liderazgo y reduciendo los sesgos de género vinculados con una imagen de varones líderes. Perseverar en la búsqueda de mujeres para ocupar los cargos directivos de la Federación y los Clubes que la integran.
- ▶ Continuar y profundizar en los modelos de gestión participativos actualmente existentes.



- ▶ Instar a la modificación del Convenio colectivo vigente, el Convenio marco de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa para que integre la perspectiva de género y recoja medidas y políticas en materia de igualdad.
- ▶ Modificar el Reglamento General de Competiciones de la Federación desde una perspectiva de género, para que recoja la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de la violencia de género.
- ▶ Continuar con las buenas prácticas, proyectos y acciones en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte.
- ▶ Trasladar a las Federaciones Autonómicas las actuaciones desarrolladas en el marco de la planificación para incorporar la igualdad en la gestión de la Federación e impulsar la coordinación de actuaciones con estas.
- ▶ Hacer difusión de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la planificación para incorporar la igualdad en la gestión de la Federación.

b) GESTIÓN DE PERSONAS

I. Características demográficas y generales de la plantilla

- ▶ La plantilla de la Federación Guipuzcoana de Balonmano es paritaria, y está integrada por dos personas, una mujer y un hombre.
- ▶ Las franjas de edad de la plantilla son de 21 a 35 años (mujer), y de 46 y 59 años (hombre).
- ▶ La totalidad de la plantilla de la Federación es de reciente incorporación, ambas personas llevan menos de 6 meses contratadas en la organización.
- ▶ En la plantilla de la Federación no hay diversidad en lo que se refiere a nacionalidades o personas con discapacidad.

II. Procesos de selección y contratación

- ▶ Los procesos de selección y contratación se inician a partir de necesidades de servicio, jubilaciones y ceses de contrato.
- ▶ La difusión de las ofertas de empleo se realiza a través de convocatoria interna entre los clubes que y a través de redes sociales –correo electrónico a los clubes, Instagram, WhatsApp y Twitter(X)–.
- ▶ En las ofertas y formularios de empleo se intenta no hacer referencia directa o indirecta al sexo, si bien se observa la utilización del masculino genérico para la denominación del puesto de trabajo.
- ▶ Para la selección se realizan tres tipos de pruebas, por orden cronológico y de baremación: valoración del currículum, prueba ofimática y entrevista personal.
- ▶ En la entrevista personal no se hace mención a cuestiones personales y familiares.
- ▶ Las personas encargadas de la selección y la contratación no han recibido formación en igualdad.

- ▶ El órgano de selección es paritario, está compuesto por un hombre y una mujer.
- ▶ En la selección no se aplica el criterio del sexo infrarrepresentado ante igualdad de condiciones de idoneidad.
- ▶ No hay participación de la RLT en los procesos, dado que no existe.
- ▶ No se incorporan cláusulas sociales para la subcontratación de empresas y servicios.
- ▶ No se realizan informes de impacto de género para la contratación de servicios ni para la selección de personal.
- ▶ Las bajas causadas en los últimos 3 años se han cubierto con otras tantas incorporaciones en el mismo ejercicio.
- ▶ En el último año se ha producido una baja por cese voluntario y se han realizado 2 incorporaciones, una mujer y un hombre. Ambas personas con contrato indefinido. El hombre, a tiempo parcial en la categoría de dirección técnica. La mujer, a tiempo completo en la categoría de administración.

III: Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- ▶ La clasificación profesional en la organización se establece según el ejercicio de las funciones federativas.
- ▶ No existe una definición de puestos de trabajo y/o de categorías laborales. Tampoco existe un sistema de evaluación del desempeño.
- ▶ No existe un sistema de promoción.
- ▶ La Federación contempla la posibilidad de implementar medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos y funciones donde se encuentran infrarrepresentadas.
- ▶ Hay dos departamentos con dos perfiles: administración, con un puesto de oficial 1º, grupo profesional G05 (oficiales administrativos), ocupado por una mujer; y dirección técnica, con un puesto de director técnico, grupo profesional G03 (Jefes administrativos), ocupado por un hombre.
- ▶ Ambos perfiles son considerados mandos intermedios, por lo que no observamos segregación vertical.
- ▶ Existe segregación horizontal, dado que el departamento de administración está feminizado, mientras que el de dirección técnica está masculinizado.

IV. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ▶ Las dos personas empleadas en la Federación tienen un contrato indefinido.
- ▶ Hay dos tipos de jornada, determinadas por las necesidades de la organización:
 - El departamento de dirección técnica tiene jornada parcial sin horario establecido ni presencia física.
 - El departamento de administración tiene una persona con jornada parcial (3 horas de lunes a viernes), y una persona con jornada completa, de 40 horas distribuidas de lunes a viernes. La entrada y salida del trabajo es flexible, en función del trabajo y las necesidades personales. Las horas extraordinarias se compensan con tiempo libre, hora por hora.
- ▶ En verano o épocas sin competición, la jornada es continua, de 08:30 a 14:00.



- ▶ No hay trabajo por turnos.
- ▶ Los tipos de extinción de relación laboral empleados hasta la fecha en la organización han sido jubilación y cese voluntario.
- ▶ Existe la modalidad de trabajo a distancia, siendo la mujer quien hace uso del teletrabajo.
- ▶ Las medidas de conciliación se pactan de común acuerdo entre la organización y las personas trabajadoras, según las situaciones concretas que se dan, no existiendo una serie de medidas establecidas a priori.
- ▶ No existen días retribuidos al año de libre disposición.
- ▶ En ningún caso se produce trato diferenciado en función del tipo de contrato, de jornada o del uso de medidas de conciliación. Los derechos y beneficios son los mismos para todas las personas contratadas.
- ▶ Durante el 2022 nadie en la plantilla hizo uso de medidas de conciliación o bajas laborales. Hasta el momento no se ha tenido la oportunidad de implantar medidas para incentivar la corresponsabilidad. Tampoco se ha dado el caso de tener que contratar a una persona para sustituir a quien estuviese ejerciendo el derecho de un permiso de conciliación.
- ▶ La Federación carece de pautas para garantizar el derecho a la intimidad y la desconexión digital.
- ▶ Se desconoce si existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la organización.

RECOMENDACIONES

- ▶ Formar al personal responsable de los procesos de los procesos de selección, contratación y promoción profesional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Esmerar la atención para comprobar que se emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y en los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.
- ▶ Facilitar formación con perspectiva de género, reflexionando sobre los tipos de liderazgo y reduciendo los sesgos de género vinculados con una imagen de varones líderes. Perseverar en la búsqueda de mujeres para ocupar los cargos directivos de la Federación.
- ▶ Establecer una definición de puestos de trabajo y categorías laborales, así como un sistema de evaluación de desempeño.
- ▶ Adoptar y difundir unas pautas para garantizar el derecho a la intimidad y la desconexión digital.
- ▶ Establecer canales formales para identificar las necesidades de conciliación del personal de la Federación e implementar las medidas que se estimen oportunas.
- ▶ Ampliar el uso de algunos de los permisos establecidos legalmente.
- ▶ Sensibilizar sobre corresponsabilidad familiar a la plantilla y al personal directivo de la Federación y de los clubes que la integran.
- ▶ Incorporar la perspectiva de género en las políticas y acciones de prevención de riesgos laborales.

2. GESTIÓN ECONÓMICA

a) PRESUPUESTO Y PARTIDAS PRESUPUESTARIAS

- ▶ La Federación no dispone de un presupuesto desglosado por conceptos con uno específico para acciones en igualdad, ni tiene identificado el impacto de género de las partidas más relevantes por importe.
- ▶ Una de las partidas más importantes de ingresos es una subvención de un convenio con la Diputación que tiene como eje principal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, a través del fomento y participación en el balonmano femenino y la realización del presente plan de igualdad.

b) INVERSIONES

- ▶ No consta información sobre la existencia de un plan de inversiones.
- ▶ Entre las inversiones destaca la adquisición de ropa deportiva específica para el balonmano playa femenino y la compra de una pista destinada al uso de las selecciones.

c) RETRIBUCIONES Y POLÍTICA SALARIAL

- ▶ Conclusiones de la auditoría retributiva:
 - En la Federación Guipuzcoana de Balonmano únicamente hay dos puestos de trabajo, y para la organización ambos puestos tienen un valor similar independientemente del sexo de quien lo ocupa.
 - No existen complementos salariales ni extrasalariales por lo que la retribución total de cada puesto es el salario base.
 - No existen brechas en el salario base ni, ante la ausencia de complementos, en el total retribuciones, ni del total de la plantilla, ni por agrupaciones, igual o superiores al 25% que se deban justificar.
 - Al tratarse de una plantilla paritaria, compuesta únicamente por dos personas –un hombre y una mujer–, el promedio y la mediana de todas las retribuciones coinciden.
 - Los honorarios para el personal arbitral, anotador y cronometrador en el ámbito territorial son los mismos para los encuentros masculinos y femeninos.
 - En las ligas Vasca y Nacional los honorarios en las mismas categorías o competiciones son más elevados para los partidos masculinos que femeninos.

RECOMENDACIONES

- ▶ Elaborar los presupuestos con perspectiva de género y realizar un análisis del impacto de género en la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.
- ▶ Establecer un plan de inversiones con perspectiva de género. Establecer criterios de equidad para identificar las necesidades y proponer inversiones en infraestructura y equipaciones deportivas.
- ▶ Establecer criterios de igualdad para la asignación de partidas económicas a Federaciones Autonómicas y/o clubes para inversiones.
- ▶ Incorporar en el presupuesto una partida específica para acciones destinadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.



- ▶ Identificar expresamente las partidas destinadas a inversión en material, actividades y programas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Establecer requisitos para garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre ellas la exigencia de un Plan de Igualdad en vigencia, para la subcontratación de empresas y servicios.
- ▶ Hacer un seguimiento anual de la brecha salarial.
- ▶ Instar a las Federaciones Vasca y Nacional a equiparar los honorarios arbitrales en los encuentros femeninos y masculinos de la misma categoría.

3. ACTIVIDAD DEPORTIVA

a) HISTÓRICO DE EQUIPOS Y LICENCIAS

- ▶ En las últimas 5 temporadas se ha pasado de una presencia equilibrada (un 2% de diferencia a favor de los equipos masculinos) a una leve brecha de un 14% a favor de los equipos femeninos.
- ▶ Las categorías con más equipos son las intermedias (infantil, cadete y juvenil), mientras que la presencia de equipos de ambos sexos se reduce en la categoría más joven (alevín) y en las senior. En ninguna de ellas la brecha entre ambos sexos supera el 15%.
- ▶ No tenemos datos históricos desagregados por sexo de licencias de estamento técnico y arbitral, no obstante en las licencias de deportistas, aunque no tengamos datos de todas las categorías en todas las temporadas, el comportamiento es similar al observado en los equipos.

b) LICENCIAS TEMPORADA 2022-2023

- ▶ La presencia femenina en el balonmano guipuzcoano se centra en el estamento de jugadoras.
- ▶ Las licencias de deportistas, en términos absolutos, están equilibradas entre mujeres y hombres. La presencia de jugadoras se concentra en las categorías más jóvenes, cadete y juvenil, viéndose significativamente reducida en la categoría senior. Se observa un mayor abandono de la práctica deportiva entre mujeres que hombres.
- ▶ La presencia femenina se reduce en el estamento técnico. Las entrenadoras dirigen un 24% de los equipos, concentrándose en las categorías más jóvenes y en los equipos femeninos. La masculinización del entrenamiento afecta tanto a equipos masculinos como femeninos, siendo más acusada en el caso de equipos masculinos. Este patrón se reproduce en las oficiales, donde todas las categorías, salvo la Senior femenina, están masculinizadas. Las oficiales se concentran, también, en las categorías de menor edad y en los equipos femeninos.
- ▶ El estamento arbitral es el más masculinizado de todos, con 3 árbitras frente a 38 árbitros. La presencia de mujeres es exigua en la categoría territorial e inexistente en la autonómica. La máxima categoría, la nacional, es donde mayor representación femenina hay.

c) INICIATIVAS Y MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

- ▶ La Federación ha puesto en marcha diversos proyectos e iniciativas para integrar la perspectiva de género en la gestión deportiva.
- ▶ Ha creado un grupo de trabajo para el fomento del balonmano femenino.
- ▶ Se han creado competiciones deportivas y se han realizado talleres y charlas sobre la salud de las mujeres deportistas, y sobre la gestión de equipos femeninos.
- ▶ Ha trabajado junto a las jugadoras senior para conocer e integrar las necesidades de las deportistas.
- ▶ Ha adquirido equipación deportiva femenina.
- ▶ Han realizado acciones para promover la presencia de mujeres referentes en el balonmano guipuzcoano.

RECOMENDACIONES

- ▶ Perseverar con las buenas prácticas en materia de promoción de la igualdad entre las mujeres y hombres en el ámbito deportivo, son iniciativas interesantes, potentes y con mucho recorrido.
- ▶ Para cumplir con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, recomendamos elaborar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones realizadas, y elevarlo al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas. La estructura y plazo para la presentación de dicho informe se determinará por el Consejo Superior de Deportes.
- ▶ Indagar sobre las necesidades de conciliación las personas integrantes de todos los estamentos de la Federación, y asegurarse de que las personas que integran la Federación tengan igualdad en el acceso a los derechos de conciliación, independientemente de la relación laboral que mantengan con la misma.
- ▶ Suscribir la Declaración de Brighton la Declaración de Brighton impulsada en 1994 por el Grupo de Trabajo Internacional sobre Mujer y Deporte. Esta declaración establece diez principios que han de regir las acciones orientadas al fomento de la participación de las mujeres en el deporte, a saber: equidad e igualdad en la sociedad y en el deporte; instalaciones; el deporte escolar y junior; desarrollo de la participación; el deporte de alto nivel; la dirección en el deporte; educación, formación y desarrollo; información e investigaciones sobre el deporte; recursos; y cooperación nacional e internacional.

4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

a) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ▶ La Federación ha creado una Comisión de Igualdad, compuesta por 4 mujeres y 3 hombres para tratar esta materia entre otras.
- ▶ No existe regulación, protocolo o procedimientos específicos sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la Federación. Se recurre a los proporcionados por el Gobierno Vasco.
- ▶ El Reglamento de régimen disciplinario es el de la Federación Vasca de Balonmano, en el cual no hay alusión alguna al acoso sexual y por razón de sexo o a la violencia de género.
- ▶ No se han desarrollado acciones en materia de sensibilización y prevención del mismo.
- ▶ La Federación ha tenido conocimiento de dos casos de trato irrespetuoso por parte de estamento técnico o arbitral hacia jugadoras, uno fue gestionado directamente por el club afectado, otro por la Federación Vasca.
- ▶ La Federación gestionó un tercer caso a partir de las quejas de unas jugadoras sobre un árbitro. Lo hizo a través de ZURE TALDEKOAK GARA¹, “No vas a jugar conmigo” un servicio del Gobierno Vasco, si bien paralelamente no designo al árbitro en cuestión para partidos femeninos.

b) PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- ▶ La Federación carece de un programa de inserción laboral de víctimas de violencia de género ni ha adoptado medidas de acción positiva que incentiven su contratación.
- ▶ En todos los niveles de la Federación se desconocen los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- ▶ Se desconocen también los beneficios e incentivos públicos para la contratación mujeres víctimas de violencia de género.
- ▶ La Federación carece de un protocolo para abordar las situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género
- ▶ No se ha realizado formación interna en materia de violencia de género.
- ▶ La Federación no tiene conocimiento de ningún caso, ni reciente, ni en años anteriores, de trabajadoras víctimas de violencia de género en su seno.

¹ ZURE TALDEKOAK GARA es un servicio del Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco especializado de información y atención para casos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el ámbito deportivo dirigido a las víctimas que estén sufriendo la citada problemática, a su entorno y a las federaciones, clubes y asociaciones.

RECOMENDACIONES

- ▶ Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el contexto de la Federación y difundirlo entre todos los estamentos y clubes que la integran.
- ▶ Formar y sensibilizar a todos los estamentos de la Federación y de los clubes que la integran en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género en el ámbito deportivo.
- ▶ Instar a la Federación Vasca de Balonmano a que incluya el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género en el Reglamento de régimen disciplinario.
- ▶ Informar a la plantilla y a los clubes sobre los derechos específicos para las víctimas de violencia de género.

5. FORMACIÓN

a) FORMACIÓN INTERNA

- ▶ La formación dirigida a la plantilla no es obligatoria.
- ▶ El horario depende de la organización formadora y del público de la misma. Si se imparte fuera del horario laboral se compensan las horas con tiempo libre.
- ▶ La ubicación de la formación depende de la naturaleza de la misma, en caso de ser fuera del lugar de trabajo no se compensan los desplazamientos.
- ▶ La formación ofrecida es accesible a todas las personas, independientemente del contrato y jornada, y no es determinante para la promoción.
- ▶ No observamos desigualdades o desequilibrio radicados en la política de formación de la Federación.
- ▶ En el último año no se ha impartido formación dirigida en exclusiva a la plantilla.
- ▶ No se ha realizado formación específica en materia de igualdad para la plantilla de la Federación.
- ▶ No existe un plan de formación en la Federación, ni interna ni externa.

b) FORMACIÓN EXTERNA

- ▶ Desde 2022 la Federación ha realizado un total de 4 actividades formativas.
- ▶ De las 4, 2 han estado directamente relacionadas con temáticas específicamente femeninas.
- ▶ Las otras 2 son cursos dirigidos a personas de ambos sexos.
- ▶ Todas las actividades incorporan la perspectiva de género en los aspectos relacionados con el título, la temática, los objetivos y el público objetivo.
- ▶ La docencia ha estado protagonizada por mujeres en las dos actividades dirigidas específicamente a mujeres o a equipos femeninos, en el curso arbitral está limitada por el menor número de árbitras nacionales (2 mujeres frente a 5 hombres). El curso de entrenador/a nivel I ha sido impartido por un equipo de 4 personas, 3 hombres y 1 mujer.



- ▶ El lenguaje es el aspecto en el que más debe ser mejorado. Únicamente una actividad (la formación en gestión de equipos femeninos) hace un uso totalmente inclusivo y no sexista del lenguaje. En el resto de actividades, especialmente en los cursos de arbitro/a y anotador/a y de entrenador/a, pese a que los titulares son inclusivos, el texto está redactado en masculino genérico.
- ▶ No tenemos constancia de los datos de asistencia segregados por sexo a las diferentes actividades para valorar la participación de mujeres y hombres en las mismas.
- ▶ No se han podido revisar los temarios concretos de las formaciones para valorar la incorporación de contenido relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo, o para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de la violencia de género.
- ▶ En ciertas formaciones existe un apartado dedicado a la igualdad de género, si bien este apartado no se suele hacer debido a la ausencia de personas que lo puedan impartir.

RECOMENDACIONES

- ▶ Indagar en las necesidades formativas de la plantilla y del personal y clubes que integra la Federación y elaborar un plan de formación, tanto interna como externa.
- ▶ Continuar integrando la perspectiva de género en todas las formaciones ofertadas por la Federación.
- ▶ Realizar formación sobre lenguaje inclusivo y no sexista a la plantilla.
- ▶ Recopilar datos de asistencia segregados por sexo para valorar la participación de mujeres y hombres en las formaciones.
- ▶ Revisar los temarios de las formaciones para asegurarse que integran la perspectiva de género y que incorporan contenido relacionado con la igualdad de mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género.
- ▶ Garantizar que se dispone de personal con la formación para poder impartir las formaciones (o las partes de las formaciones correspondientes) en materia de igualdad.

6. COMUNICACIÓN

- ▶ Se aprecia una concienciación respecto de la importancia del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- ▶ El manual de referencia utilizado para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista es el del Gobierno Vasco.
- ▶ No se ha realizado formación sobre lenguaje inclusivo y no sexista a las personas que gestionan la comunicación y las redes sociales de la organización.
- ▶ Las imágenes empleadas son inclusivas y no sexistas, y transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Los logos utilizados por la organización son neutros.

- ▶ Los canales empleados en la comunicación interna son: reuniones, correo electrónico, cuestionarios para la obtención de información, manuales o publicaciones, intranet y redes sociales (WhatsApp, Instagram y Twitter (X)).
- ▶ No existe un canal de comunicación interna de la plantilla con la organización vertical ascendente, sino que toda se da de manera horizontal, a través de un grupo de WhatsApp.
- ▶ Los canales empleados en la comunicación externa son: página web, Instagram y Twitter (X).
- ▶ La principal campaña de sensibilización sobre un tema específico ha girado en torno al fomento del balonmano femenino (2022-2023).
- ▶ El lenguaje empleado en las redes sociales (Instagram y Twitter(X)) suele ser inclusivo y no sexista, con la mayor parte de las publicaciones en euskera y algunas en castellano.
- ▶ La mayoría de las imágenes utilizadas en las publicaciones en redes sociales son protagonizadas por mujeres. La imagen de la mujer que se proyecta es la de una mujer activa, que ocupa el espacio, ubicada en una posición central y protagonista.
- ▶ La representación mediática de las mujeres está libre de cosificación sexual y estereotipos sexistas.
- ▶ El lenguaje empleado en la normativa muestra un esfuerzo (mejorable) para no invisibilizar a las mujeres.
- ▶ Las fórmulas de lenguaje inclusivo y no sexista más empleadas en toda la comunicación, incluyendo la normativa, de la Federación en castellano son el uso del masculino y femenino conjuntamente o las barras para incluir ambos sexos. En estos casos se suele anteponer la forma masculina a la femenina, lo que denota una cierta jerarquización androcéntrica de los dos sexos.

RECOMENDACIONES

- ▶ Formar al personal que gestiona la comunicación y las redes sociales de la Federación en lenguaje inclusivo y no sexista.
- ▶ Elaborar y difundir una guía de lenguaje inclusivo en el ámbito de la Federación.
- ▶ Revisar el lenguaje empleado en la normativa de la Federación para que sea realmente inclusivo y no sexista.
- ▶ Utilizar fórmulas de lenguaje inclusivo y no sexista más allá de las barras, y en caso de utilizar las barras, alternar la forma que se antepone, una vez masculina, otra vez femenina.
- ▶ Perseverar en la utilización no sexista e inclusiva de las imágenes, como se está haciendo hasta la fecha.

Análisis DAFO

Como conclusión del Informe Diagnóstico, hemos realizado un análisis DAFO, en el cual sintetizamos la información analizada, para identificar aquellos factores estratégicos que se deberán tener en cuenta a la hora de diseñar los mecanismos y acciones para minimizar las Debilidades, transformar o reducir las Amenazas, consolidar las Fortalezas, y optimizar las Oportunidades.



DEBILIDADES

- En primer lugar, la principal debilidad de la Federación radica en la histórica masculinización de las estructuras de poder de las entidades deportivas, que dificulta la necesaria presencia equilibrada de mujeres en todas las áreas y niveles de la gestión deportiva. Es evidente la persistencia de los estereotipos de género en el deporte, sobre todo en los estamentos técnicos (entrenadoras, entrenadores y oficiales) y en los arbitrales.
- En segundo lugar, y muy relacionado con el anterior punto, la ausencia de formación en materia de igualdad de la plantilla y del personal que integra la estructura directiva de la Federación muestra un campo de trabajo que puede interpretarse como una debilidad, pero también como una oportunidad, ya que queda mucho recorrido por delante.
- En tercer lugar, el hecho de no contar con un presupuesto cerrado para la realización de acciones destinadas a la promoción de igualdad, y de depender de subvenciones para la implementación de las mismas puede dificultar su diseño y puesta en marcha, ya que para toda política pública es requisito indispensable conocer y disponer de los recursos necesarios.
- En un sentido similar, es necesario sensibilizar y formar a la plantilla y al grueso de la Federación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y de violencia sexual para evitar situaciones de esta índole, independientemente de su gravedad. Elaborar un protocolo al respecto e informar a toda la Federación sobre su existencia y su funcionamiento es crucial para generar espacios deportivos y laborales seguros para todas las personas.
- Asimismo, cuestiones como la revisión de las comunicaciones y la normativa de la Federación para garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista; el fomento de la participación y la adherencia de las mujeres en el deporte; la defensa de la igualdad de trato, oportunidades y condiciones; y, el fomento de la corresponsabilidad y el derecho a la conciliación de la vida profesional, deportiva, personal y son áreas en las que se debe seguir perseverando.
- En términos generales, resulta clave definir los principios y valores de la Federación, integrando en ellos su voluntad y compromiso de trabajar para transversalizar la perspectiva de género en todas las acciones, actividades y proyectos que realice la Federación de manera interna y externa.

AMENAZAS

- Las principales amenazas que debemos señalar son problemáticas que no son intrínsecas a la organización, sino que por su carácter estructural se erigen como amenazas en la implementación de este Plan de Igualdad. Son problemáticas que surgen del contexto histórico y presente, como por ejemplo, la dependencia de recursos públicos –dependientes a su vez de una cierta estabilidad política– para la implementación, mantenimiento y ampliación de las políticas de igualdad (como las acciones fruto de este plan); la segregación horizontal y vertical en las estructuras sociales y de gestión; la prevalencia de los roles y estereotipos de género; o la violencia estructural que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres en una sociedad patriarcal como la nuestra. Todas estas amenazas ponen de manifiesto, día a día, la necesidad de impulsar políticas de igualdad y contra la violencia de género en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el deportivo.
- El hecho de que la Federación opere en el contexto deportivo, un ámbito pensado tradicionalmente por y para los hombres, debe tenerse en cuenta a la hora de prever y saber transformar las posibles resistencias, tanto in-

ternas como externas, que pueden aparecer con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad. En este sentido, es crucial legitimar por parte de la dirección de la Federación el Plan de Igualdad y las acciones que en él se contemplan.

- Por último, tres amenazas que afectan a la Federación de manera concreta: en primer lugar, la elevada proporción de mujeres que abandonan el deporte a medida que va avanzando su edad –motivado en parte por las dificultades en la conciliación de sus vidas deportivas, profesionales y personales–; en segundo lugar, la falta de información y formación en materia de igualdad a todos los niveles; y, finalmente, la ausencia de recursos humanos y materiales o la escasa planificación para la adecuada aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todo el ámbito de acción de la Federación podría suponer la ralentización del proceso de implementación del Plan de Igualdad y la reducción de su alcance y eficacia.

FORTALEZAS

- La mayor fortaleza reside en el compromiso real de la Federación con la igualdad de oportunidades y hombres. Este compromiso queda patente por la propia iniciativa de poner en marcha este plan de igualdad de manera voluntaria; pero además, por todas las acciones desarrolladas e implementadas en el último año por el grupo de trabajo de fomento del balonmano femenino que hemos recogido en este diagnóstico. La iniciativa mostrada por este grupo de trabajo, el enfoque transversal de las actividades desarrolladas, así como la capacidad de involucrar a los diferentes estamentos del ámbito deportivo son fortalezas que interesa reconocer, valorar y potenciar.
- Así mismo es valorable positivamente la actitud de la Comisión Negociadora, ya que en ella percibimos una ambición transformadora, pero también una predisposición y colaboración para recabar y facilitar, en equipo y de forma organizada y precisa, la información solicitada para elaborar este diagnóstico.
- Finalmente, otra de las grandes fortalezas es el ámbito en el que desarrollo su actividad. El deporte es, sin duda, un factor de cohesión social que puede promover una ciudadanía igualitaria, respetuosa y comprometida. Debemos ser conscientes del potencial educador y socializador del deporte y fomentar, a través de su práctica, la transmisión de valores democráticos, inclusivos y no sexistas.

OPORTUNIDADES

- La Federación se encuentra en un momento clave para llevar a cabo su I Plan de Igualdad. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un eje central de las recientemente aprobadas Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, y LEY 2/2023, de 30 de marzo, de la actividad física y del deporte del País Vasco. Es, por lo tanto, el momento idóneo para subirse a este tren, e incorporar la perspectiva de género como un eje transversal, pero, sobre todo, vertebrador, de todas sus políticas y acciones.
- En los últimos años, la Federación está experimentando un incremento de la presencia femenina, no solo a nivel deportivo, también en estamentos de la organización –como el directivo, el técnico o el arbitral– tradicionalmente vetados a las mujeres. En este sentido, el I Plan de Igualdad puede y debe acompañar a la Federación en este reto para que esta creciente presencia de mujeres se haga desde la igualdad de trato y oportunidades y desde la tolerancia y el respeto.



- Es necesario tener en cuenta que las actuaciones y políticas de la Federación, tanto a nivel interno como externo pueden tener un impacto a nivel más allá de su ámbito de actuación, lo que representa una oportunidad para que otras federaciones y organizaciones deportivas se vean identificadas y tomen su enfoque como referencia. Su principal función a nivel externo es contribuir a la promoción del deporte, concretamente el balonmano, en su territorio, pero estas actuaciones no tienen mayor alcance si no se aplica una perspectiva de género. Por este motivo, con este Plan de Igualdad, la Federación debe ir más allá de buscar la consecución de una igualdad de trato y oportunidades entre los sexos en el contexto de su organización, y perseguir convertirse en un motor de sensibilización y transformación, en un agente de cambio no solo entre las personas que la integran sino también, en la medida de lo posible, entre el resto de entidades que interactúan con ella.
- Las alianzas y sinergias con otras organizaciones y entidades deportivas supone crear la posibilidad de potenciar y ampliar el impacto que las políticas de igualdad pueden tener en la organización del capital humano en el deporte a nivel interno y externo. De esta manera resulta oportuno tejer alianzas que contribuyan a conseguir los objetivos que estratégicamente se plantean en este I Plan de Igualdad, pero también a lograr la transversalización de la perspectiva de género y la igualdad real y efectiva en el ámbito deportivo.



10. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad de la Federación Guipuzcoana de Balonmano a lo largo de 6 ejes y sub-ejes que componen el contenido de este plan. Estos ejes y sub-ejes de actuación son:

1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

- a) Gestión y gobierno (cultura organizacional)
- b) Gestión de personas
 - i. Procesos de selección y contratación
 - ii. Clasificación, promoción profesional e infrarrepresentación femenina
 - iii. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

2. GESTIÓN ECONÓMICA

- a) Presupuesto y partidas presupuestarias
- b) Inversiones
- c) Retribuciones y política salarial

3. ACTIVIDAD DEPORTIVA

4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- a) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- b) Protección a las víctimas de violencia de género

5. FORMACIÓN

6. COMUNICACIÓN



11. OBJETIVOS DE ESTE PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos de este Plan de Igualdad están destinados a toda aquella persona involucrada en la Federación, desde la junta directiva y la plantilla, las personas que integran los diferentes estamentos y los clubes, hasta sub-contratas, clientes y empresas colaboradoras.

Partiendo del resultado del informe diagnóstico, así como de los principios que rigen este plan, y de la noción de que la sensibilización es la base del cambio social y, por tanto, el germen para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, se ha establecido el siguiente objetivo general:

Incorporar la perspectiva de género y promover la aplicación efectiva y real del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y condiciones en todos los niveles, áreas y estamentos de la Federación, tanto en el ámbito laboral como en el deportivo. Será fundamental erradicar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, estereotipos, mentalidades y costumbres.

La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad para alcanzar el objetivo general es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social².

Transversalizar el género implica aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y posterior evaluación de la acción.

Por lo tanto, para cada eje de actuación identificado en el diagnóstico, se han establecido unos objetivos generales y específicos:

² La estrategia de la transversalidad se recoge en diferentes normas, nacionales e internacionales, si bien la referencia fundamental en el ámbito nacional es la L.O.3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.



1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Federación.

Objetivos específicos:

- 1.1. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los valores y principios de la Federación.
- 1.2. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la Federación.
- 1.3. Establecer herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación.
- 1.4. Desarrollar una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.
- 1.5. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.
- 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2. GESTIÓN PRESUPUESTARIA

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de recursos económicos y garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en dicha gestión.

Objetivos específicos:

- 2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación.
- 2.2. Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.
- 2.3. Eliminar la brecha salarial en las retribuciones de la Federación.

3. ACTIVIDAD DEPORTIVA

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva.

Objetivos específicos:

- 3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres.
- 3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad.
- 3.3. Distribuir los recursos humanos de la Federación respetando el principio de igualdad.
- 3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.
- 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.
- 3.6. Garantizar la salud laboral de las deportistas.
- 3.7. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.



4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: Integrar la prevención de la violencia de género y del acoso sexual y por razón de sexo en toda la actividad de la organización.

Objetivos específicos:

- 4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y del acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.2. Establecer pautas de actuación ante la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.4. Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

5. FORMACIÓN

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda actividad formativa de la Federación.

Objetivos específicos:

- 5.1. Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación.
- 5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación
- 5.3. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de formación impartida en el ámbito de la Federación.
- 5.4. Aumentar a presencia de mujeres docentes en los cursos de formación.

6. COMUNICACIÓN

Objetivo general: Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de la comunicación.

Objetivos específicos:

- 6.1. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la Federación.
- 6.2. Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada, sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista.
- 6.3. Visibilizar a las mujeres de todos los estamentos en los diferentes soportes de comunicación.

A su vez, para la consecución de estos objetivos, se han asignado, para cada eje de actuación, una o varias acciones delimitadas temporalmente. En cada acción se han definido:



- los objetivos específicos perseguidos con la acción;
- las áreas o personas responsables de impulsar o ejecutar la acción –normalmente será quien en base a sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente–;
- la temporización de la acción, con el año de implantación (que necesariamente será durante la vigencia del plan) y la vigencia de la misma;
- el nivel de prioridad;
- los indicadores de seguimiento y evaluación –para medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar–;
- el coste, o al menos, una aproximación del coste de la implementación que debe ser considerado, y los recursos necesarios para poner a ejecutar la acción.

12. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Eje 1. Organización y gestión interna

Acción 1.1.		Valores y principios organizacionales de la Federación				
Descripción	Definir, plasmar, adoptar y difundir los valores y principios organizacionales de la Federación, integrando la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ellos.					
Objetivos específicos	1.1. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los valores y principios de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.					
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento (formulación). Personal encargado de comunicación (publicación y difusión).					
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación	X					
Vigencia	X	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta		
Nivel de prioridad				X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Principios y valores de la Federación redactados. Principios y valores publicados en la web y difundidos a través de redes sociales.					
Coste	Coste/hora del personal responsable.					
Recursos necesarios	Humanos: Personas / Equipo responsable. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.					

Acción 1.2. Reglamento general de competiciones de la Federación				
Descripción	Modificar el Reglamento General de Competiciones de la Federación desde una perspectiva de género, para que recoja la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de la violencia de género.			
Objetivos específicos	1.1. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Reglamento General de Competiciones revisado y modificado.			
Coste	Coste/hora del personal responsable.			
Recursos necesarios	Humanos: Personas / Equipo responsable. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.3.		Normativa de la Federación			
Descripción	Revisar las bases de competición, las normas de régimen interno, normas disciplinarias, Código Ético y otros reglamentos aprobados por la Federación desde una perspectiva de género y efectuar las modificaciones correspondientes para que recoja la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de la violencia de género.				
Objetivos específicos	1.1. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de documentos revisados sobre el total de documentos normativos existentes. % de documentos que incluyen la perspectiva de género sobre el total de documentos.				
Coste	Coste/hora del personal responsable.				
Recursos necesarios	Humanos: Personas / Equipo responsable. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 1.4. Convenio colectivo vigente				
Descripción	Instar a la modificación del Convenio colectivo vigente, el Convenio marco de instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa para que integre la perspectiva de género y recoja medidas y políticas en materia de igualdad.			
Objetivos específicos	1.1. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva / Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación			X	
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Instancia a la autoridad competente solicitando la modificación del Convenio. Comunicación a sindicatos sobre la solicitud de modificación del Convenio. Convenio Marco modificado.			
Coste	Coste/hora del personal responsable.			
Recursos necesarios	Humanos: Personas / Equipo responsable. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.5. Definiciones de Puestos de Trabajo (DPT's)				
Descripción	Elaborar las definiciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría coinciden con la realidad. Difundir las DPT's. Comparar la presente valoración de puestos de trabajo con la siguiente realizada al finalizar su vigencia.			
Objetivos específicos	1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Descripciones de puestos de trabajo realizadas aprobadas por la Junta Directiva y la Comisión de igualdad. Comprobante de las comunicaciones de las Descripciones de Puesto de Trabajo a la plantilla.			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste material de oficina.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH, departamento de administración. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.6. Sistema de evaluación del desempeño				
Descripción	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con los factores para tener en cuenta en cada puesto de trabajo, con una perspectiva de género.			
Objetivos específicos	1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Documento que recoja el sistema de evaluación de desempeño establecido por la Federación. Resultados de las evaluaciones de desempeño desarrolladas en los diferentes años desagregado por sexos. Relación entre las evaluaciones de desempeño desarrolladas y las mejoras en el empleo, desagregado por sexos.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño. Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.7. Canales de comunicación para identificar las necesidades del personal y voluntariado				
Descripción	Establecer canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal y voluntariado de la federación e implementar las medidas que se estimen oportunas.			
Objetivos específicos	1.3. Habilitar herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación. 1.5. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de solicitudes de conciliación recibidas a través del canal formal, por sexo. Nº de medidas implementadas para facilitar la conciliación, por sexo. Nº de personas beneficiarias de medidas para conciliación, por sexo.			
Coste	Coste/hora del personal responsable.			
Recursos necesarios	Humanos: Personas / Equipo responsable. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.8. Canales de comunicación para identificar las necesidades de las mujeres de los diferentes estamentos				
Descripción	Habilitar un canal de participación de mujeres de los diferentes estamentos (deportivo, técnico y arbitral) que informe puntualmente a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad. Hacer difusión de la existencia de esos canales.			
Objetivos específicos	1.3. Habilitar herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación. 1.5. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de comunicaciones recibidas a través del canal. Nº de medidas implementadas para atender las solicitudes. Nº de personas beneficiarias de las medidas implementadas.			
Coste	Coste/hora del personal responsable. Coste del material de oficina.			
Recursos necesarios	Humanos: Personas / Equipo responsable. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.9. Criterios y mecanismos para la selección del personal				
Descripción	Establecer criterios y mecanismos formales, y transparentes, para la selección del personal de todos los estamentos de la Federación (laboral, técnico, arbitral, etc.) para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres, sin segregación horizontal ni vertical.			
Objetivos específicos	1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. % de nuevas incorporaciones realizadas sobre mecanismos formales respecto al total de nuevas incorporaciones. % de mujeres incorporadas respecto a las nuevas incorporaciones.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.10. Criterios y mecanismos para la promoción del personal				
Descripción	Establecer criterios y mecanismos formales y transparentes para la promoción del personal de todos los estamentos de la Federación (laboral, técnico, arbitral, etc.) para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres, sin segregación horizontal ni vertical.			
Objetivos específicos	1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de promociones realizadas sobre mecanismos formales respecto al total de nuevas incorporaciones. % de mujeres promocionadas respecto a las nuevas promociones.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.11. Criterios y mecanismos para la participación equilibrada en órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas				
Descripción	Establecer criterios y mecanismos –y si es necesario, medidas de acción positiva– para promover una participación equilibrada según sexo (entre el 60%-40% de ambos) en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.			
Objetivos específicos	1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.5. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.12. Pautas para el derecho a la intimidad y la desconexión digital				
Descripción	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y corresponsabilidad del equipo.			
Objetivos específicos	1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.5. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación			X	
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Pautas de desconexión digital redactadas. Pautas de desconexión digital distribuidas y recibidas por el equipo. Valoración anual del uso de las pautas de desconexión y de la eficacia de las mismas.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Manuales sobre cómo establecer pautas de desconexión digital, material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.13.		Plan de Conciliación			
Descripción	<p>Aprobar y difundir el Plan de Conciliación, incluyendo las siguientes medidas que implementan, o amplían y flexibilizan los derechos y medidas establecidas por normativa y convenio colectivo de aplicación: Permiso menstrual remunerado y no recuperable en los términos legalmente establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Para menstruaciones no incapacitantes y dolores derivados del climaterio se establecen las siguientes posibilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo por un periodo máximo de 3 días. • Permiso retribuido y recuperable de 8h. • Licencia no retribuida de 1 día. ▶ Permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decida someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año. ▶ Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales. ▶ Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente. ▶ Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica hasta segundo grado. ▶ Permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as. <p>Este Plan de Conciliación incorporará un sistema de seguimiento y evaluación, así como un registro de las medidas y permisos utilizados desagregando los datos según sexo. Se desarrollará una actualización del contenido del Plan de Conciliación en función de las novedades legislativas o en el convenio colectivo de aplicación.</p>				
Objetivos específicos	<p>1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</p>				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento y Junta Directiva.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación		X			
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Documento elaborado. Difusión del documento al 100% de la plantilla Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de estas licencias.</p>				
Coste	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y del personal ausente por la adopción de medidas.				
Recursos necesarios	<p>Humanos: persona responsable de RRHH, departamento de administración. Materiales: Guía de derechos de conciliación. Convenio colectivo de referencia. Estatuto de los Trabajadores. Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.</p>				

Acción 1.14. Plan de Prevención de Riesgos Laborales				
Descripción	<p>Tener en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente...) en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Reelaborarlo teniendo como eje transversal la perspectiva de género en todas las especialidades de PRL.</p> <p>Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras (LO 10/2022).</p> <p>Incluir medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.</p>			
Objetivos específicos	<p>1.4. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</p>			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación			X	
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Documento aprobado por Dirección y Comisión de Igualdad.</p> <p>Difusión a la plantilla.</p> <p>Informes anuales.</p>			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	<p>Humanos: Persona responsable de RRHH. Personal de PRL</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.</p>			

Acción 1.15. Participación de mujeres en órganos de gobierno				
Descripción	Perseverar en la búsqueda de mujeres para ocupar los cargos directivos de la Federación. Generar espacios de diálogo y reflexión desde una perspectiva de género sobre los tipos de liderazgo, reduciendo los sesgos de género vinculados con una imagen de varones líderes.			
Objetivos específicos	1.5. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Espacios generados. Nº de participantes por sexo, puesto/ estamento. Nº de personas contactadas			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de la dinamización cuando se requiera contratación externa.			
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Si es necesario, personas expertas en la materia. Materiales: Espacio para realizar las actividades, material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 1.16. Trasladar el compromiso con la igualdad a terceras partes					
Descripción	Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas y terceras partes que interactúen con la Federación el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.				
Objetivos específicos	1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X		
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la organización.				
Coste	Coste/hora del personal implicado.				
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal de administración. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 1.17. Visibilizar el compromiso adoptado respecto a la igualdad					
Descripción	Poner a disposición de todas las personas implicadas en la Federación el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.				
Objetivos específicos	1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Publicación del Plan de Igualdad en la página web, en un apartado denominado "Compromiso con la Igualdad". Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. Difusión del Plan al 100% del personal implicado en la Federación.				
Coste	Coste/hora del personal implicado.				
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de comunicación, personal responsable de la web. Materiales: Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 1.18. Informe anual de igualdad entre mujeres y hombres					
Descripción	En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, elaborar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones realizadas, y elevarlo al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas. La estructura y plazo para la presentación de dicho informe se determinará por el Consejo Superior de Deportes.				
Objetivos específicos	1.3. Habilitar herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Elaboración del informe. Listado con la remisión a los diferentes organismos.				
Coste	Coste/hora del personal implicado.				
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal de administración. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 1.19.		Declaración de Brighton			
Descripción	Suscribir la Declaración de Brighton la Declaración de Brighton impulsada en 1994 por el Grupo de Trabajo Internacional sobre Mujer y Deporte. Esta declaración establece diez principios que han de regir las acciones orientadas al fomento de la participación de las mujeres en el deporte. Difundir la suscripción de dicha Declaración.				
Objetivos específicos	1.1. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los valores y principios de la Federación. 1.2. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y seguimiento.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Suscripción de la Declaración Publicación de la suscripción y del contenido de la Declaración en la página web, en un apartado denominado "Compromiso con la Igualdad". Difusión de la suscripción y del contenido de la Declaración al 100% del personal implicado en la Federación.				
Coste	Coste/hora del personal implicado.				
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de comunicación, personal responsable de la web. Materiales: Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipos informáticos con acceso a internet.				

Eje 2. Gestión económica

Acción 2.1. Presupuestos con perspectiva de género					
Descripción	Elaborar los presupuestos con perspectiva de género. Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.				
Objetivos específicos	2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.				
Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de gasto realizado en mujeres sobre el total del presupuesto. % de gasto realizado en mujeres de cada una de las partidas del presupuesto.				
Coste	Coste/hora del personal implicado.				
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 2.2. Plan de inversiones con perspectiva de género				
Descripción	Establecer un plan de inversiones con perspectiva de género. Establecer criterios de equidad para identificar las necesidades y proponer inversiones en infraestructura y equipaciones deportivas. Identificar expresamente las partidas destinadas a inversión en material, actividades y programas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			
Objetivos específicos	2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación. 2.2. Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Plan de inversiones redactado y aprobado por la Junta Directiva. Criterios elaborados. Nº de partidas identificadas. Nº de necesidades identificadas, propuestas realizadas e inversiones aprobadas y realizadas. Impacto de género de las inversiones realizadas.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 2.3. Partida para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres				
Descripción	Incorporar en el presupuesto una partida específica para acciones destinadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Trazar estrategias para conseguir financiación para esta partida (concurencia a subvenciones, solicitudes a organismos, etc.).			
Objetivos específicos	2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación. 2.2. Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de solicitudes de financiación (presentación a subvenciones, solicitudes a organismos, etc.) realizadas. Partida presupuestaria cerrada. Aplicación de dicha partida.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 2.4. Requisitos para la subcontratación de empresas y servicios				
Descripción	Establecer requisitos para garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre ellas la exigencia de un Plan de Igualdad en vigencia, para la subcontratación de empresas y servicios.			
Objetivos específicos	2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación. 2.2. Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de mujeres y hombres en cada servicio o empresa subcontratada. % de mujeres subcontratadas respecto al total de personas contratadas indirectamente. % servicios subcontratados con plan de igualdad.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria, personal de administración. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 2.5. Erradicación de la brecha salarial																
Descripción	<p>Revisar, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales en la plantilla de la Federación y en los diferentes estamentos. Para ello se renovará anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.</p> <p>En caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, se deberán implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminarlas. En caso de no ser de su competencia, instar al organismo correspondiente a su corrección.</p>															
Objetivos específicos	2.3. Eliminar la brecha salarial en las retribuciones de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.															
Temporización	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>	2023	2024	2025	2026	2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2023	2024	2025	2026	2027												
X	X	X	X	X												
X	X	X	X	X												
Año de implantación	X															
Vigencia	X															
Priorización	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Baja</th> <th>Medio-baja</th> <th>Medio-alta</th> <th>Alta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta				X							
Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta													
			X													
Nivel de prioridad	X															
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Registro retributivo del personal contratado en la Federación.</p> <p>Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p> <p>Revisión de las asignaciones realizada</p> <p>% de mujeres entre el personal del área deportiva, por tipo y función.</p> <p>Diferencia (brecha) entre la remuneración media percibida por hombres y mujeres en cada estamento deportivo y nivel deportivo.</p> <p>Denuncia en caso de que no caiga entre sus competencias.</p>															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria, personal de administración.</p> <p>Materiales: Convenio Marco de Referencia, herramienta auditoría salarial, y registro retributivo, equipos informáticos con acceso a internet.</p>															

Eje 3. Actividad deportiva

Acción 3.1. Reducir el abandono deportivo de las mujeres				
Descripción	Adoptar medidas estructurales para reducir el abandono deportivo de las mujeres y favorecer su adherencia al ámbito deportivo en los diferentes estamentos (adecuación de la oferta, creación de categorías, etc.).			
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico. 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de medidas adoptadas. Variación del nº de licencias de categorías femeninas respecto el año anterior.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 3.2. Promoción de la participación de mujeres, con perspectiva interseccional				
Descripción	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en el balonmano guipuzcoano, a todos los niveles, incorporando la perspectiva interseccional.			
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico. 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de acciones llevadas a cabo, por tipo de discriminación. Nº de participantes en cada evento organizado con este objetivo. Variación del nº de licencias de categorías femeninas respecto el año anterior.			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste del espacio y materiales para realizar las actividades.			
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales. Espacio y materiales para realizar las actividades.			

Acción 3.3. Asignación equitativa de las instalaciones deportivas y los recursos humanos				
Descripción	Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de las instalaciones deportivas y de los recursos humanos entre los equipos masculinos y femeninos, tanto en el ámbito de las selecciones como en las competiciones organizadas por la Federación (tanto el tipo y ubicación de la instalación, como los turnos y horarios, de competición y entrenamiento, y las designaciones arbitrales, asignadas a mujeres y hombres).			
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad. 3.3. Distribuir los recursos humanos de la Federación respetando el principio de igualdad.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de competiciones, tecnicificaciones, entrenamientos organizados con una asignación equitativa de instalaciones deportivas entre deportistas hombres y mujeres. Nº de árbitros y árbitras en competiciones femeninas entre Nº de competiciones femeninas. Nº de árbitros y árbitras en competiciones masculinas entre Nº de competiciones masculinas.			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de las instalaciones deportivas.			
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Instalaciones deportivas.			

Acción 3.4. Distribución equitativa del material deportivo				
Descripción	Distribuir el material deportivo entre las y los deportistas respetando el principio de igualdad (renovación de equipaciones, materiales, etc.).			
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Gasto realizado en material deportivo por deportista y sexo.			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste del material deportivo.			
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Material deportivo.			

Acción 3.5. Provisión de equipación deportiva				
Descripción	Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, elegir la equipación deportiva de mujeres y hombres de acuerdo a criterios técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres y ofreciendo todo el rango de tallas a ambos sexos.			
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de provisiones realizadas de acuerdo a criterios antropométricos, por sexo y estamento. % de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva adaptada a la antropometría de cada sexo. % de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de la equipación deportiva.			
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipación deportiva. Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 3.6. Distribución de premios equitativa				
Descripción	Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.			
Objetivos específicos	3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta directiva y Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de eventos en los que se han otorgado premios. % de eventos en los que la distribución de premios es equitativa sobre el total de eventos.			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de los premios.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Materiales: Premios. Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 3.7. Provisión de vestuarios para árbitras y árbitros				
Descripción	En la organización de competiciones o de eventos deportivos garantizar la provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.			
Objetivos específicos	3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad. 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de competiciones organizadas con una provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.			
Coste	Sin coste adicional (más allá de la optimización de los recursos disponibles)			
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Vestuarios de las instalaciones deportivas.			

Acción 3.8. Confección de los cuerpos técnicos de los equipos femeninos				
Descripción	Aplicar el mismo criterio para confeccionar los cuerpos técnicos de los equipos masculinos y femeninos (número de técnicos/as, personal médico, auxiliares; nivel de cualificación; etc.).			
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.3. Distribuir los recursos humanos de la Federación respetando el principio de igualdad.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos masculinos y nivel de cualificación de cada uno/a. Nº de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos femeninos y nivel de cualificación de cada uno/a.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Personal de los cuerpos técnicos. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 3.9. Intercambio de experiencias para promover presencia de mujeres en estamento técnico				
Descripción	Celebrar sesiones de intercambio de experiencias con entidades deportivas que hayan desarrollado proyectos para promover la presencia de mujeres en el estamento técnico.			
Objetivos específicos	3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones de intercambio realizadas. Nº de entidades participantes en las sesiones. Nº de personas participantes en las sesiones, por sexo.			
Coste	Coste/hora del personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Personal estamento técnico. Materiales: Literatura sobre experiencias previas; material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio para realizar las sesiones en caso de ser presencial.			

Acción 3.10.		Itinerario formativo del estamento técnico			
Descripción	Explicar el itinerario formativo del estamento técnico a las deportistas de la Federación. Captar a deportistas de la Federación para realizar cursos de formación de personal técnico.				
Objetivos específicos	3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación		X		X	
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones explicativas realizadas. Nº de deportistas que han sido informadas. Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de personal técnico.				
Coste	Coste/hora personal implicado. Coste de las instalaciones en caso de ser presencial.				
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Personal estamento técnico. Materiales: Información sobre el itinerario formativo. Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio para realizar las sesiones en caso de ser presencial.				

Acción 3.11. Mentoraje de entrenadoras				
Descripción	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de las entrenadoras más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.			
Objetivos específicos	3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de mentoras designadas. Nº de acciones de seguimiento realizadas por las mentoras. Nº de entrenadoras que reciben apoyo de las mentoras.			
Coste	Coste/hora personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento técnico. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 3.12. Intercambio de experiencias de entrenadoras				
Descripción	Generar espacios /sesiones-jornadas de intercambio de experiencias de entrenadoras, de la propia Federación o en colaboración con otras modalidades o ámbitos deportivos, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.			
Objetivos específicos	3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico. 3.7. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad entre mujeres y hombres a través de actividades deportivas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones celebradas. Nº de participantes, en su caso por entidad y modalidad. Nº de obstáculos identificados. Nº de estrategias propuestas.			
Coste	Coste/hora personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento técnico. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales.			

Acción 3.13. Itinerario formativo del estamento arbitral				
Descripción	Explicar el itinerario formativo del estamento arbitral a las deportistas de la Federación. Captar a deportistas de la Federación para realizar cursos de formación de personal arbitral.			
Objetivos específicos	3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones explicativas realizadas. Nº de deportistas que han sido informadas. Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de personal arbitral.			
Coste	Coste/hora personal implicado. Coste de las instalaciones en caso de ser presencial.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Personal estamento arbitral. Materiales: Información sobre el itinerario formativo. Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio para realizar las sesiones en caso de ser presencial.			

Acción 3.14. Mentoraje de árbitras				
Descripción	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de las árbitras más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.			
Objetivos específicos	3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de mentoras designadas. Nº de acciones de seguimiento realizadas por las mentoras. Nº de árbitras que reciben apoyo de las mentoras.			
Coste	Coste/hora personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento arbitral. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 3.15. Intercambio de experiencias de árbitras				
Descripción	Generar espacios /sesiones-jornadas de intercambio de experiencias de árbitras, de la propia Federación o en colaboración con otras modalidades o ámbitos deportivos, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.			
Objetivos específicos	3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral. 3.7. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad entre mujeres y hombres a través de actividades deportivas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones celebradas. Nº de participantes, en su caso por entidad y modalidad. Nº de obstáculos identificados. Nº de estrategias propuestas.			
Coste	Coste/hora personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento arbitral. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales.			

Acción 3.16. Sensibilización y formación sobre salud de mujeres deportistas				
Descripción	Continuar generando espacios /sesiones-jornadas de sensibilización y formación sobre la salud de las mujeres deportistas.			
Objetivos específicos	3.6. Garantizar la salud laboral de las deportistas. 3.7. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad entre mujeres y hombres a través de actividades deportivas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de espacios, sesiones o jornadas celebradas. Nº de participantes en cada actividad, por tipología (estamento, tipo de entidad, etc.) y sexo.			
Coste	Coste/hora personal implicado.			
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal experto en caso de ser necesario. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales.			

Acción 3.17. Organización de actividades relacionadas con la igualdad				
Descripción	Seguir organizando actividades (seminarios, talleres, jornadas, entregas de premios, etc.) en el ámbito de la federación, para la reflexión, promoción de igualdad de género, corresponsabilidad, prevención y atención de las violencias machistas, etc.			
Objetivos específicos	3.7. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad entre mujeres y hombres a través de actividades deportivas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento. Junta Directiva.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de actividades realizadas. Nº de participantes por sexo, tipo de entidad, puesto/ estamento. Análisis cualitativo del impacto de las actividades desarrolladas y propuestas de mejora (formulario de evaluación).			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de la formación que requiera contratación externa.			
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Personas expertas en la materia. Materiales: Espacio para realizar las actividades; manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos; materiales necesarios para desarrollar las actividades; presupuesto en el caso de externalizarse; material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 3.18. Participación en actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres				
Descripción	Asistir y participar en actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación (seminarios, jornadas, etc.).			
Objetivos específicos	3.7. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad entre mujeres y hombres a través de actividades deportivas.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de actividades en las que se ha participado. Nº de personas, cargo y sexo asistentes por parte de la Federación.			
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de la participación (inscripciones, desplazamiento, dietas...) del personal que asista.			
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Medios para el desplazamiento sin son presenciales y equipos informáticos con acceso a internet si son online.			

Eje 4. Prevención de la violencia de género

Acción 4.1. Protocolo de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo				
Descripción	<p>Elaboración, aprobación y difusión del protocolo de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad.</p> <p>El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También contendrá medidas de prevención y concienciación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p> <p>El protocolo anti-acoso abarcará a todo el colectivo de la Federación, realizando también difusión del documento.</p>			
Objetivos específicos	<p>4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>4.2. Establecer pautas de actuación ante la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.</p>			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento, Junta Directiva.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X (1r semestre)			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Protocolo actualizado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Difusión del protocolo al 100% de la plantilla.</p> <p>Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado el protocolo, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.</p> <p>Nº de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</p> <p>Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.</p>			
Coste	Coste de la consultora en igualdad encargada de elaborar el protocolo. Coste/hora del personal implicado. Coste material de oficina.			
Recursos necesarios	<p>Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Personal experto.</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna habituales.</p>			

Acción 4.2. Protocolo de actuación ante casos de violencia de género				
Descripción	<p>Elaboración de un protocolo de actuación ante casos de violencia de género y difusión entre el colectivo de la Federación de los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal.</p> <p>Derechos legalmente establecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reordenación del tiempo de trabajo. • Flexibilidad de horarios. • Reducción de jornada. • Faltas y retrasos justificados. • Suspensión del contrato de trabajo. • Excedencia con reserva del puesto de trabajo. • Movilidad geográfica o funcional. • Rescisión del contrato de trabajo. 			
Objetivos específicos	4.4. Implementar acciones en la Federación que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen al colectivo de la Federación en la prevención de la misma.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Documento aprobado por Dirección y Comisión de Igualdad.</p> <p>Comprobante de difusión a la plantilla</p> <p>Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado las pautas, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.</p> <p>Seguimiento del número de solicitudes anuales.</p>			
Coste	Coste de la consultora en igualdad encargada de elaborar el protocolo. Coste/hora del personal implicado. Coste material de oficina.			
Recursos necesarios	<p>Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Personal experto.</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.</p>			

Acción 4.3. Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual				
Descripción	Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la Federación que tenga contacto con menores incluso al voluntariado que trabaje con menores.			
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.			
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 4.4. Firma de Códigos de Conducta				
Descripción	Establecer la firma obligatoria del Código de Conducta por parte de la Junta Directiva, el personal laboral y/o voluntario de la entidad, y los estamentos deportivo, técnico (incluido staff médico de selecciones) y arbitral.			
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de personas de cada estamento que ha firmado el código de conducta, por puesto, estamento y sexo.			
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 4.5. Medidas de prevención de la violencia de género				
Descripción	Adoptar y difundir (entre la Federación y entidades/clubes implicados) medidas de prevención para viajes y alojamientos; para un uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.			
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de medidas de prevención adoptadas. % de actividades o espacios en los que se han establecido medidas de prevención respecto al total de actividades o espacios identificados. Nº. de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.			
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 4.6. Colaboración con otras entidades para la prevención y actuación frente a la violencia de género				
Descripción	Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.			
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de reuniones, comunicaciones o actividades realizadas en colaboración con otras entidades que trabajan en este ámbito. Nº de entidades con las que se ha colaborado.			
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.			
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Junta Directiva. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales.			

Acción 4.7. Colaboración en campañas institucionales 25N				
Descripción	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.			
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de personas, cargo y sexo de las personas que colaboran por parte de la entidad. Nº y tipo de campañas en las que se colabora.			
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.			
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal voluntario. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Material para las campañas y/o acciones.			

Eje 5. Formación

Acción 5.1.		Plan de formación			
Descripción	Elaborar y enviar anualmente a la plantilla un cuestionario para identificar aquellas acciones formativas que se adecúen a las necesidades de la plantilla, y de las personas y clubes que integran la Federación. Los datos del cuestionario deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de índole laboral y deportiva. Elaborar un plan de formación anual acorde a las necesidades detectadas.				
Objetivos específicos	5.1. Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación. 5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación	X	X	X	X	
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Cuestionario de identificación de necesidades formativas difundido a la plantilla anualmente. Análisis de resultados desagregados por sexo. Resultados plasmados en el Plan Formativo anual.				
Coste	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y el análisis de los resultados.				
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable RRHH. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 5.2. Formación en aspectos básicos de igualdad entre mujeres y hombres				
Descripción	Realizar formación en materia de igualdad que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la infrarrepresentación femenina, entre otras violencias contra las mujeres. Dirigida a todo el personal de la Federación en todos sus niveles de responsabilidad y estamentos.			
Objetivos específicos	5.1. Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación. 5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados en cada curso. % de personas formadas por puesto y estamento, respecto del total de personas en cada estamento, desagregado por sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> • Valoración en puntuación media. • Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas. 			
Coste	Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable RRHH. Persona responsable de formación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 5.3. Sensibilización y formación en materia de violencia sexual y de acoso sexual y por razón de sexo				
Descripción	Realizar formación y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y violencias sexuales, en el ámbito laboral para toda la plantilla y personal directivo (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022). Dirigida a todo el personal de la Federación en todos sus niveles de responsabilidad y estamentos.			
Objetivos específicos	5.1. Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación. 5.3. Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida. Todos los objetivos del eje 4. Prevención de la violencia de género.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados en cada curso. % de personas formadas por puesto y estamento, respecto del total de personas en cada estamento, desagregado por sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> • Valoración en puntuación media. • Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas. 			
Coste	Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable RRHH. Persona responsable de formación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 5.4. Registro de datos de formación				
Descripción	Sistematizar la recogida de datos relativos a la participación en formaciones según sexo, estamento, horario de impartición y tipo de contenido.			
Objetivos específicos	5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación.			
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Registro de datos de formación elaborado. Nº de participantes en cada acción formativa, según sexo, estamento, modalidad y horario de impartición.			
Coste	Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 5.5.		Revisión temarios de formación			
Descripción	Revisar los temarios de las formaciones para asegurarse que integran la perspectiva de género y que incorporan contenido relacionado con la igualdad de mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género. En todas las formaciones: personal técnico deportivo, personal arbitral y clinics o sesiones de formación continua.				
Objetivos específicos	5.3. Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida en el ámbito de la Federación.				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación		X			
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de los diferentes estamentos realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo y estamento.				
Coste	Coste/hora del personal responsable.				
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 5.6. Formación en materia de igualdad personal docente				
Descripción	Garantizar que se dispone de personal con la formación para poder impartir las formaciones (o las partes de las formaciones correspondientes) en materia de igualdad.			
Objetivos específicos	5.3. Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados la formación % de personas formadas por estamento, desagregado por sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> • Valoración en puntuación media. • Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas. 			
Coste	Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable formación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 5.7. Incluir mujeres docentes en la formación				
Descripción	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos y técnicas. Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación arbitral. Incluir a mujeres como docentes en los clinics o sesiones de formación continua			
Objetivos específicos	5.4. Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de mujeres docentes respecto al total de docentes. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente.			
Coste	Coste/hora del personal responsable.			
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable formación. Docentes de los diferentes estamentos. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Eje 6. Comunicación

Acción 6.1.		Guía de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo			
Descripción	Elaborar y difundir una guía de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo en el ámbito de la Federación.				
Objetivos específicos	6.1. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de comunicación.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Guía elaborada Comprobante de difusión a la plantilla Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado las pautas, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.				
Coste	Coste/hora del personal responsable. Coste de la contratación del recurso, en caso de ser necesario.				
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable comunicación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Manuales sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista. Equipos informáticos con acceso a internet.				

Acción 6.2. Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista				
Descripción	Seguir cuidando y revisando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la Federación que se generen, normativas, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.			
Objetivos específicos	6.1. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de comunicación.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque. Nº de documentos revisados. % de documentos internos que están redactados en un lenguaje inclusivo sobre el total de documentos.			
Coste	Coste/hora del personal responsable.			
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 6.3. Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista				
Descripción	Seguir cuidando y revisando el uso no sexista e inclusivo de las imágenes, como se está haciendo hasta la fecha, en toda la comunicación interna y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales. Seguir distribuyendo equitativamente los espacios concedidos a los hombres y a las mujeres de los diferentes estamentos (en el espacio ocupado y en el orden en que se proporciona la información), en los diferentes soportes.			
Objetivos específicos	6.2. Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada, sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista. 6.3. Visibilizar a las mujeres de todos los estamentos en los diferentes soportes de comunicación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de comunicación.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Nº de soportes en los que se muestra información sobre hombres y mujeres en la Federación, por tipo y sexo.</p> <p>% de soportes en los que se muestra información relativa a hombres y a mujeres de forma equitativa.</p> <p>% de soportes en los que la información relativa a los hombres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p> <p>% de soportes en los que la información relativa a las mujeres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p> <p>Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte y por estamento.</p>			
Coste	Coste/hora del personal responsable.			
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.			

Acción 6.4. Uso inclusivo y no sexista de la música				
Descripción	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, no reproducir música con contenido –letras– sexista.			
Objetivos específicos	6.2. Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada, sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.			
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de eventos en los que se ha garantizado la reproducción de música con contenido no sexista sobre el total de eventos organizados.			
Coste	Coste/hora del personal responsable.			
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Música con contenido no sexista.			



13. CRONOGRAMA

Nº	Medida	2023		2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre
1.1.	Valores y principios organizacionales de la Federación	X									
1.2.	Reglamento General de Competiciones de la Federación		X								
1.3.	Normativa de la Federación			X							
1.4.	Convenio Colectivo vigente					X					
1.5.	Definiciones de Puestos de Trabajo (DPT's)		X								X
1.6.	Sistema de evaluación del desempeño				X						
1.7.	Canales de comunicación para identificar las necesidades del personal		X								
1.8.	Canales de comunicación para identificar las necesidades de las mujeres de los diferentes estamentos		X								
1.9.	Criterios y mecanismos para la selección del personal				X						
1.10.	Criterios y mecanismos para la promoción del personal				X						
1.11.	Criterios y mecanismos para la participación equilibrada en órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas		X								
1.12.	Pautas para el derecho a la intimidad y la desconexión digital						X				
1.13.	Plan de Conciliación				X						
1.14.	Plan de Prevención de Riesgos Laborales				X						
1.15.	Participación de mujeres en órganos de gobierno		X		X		X		X		X
1.16.	Trasladar el compromiso con la igualdad a terceras partes	X									

Eje 1

Nº	Medida	2023		2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre
Eje 1	1.17.	X									
	1.18.	X		X		X		X			X
	1.19.		X								
	2.1.			X		X		X			X
Eje 2	2.2.		X								
	2.3.		X								
	2.4.				X						
	2.5.		X								
	3.1.			X				X			X
	3.2.		X			X		X			X
	3.3.		X			X		X			X
	3.4.		X			X		X			X
Eje 3	3.5.		X			X		X			X
	3.6.		X			X		X			X
	3.7.		X			X		X			X
	3.8.		X			X		X			X

Nº	Medida	2023		2024		2025		2026		2027		
		2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	
Eje 3	3.9.				X							
	3.10.		X		X		X				X	
	3.11.		X									
	3.12.				X							
	3.13.				X					X		
	3.14.					X						
	3.15.				X							
	3.16.				X				X			
	3.17.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	3.18.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	4.1.		X									
	4.2.		X									
	4.3.		X		X		X		X		X	
	4.4.		X			X		X		X		
	4.5.		X		X	X	X	X	X	X	X	
	4.6.						X				X	
	Eje 4											

Nº	Medida	2023			2024			2025			2026			2027		
		2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre	1r semestre	2º semestre		
Eje 4	4.7.	X		X				X				X				X
	5.1.		X				X						X			
	5.2.		X													
	5.3.		X													
Eje 5	5.4.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	5.5.						X									
	5.6.			X												
	5.7.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Eje 6	6.1.		X													
	6.2.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	6.3.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	6.4.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento del plan			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación intermedia								X								
Evaluación final																X

14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE BALONMANO, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida,

En representación de la Federación por:

- ▶ MIREN ARANTXA ARZAK GOMEZ, Vicepresidenta de la Federación
- ▶ KARLOS MUGUERZA UNCILLA, Responsable Comité de Competición
- ▶ NEREA ESNAOLA ACHEGA, Representante de Jugadoras/es
- ▶ JOSE MANUEL ESNAOLA ALVAREZ, Representante de Clubes
- ▶ ANDREA RIVAS GONZALEZ, Representante de Entrenadoras/es
- ▶ INIGO VILAS MOLINA, Representante de Árbitras/os

En representación de la plantilla por:

- ▶ NAGORE TOLOSA ALCALDE, Secretaria de la Federación

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse como mínimo dos veces al año. Sus funciones serán las siguientes:

- ▶ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ▶ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ▶ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ▶ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ▶ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

15. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un informe de seguimiento trimestral al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la herramienta de Registro Retributivo para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado “Medidas de actuación”.



16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA INTERPRETACIÓN DEL MISMO

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Mediación y Arbitraje, para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras de la Federación.

17. ANEXOS

Ficha de seguimiento de acciones

Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción 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			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

Conceptos básicos /glosario

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, de aquellas expresiones que puedan ser contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que las personas que la compongan ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso- administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Añadimos, además, una serie de conceptos que consideramos útiles a la hora de abordar la igualdad entre mujeres y hombres:

Análisis con perspectiva de género.

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.



Auditoría de género.

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.

Brecha salarial.

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.

Corresponsabilidad.

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Diagnóstico de situación.

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

Doble jornada.

Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Indicadores de género.

Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

Lenguaje sexista.

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación horizontal del trabajo.

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.

Segregación vertical del trabajo.

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.

Techo de cristal.

Son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.

Suelo pegajoso.

Es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.

