

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

435. RESOLUCIÓN DE FECHA 18 DE JUNIO DE 2020, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN SOCIOCULTURAL Y DEPORTIVA DE LA REAL FEDERACIÓN MELILLENSE DE FUTBOL.

Resolución de fecha 18 de junio de 2020 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Fundación Sociocultural y Deportiva de la Real Federación Melillense de Fútbol.

Visto el texto del Plan de Igualdad de Fundación Sociocultural y Deportiva de la Real Federación Melillense de Fútbol", que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2020, por el Pleno de la Comisión de Igualdad integrado, por D. Javier Ventaja Cruz, en representación de la Fundación (Dirección), D^a Lorena Asensio Ruiz, en representación del equipo de la formación de la Fundación, D^a Olga Ventaja Cruz, en representación del equipo auxiliar de la Fundación y D. José Carlos Martínez Asensio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: "Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.-

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Melilla

Melilla, 18 de julio de 2020

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
ELENA NIETO DELGADO

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO	3
1.2.	MARCO JURÍDICO-NORMATIVO	5
1.2.1.	LEGISLACIÓN INTERNACIONAL	5
1.2.2.	UNIÓN EUROPEA	6
1.2.3.	LEGISLACIÓN NACIONAL	6
1.3.	OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD	7
1.4.	DEFINICIONES Y PREMISAS	8
1.5.	COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	10
1.6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	10
2.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
2.1.	INTRODUCCIÓN AL DIAGNÓSTICO	11
2.2.	INFORME DE DIAGNÓSTICO	12
2.2.1.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA	13
2.2.1.1.	DISTRIBUCIÓN POR EDADES	13
2.2.1.2.	DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD	14
2.2.1.3.	DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS	15
2.2.2.	ACCESO A LA EMPRESA/MOVIMIENTO DE PERSONAL	17
2.2.2.1.	BAJAS TEMPORALES/PERMISOS/EXCEDENCIAS	17
2.2.2.2.	DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CATEGORÍA PROFESIONAL	17
2.2.3.	CONTRATACIÓN	19
2.2.3.1.	DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO	19
2.2.3.2.	INCORPORACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO	20
2.2.3.3.	INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO POR TIPO DE CONTRATO	20
2.2.3.4.	INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO POR TIPO DE CAT. PROFESIONAL	21
2.2.4.	RESPONSABILIDADES FAMILIARES	22
2.2.4.1.	HIJOS/HIJAS A CARGO	22
2.2.5.	PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	24
2.2.5.1.	FORMACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO	24
3.	OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN	25
3.1.	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	25
3.2.	PLAN DE ACCIÓN	25
3.2.1.	CULTURA ORGANIZACIONAL	25
3.2.2.	SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN	27
3.2.3.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	28
3.2.4.	EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL	29
3.2.5.	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	30
3.2.6.	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	31
3.2.7.	COMUNICACIÓN E IMAGEN EXTERNA	33
4.	APROBACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
ANEXO 1	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	35
ANEXO 2	CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	36
ANEXO 3	COMUNICACIÓN A PLANTILLA	38

1.

INTRODUCCIÓN

1.1. LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO.

La **Fundación socio-cultural y deportiva de la Federación Melillense de Fútbol**, en adelante la **Fundación RFMF**, es una organización sin ánimo de lucro fundada en octubre del 2008, que tiene afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de los fines de interés general fomentando el desarrollo socio-cultural y deportivo así como la promoción y sostenimiento de actividades deportivas, socio-sanitarias, inserción laboral, de atención social, cultural, formativas e informativas, la educación y la cooperación para el desarrollo, respecto a un sector de la población que por sus características personales y sociales necesitan de un especial apoyo y atención, tales como niños y niñas, personas en riesgo de exclusión social, inmigrantes, personas mayores, personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, jóvenes y adultos.

Las instalaciones de **Fundación RFMF** son las del campo de fútbol “La Espiguera” que se encuentran en la Ciudad Autónoma de Melilla, Avenida Donantes de Sangre, C.P.: 52100.

La organización está conformada por equipo de profesionales de gran cualificación y amplia experiencia en el sector y con una infraestructura dotada de amplias instalaciones y con maquinaria y equipos de última tecnología. La mayoría del personal es temporal y se dan de alta y baja según volumen de trabajo y servicios a ofrecer.

La **Fundación RFMF**, para la consecución de sus fines, puede realizar las siguientes actividades:

- a) La programación de actividades para la juventud, como Entidad Prestadora de Servicios a la Juventud.
- b) Organizar actividades de fomento del deporte en general y apoyo, tanto económico, material y de personal, de eventos, competiciones y actividades de cualquier especialidad socio-cultural y deportiva ya sean de carácter local, nacional o internacional.
- c) Organizar cursos y programas para el desarrollo de la formación y promoción del empleo.
- d) Actividades dirigidas a mejorar la salud, la movilidad y comunicación y la autonomía personal a las personas mayores, a las personas con discapacidad y a las personas en situación de dependencia. Promover e incentivar el envejecimiento activo.
- e) Desarrollar toda clase de programas que fomenten la integración socio-laboral, el retorno, la reagrupación familiar, los procesos de acogida e integración, así como los programas cofinanciados por Fondos de la Unión Europea dirigidos a personas inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, apatridia y protección temporal.
- f) El desarrollo de programas para la atención a las personas con necesidades de atención integral socio-sanitaria, los programas para la atención a las personas con necesidades educativas o de inserción laboral y los programas para el fomento de la seguridad ciudadana y la prevención de la delincuencia.
- g) El desarrollo de programas de atención socio-sanitaria y de inserción socio-laboral dirigida a personas reclusas, exreclusas y sometidas a medidas alternativas.
- h) Respaldo tanto financiero como material y personal a los deportistas melillenses, de cualquier categoría o especialidad deportiva, que concurran a competiciones nacionales o internacionales, cuando así lo acuerde el Patronato, prestando una especial atención a los incluidos en los sectores poblacionales referidos en sus fines.
- i) Actividades de ocio y tiempo libre, en las que participen niños, niñas, jóvenes, adultos y la tercera edad.
- j) Promover, apoyar o emprender actividades dirigidas a facilitar la inserción social y laboral de colectivos en desventaja o riesgo social, mediante programas de formación y/o la recualificación de personas ocupadas y desempleadas, servicios de orientación y acompañamiento e iniciativas de todo tipo para facilitar el acceso al empleo, prestando especial atención, entre otros, a colectivos de adolescentes, jóvenes, mujeres, discapacitados y población inmigrante, e incluyendo iniciativas y programas de prevención de situaciones de riesgo social y de exclusión, y a favor de la integración social y laboral de estos colectivos y de la no discriminación entre hombres y mujeres, prestando especial atención a la lucha contra la violencia de género.

Actualmente la **Fundación RFMF** tiene implantado un sistema de gestión de la calidad y medio ambiente basado en la norma **UNE-EN ISO 9001:2015** y **UNE-EN ISO 14001:2015**, el cuál es eficiente, eficaz y garantiza la mejora continua; en este sentido se dispone de certificación vigente. El alcance del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente abarca: “Impartición de cursos de formación y organización de eventos y actividades deportivas”; este alcance es el correspondiente con las principales actividades de la organización.

Los trabajadores y trabajadoras no han sido constantes a lo largo del tiempo, se han producido variaciones desde que la organización se creó, tanto en número como en proporción de género.

Un hecho importante y que es de vital importancia a la hora de implantar el presente Plan de Igualdad es que, la actividad de la **Fundación RFMF** encaja perfectamente con los estereotipos y roles de género. No descubrimos nada nuevo si afirmamos que el ámbito deportivo es uno en los que se sufre la mayor brecha de género y esta situación se manifiesta, además de en la propia práctica deportiva, en la escasa – y en algunos deportes nula- participación de las mujeres en los estamentos técnicos, arbitrales y de gestión.

En las actividades deportivas el género predominante es el masculino, poniéndose de manifiesto que los estereotipos y roles de género no han cambiado todavía, y que están muy presentes en el momento en que las personas eligen una profesión y/o realizan cualquier actividad.

Esto es una gran realidad social a tener en cuenta en la implantación de nuestro Plan de Igualdad, somos conscientes de que no podemos cambiar drásticamente aquellas preferencias que, por razones educativas y/o sociales, tienen inicialmente los distintos géneros. Sin embargo, desde **Fundación RFMF** podemos realizar actuaciones para cambiar mentalidades y eliminar estereotipos y roles de género, además de promover, en casos de igualdad de idoneidad para el puesto, la selección inicial de personas del género con menor representatividad, o si la prestación del servicio lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado. Esta realidad se tendrá en cuenta para analizar la proporcionalidad de la ocupación de los distintos sexos en las distintas áreas y niveles de la organización.

El colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo y lactancia natural debe tener una especial consideración. A la luz del Art 26 de “*protección de la maternidad*” de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia natural o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

1.2. MARCO JURÍDICO-NORMATIVO.

El presente Plan de igualdad será el instrumento que empleemos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; con la finalidad de establecer una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la **Fundación RFMF**.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversas normativas y textos internacionales, europeos y estatales. La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, y también es a la vez un elemento de enriquecimiento de la sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

1.2.1. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

El principio de libertad está protegido por la legislación internacional. Entre estas normas, destacan:

- Los artículos 7 y 23 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.
- Diversos Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), como el 100 y el 111, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.
- Los artículos 3 y 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* y 2, 6 y 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

1.2.2. UNIÓN EUROPEA

La legislación comunitaria incluye diversas directivas:

- *La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*
- *La Carta Europea de la Mujer.*
- *El Pacto Europeo de la Igualdad de Género.*

De hecho, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del *Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997* cuando establece que “la Comunidad fijara el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”, objetivo que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

1.2.3. LEGISLACIÓN NACIONAL

La *Constitución Española* consagra el principio de igualdad explícitamente en dos artículos (principalmente):

- En su *artículo 9* establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos y ciudadanas a someterse al orden jurídico y constitucional.
- En su *artículo 14* establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Por supuesto, el principio de igualdad es transversal, de modo que tinta la totalidad de la Constitución. Como ejemplos, el *artículo 32* plantea la igualdad matrimonial y el *artículo 35* prohíbe la discriminación laboral.

En definitiva, la Constitución configura la igualdad como un principio transversal, informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa, que también obliga a los ciudadanos y ciudadanas.

La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo* tiene como pretensión el promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo por supuesto el laboral, área en la que como organización o empresa nos corresponde incidir. En la exposición de motivos de la propia Ley se enumeran las distintas razones que justifican la publicación de la Ley como son, entre otras, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, la discriminación salarial o problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. El *artículo 45* de la Ley dispone que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores”.

Según el *artículo 46* de la Ley, el **Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El **Plan de Igualdad** fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El *artículo 47* de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos. El *artículo 48* de la Ley dispone que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes legales de los trabajadores y

trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".

Ante este hecho y con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y con la finalidad de mejorar la realidad de la **Fundación RFMF** en cuanto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se ha constituido la Comisión de Igualdad, compuesta tanto por representantes de la organización como representantes legales de los trabajadores.

1.3. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan se establece con la finalidad para integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la **Fundación RFMF**.

El **Plan de Igualdad** debe propiciar la eliminación de los desequilibrios y desigualdad de mujeres y hombres en la organización; recoge un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar en el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se pretende que su implantación traiga consigo numerosas ventajas entre las que destacamos:

- Retención del talento. Optimización de los recursos humanos, aprovechando la importante formación que están adquiriendo las mujeres y los buenos resultados que ofrecen.
- Mejora del clima laboral. Aumento de la reputación interna de la organización.
- Preparación para el futuro. Los equipos de trabajo se hacen más adaptables a nuevas formas de trabajo.
- Reputación y mejora de la imagen de la organización. Se proyecta una imagen más actual, comprometida y socialmente valorada.

1.4. DEFINICIONES Y PREMISAS

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, su correcto entendimiento y tener una interpretación común, la Comisión del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*:

- Art. 3 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.

- Art.5 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de Igualdad de trato y 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 trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas

- Art.6 Discriminación directa e indirecta. Se considerará 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 en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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 considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Art.7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 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 considerará 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.

- Art.8 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.

- Art.9 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 hombres y mujeres.

- Art.10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades 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.

- Art.11 Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de 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 presente Ley.

- Art. 12 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 contenciosoadministrativos 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.

- Art. 43 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Art. 44 Los 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. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

- Art. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado 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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

1.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA POR LA IGUALDAD

La **Fundación RFMF** apuesta por la igualdad en todos sus procesos, sin que, por razón de raza, sexo, edad, opción o identidad sexual o cualquier otra circunstancia personal se determine un comportamiento diferente por parte de la organización.

La Dirección de la organización muestra su compromiso a:

- integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- incluir este principio en los objetivos de la política de la organización y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Con estas tres premisas pretendemos potenciar la concienciación y sensibilización de todas las partes interesadas.

Conscientes de que la igualdad formal hace tiempo que se consiguió, pero que está pendiente y aún lejana la consecución de la igualdad real y efectiva, tanto en nuestro sector como en general en el ámbito laboral, manifestamos nuestro compromiso para impulsar este principio y ser una organización proactiva en la consecución del mismo aplicando todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA DEL PLAN

Este **Plan de Igualdad** es de aplicación a la **Fundación RFMF** y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la organización vayan incorporándose a la misma.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos se podrán alcanzar antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas y acciones son progresivas, dan lugar a que el plazo de vigencia está ligado a la consecución de objetivos. Si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años a contar desde la fecha de la firma.

Las partes comenzarán la negociación del **II Plan de Igualdad** de **Fundación RFMF** tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la Evaluación Final.

En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo, se considerarán prorrogadas las condiciones establecidas en el presente plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior, salvo manifestación expresa en contrario por cualquiera de las partes.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia si así lo estimaran en mutuo acuerdo la representación sindical y la organización.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1. INTRODUCCIÓN AL DIAGNÓSTICO

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el **Plan de Igualdad**. Se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad; tal y como regula la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Se han ido recabando los datos necesarios para elaborar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en relación a la igualdad de oportunidades en el seno de nuestra organización. A partir de esta información se ha elaborado un diagnóstico que sirve de base para la puesta en marcha del **Plan de Igualdad**.

A la hora de llevar a cabo el diagnóstico de situación se ha tenido en cuenta que cumpla con las siguientes características:

- Instrumental: es un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico, está orientado a la toma de decisiones dentro de la organización.

- flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa. - dinámico: deberá actualizarse continuamente.

En concreto, han sido objeto de análisis, desde una perspectiva de sexo, los siguientes puntos:

- **Características generales de la organización:**

Distribución por edades

Distribución por antigüedad

Distribución por nivel de estudios

- **Acceso a la organización/movimiento de personal:**

Bajas temporales/permisos/excedencias

Distribución por tipo de categoría profesional

- **Contratación:**

Distribución por tipo de contrato

Incorporaciones en el último año (por tipo de contrato, por tipo de categoría profesional)

- **Responsabilidades familiares:**

Número de hijas/hijos a cargo

- **Promoción y formación:**

Formación en el último año

Desde el inicio de la negociación, en **Fundación RFMF** se han ido recabando los datos necesarios para elaborar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en relación a la igualdad de oportunidades.

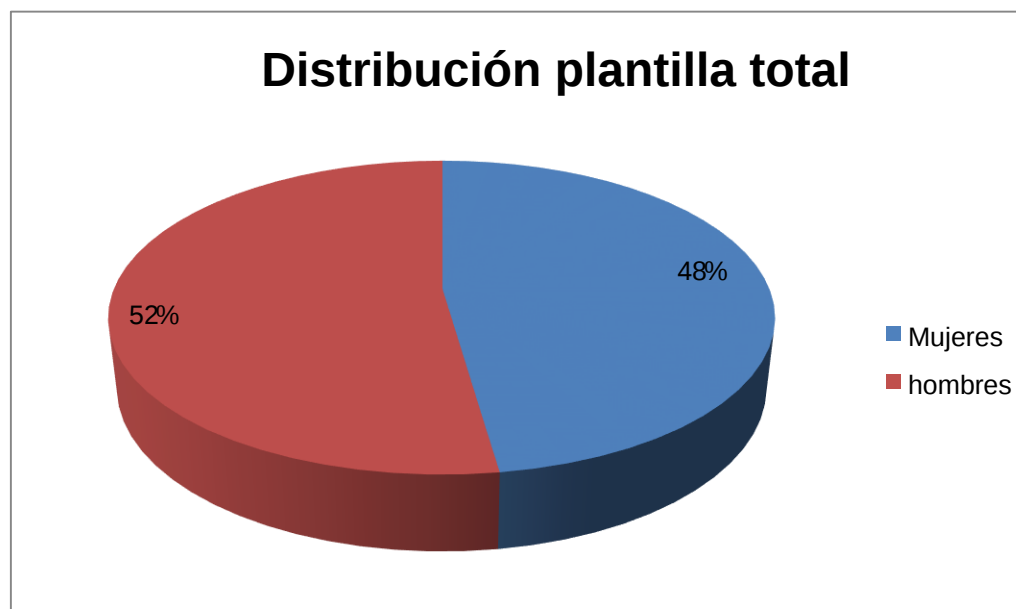
Los datos para la elaboración del diagnóstico han sido los correspondientes al año 2019 (enero- diciembre) con comparativas con el año 2018.

2.2. INFORME DE DIAGNÓSTICO

En los siguientes apartados se lleva a cabo un análisis de la información recopilada. La mayoría de los puntos que han sido objeto de análisis hacen referencia al último año (2019), sin embargo, en algunos de ellos se recopilan datos evolutivos que abarcan también el año anterior (2018).

Hay que destacar que en nuestra organización la mayoría de las altas son temporales y hay mucho movimiento de trabajadores/as debido a la naturaleza de los servicios que ofrecemos.

Los datos para cruzar diferentes variables y realizar el estudio parten de que, en el último año 2019 se ha contado con un total de 44 trabajadores y trabajadoras.



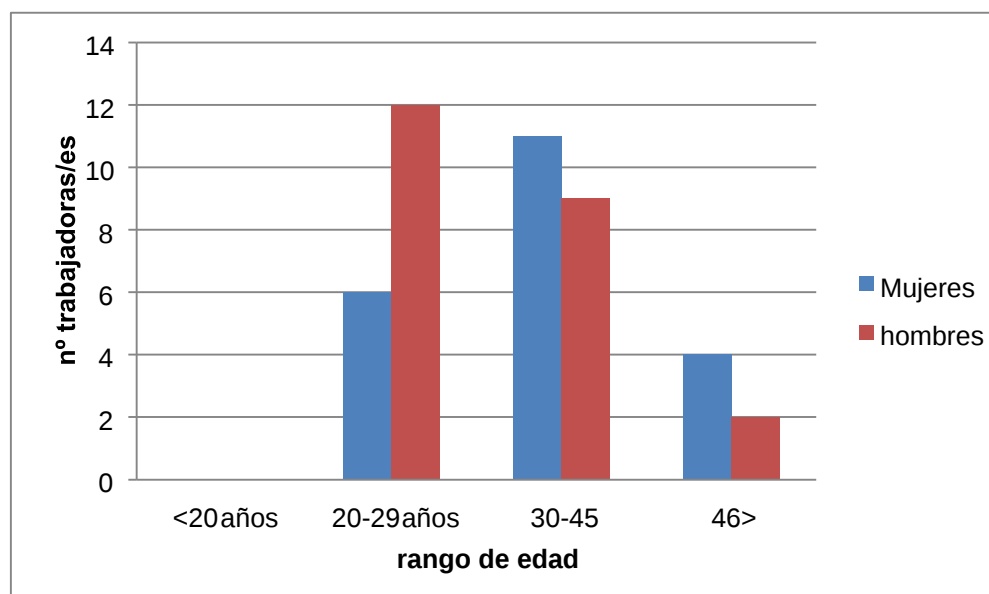
Gráfica 1. Distribución de la plantilla total 2019

- La presencia de ambos géneros está bastante equiparada; si bien el número de trabajadores supera al de trabajadoras en un 4%.

2.2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA**2.2.1.1. DISTRIBUCIÓN POR EDADES**

Distribución por edades	Mujeres	hombres
<20 años	0	0
20-29 años	6	12
30-45	11	9
46>	4	2

Tabla 1. Distribución por edades (año 2019)

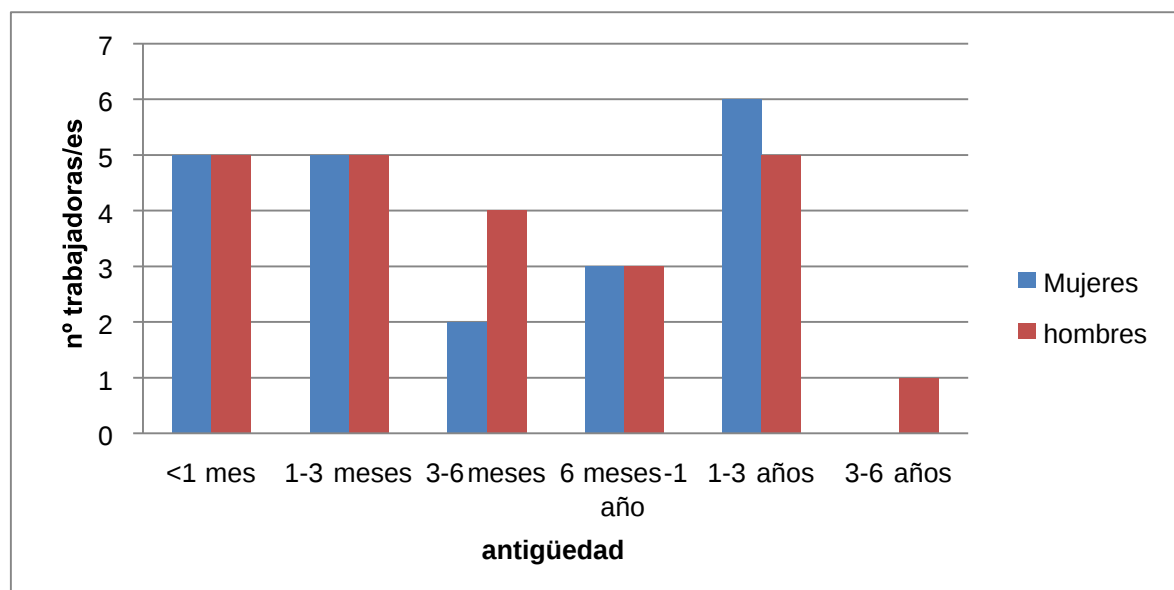
**Gráfica 2. Distribución por edades (año 2019)**

- Se observa que la mayoría de las trabajadoras corresponde al tramo de edad de 30-45 años. Para el caso de los trabajadores el tramo mayor es el de 20-29 años.
- Las trabajadoras superan a los trabajadores en los dos últimos tramos de edad; sin embargo, en el segundo tramo (20-29 años), la presencia de los hombres es del doble con respecto al de mujeres; situación contraria a lo que ocurre en el último tramo (>46 años), si bien aquí el cómputo total de trabajadores y trabajadoras es bastante más bajo.
- No hay representación ni de hombres ni mujeres para el primer tramo (<20 años).

2.2.1.2. DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

Distribución por antigüedad	Mujeres	hombres
<1 mes	5	5
1-3 meses	5	5
3-6 meses	2	4
6 meses-1 año	3	3
1-3 años	6	5
3-6 años	0	1

Tabla 2. Distribución por antigüedad (año 2019)



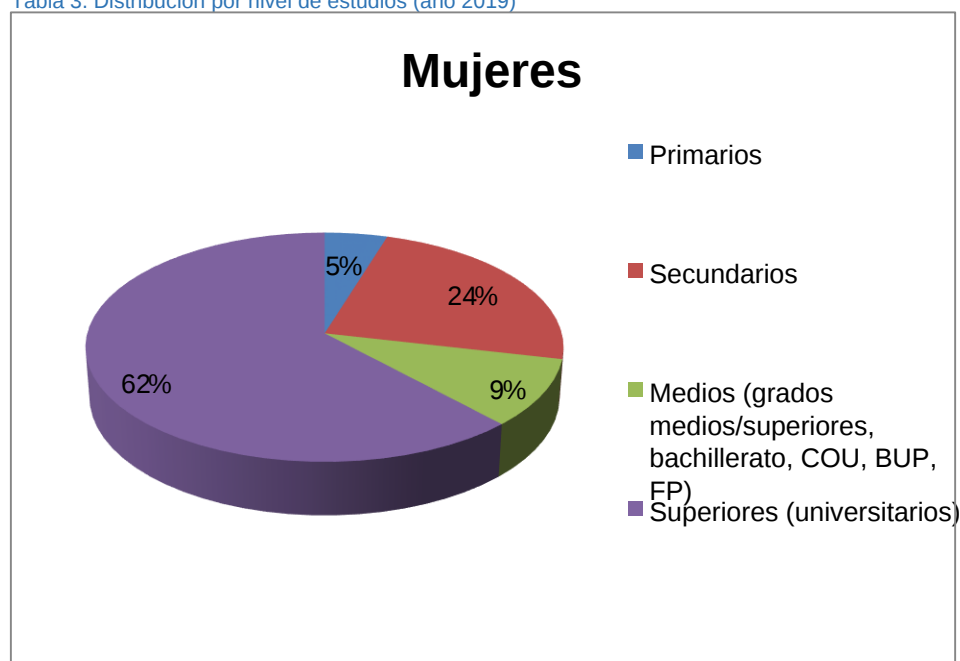
Gráfica 3. Distribución por antigüedad (año 2019)

- Se comprueba que la organización no mantiene a los trabajadores a lo largo del tiempo ya que sólo hay una persona (un hombre) que se mantiene "más de 3 años".
- El resto de los tramos están muy igualados en número de personas que lo componen, al igual que en distinción de sexos. Tan sólo en el tramo de "3-6 meses" hay una diferencia entre ambos sexos significativa, estando más presentes los hombres.

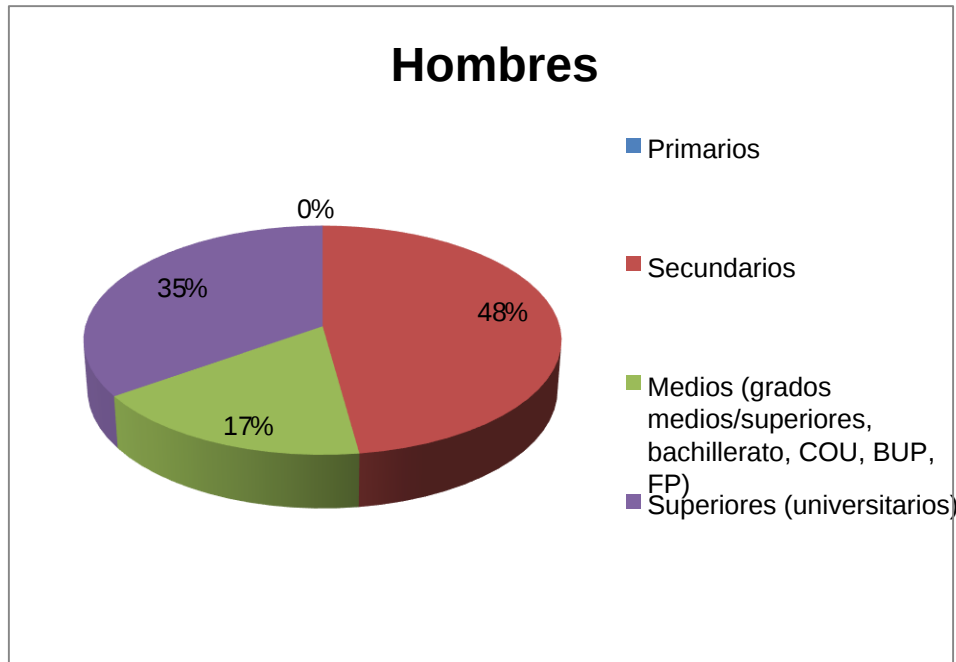
2.2.1.3. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS

Distribución por nivel de estudios	Mujeres	hombres
Primarios	1	0
Secundarios	5	11
Medios (grados medios/superiores, bachillerato, COU, BUP, FP)	2	4
Superiores (universitarios)	13	8

Tabla 3. Distribución por nivel de estudios (año 2019)



Gráfica 4. Distribución por nivel de estudios (mujeres)



Gráfica 5. Distribución por nivel de estudios (hombres)

- En general se observa bastante disparidad en el nivel de estudios entre trabajadores y trabajadoras de la organización.
- En relación a estudios superiores (universitarios), la diferencia es bastante significativa entre hombres y mujeres. La mayoría de trabajadoras de la organización (62%) disponen de este tipo de estudios, seguido de las que disponen de estudios secundarios. En el caso de los hombres, el mayor porcentaje está representado por estudios secundario (48%), seguido de los estudios medios.
- Los estudios medios están más representados en los trabajadores que en las trabajadoras; en éstas últimas los estudios primarios están presentes en el 5%, sin embargo no están presentes para el caso de los hombres.

2.2.2. ACCESO A LA EMPRESA/MOVIMIENTO DE PERSONAL

2.2.2.1. BAJAS TEMPORALES/PERMISOS/EXCEDENCIAS

Este punto del "diagnóstico de situación" no se ha tenido en cuenta, el motivo como ya comentamos al comienzo de este apartado, es que en nuestra organización la mayoría de las altas son temporales y hay mucho movimiento de trabajadores/as debido a la naturaleza de los servicios que ofrecemos.

Los técnicos deportivos, monitores y monitoras de fútbol así como formadores y formadoras son contratados según exigencias de los programas de formación o la planificación de eventos. Para el resto de categorías, con una representación mínima de trabajadores sin embargo con una mayor antigüedad en los contratos, ninguna de estas circunstancias se ha dado tampoco.

2.2.2.2. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CATEGORÍA PROFESIONAL

Distribución por tipo de categoría profesional	Mujeres		Hombres		
	AÑO 2018	AÑO 2019		AÑO 2018	AÑO 2019
Director general	0		0	1	1
Coordinador general	1		1	0	0
Administración	0		1	1	0
Coordinador de escuela físico-saludables	1		1	0	0
Monitor de fútbol	0		0	1	0
Técnico deportivo	20		5	11	11
Personal de mantenimiento	0		0	1	1
Limpiadora	1		1	0	0
Formador	8		11	15	10
Coordinador taller de empleo	0		1	0	0

Tabla 4. Distribución por tipo de categoría profesional



Gráfica 6. Distribución por tipo de categoría profesional (año 2018)



Gráfica 7. Distribución por tipo de categoría profesional (año 2019)

- Nos centramos sobre todo en dos categorías profesionales: "técnico deportivo" y "formadores/as"; el grueso de personal de la organización se encuentra aquí. En relación a la primera de estas categorías destacamos una mayor presencia del género femenino en el año 2018, situación contraria a lo que ocurre para el año 2019. Para el caso de la segunda categoría sucede algo similar pero a la inversa, durante el año 2018 se da un mayor número de hombres y ocurre lo contrario al siguiente año, si bien en este último año la diferencia entre ambos sexos es de sólo un trabajador.

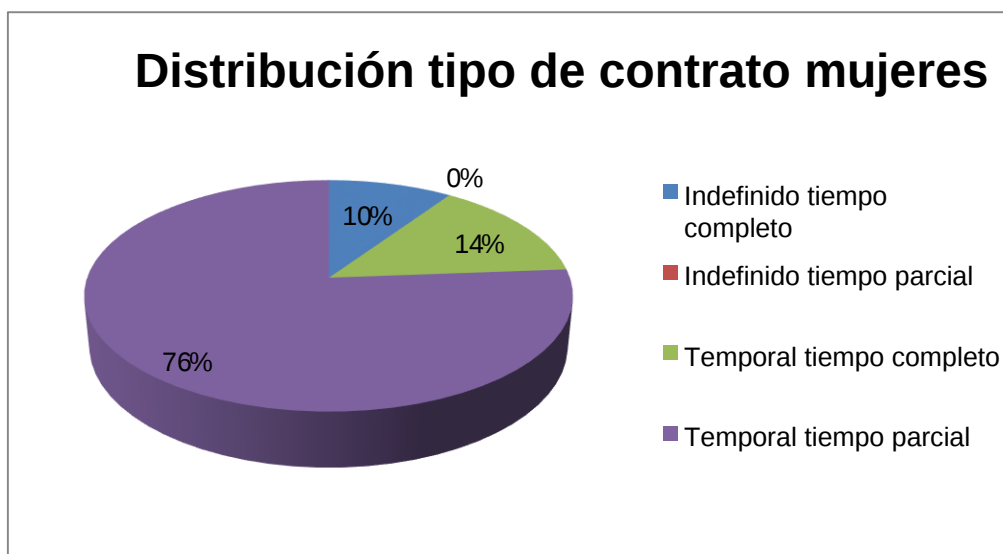
- El resto de las categorías profesionales reflejadas tanto en la tabla 4 como en los gráficos 6 y 7 están representadas por una única persona. Destacamos, en general, que los hombres pasan de estar presentes en 6 categorías a sólo 4 de ellas en el año 2019.

2.2.3. CONTRATACIÓN

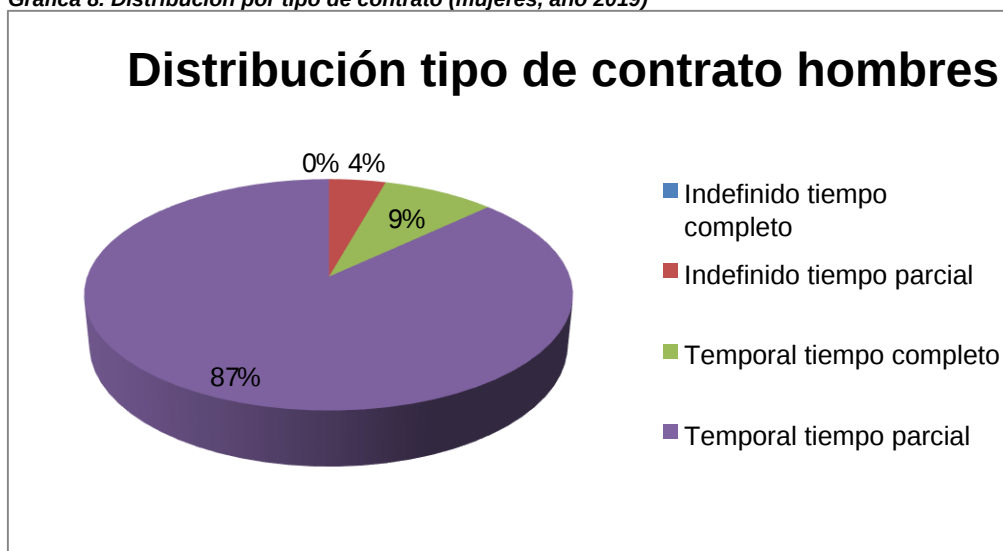
2.2.3.1. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO

Distribución por tipo de contrato	Mujeres	hombres
Indefinido tiempo completo	2	0
Indefinido tiempo parcial	0	1
Temporal tiempo completo	3	2
Temporal tiempo parcial	16	20

Tabla 5. Distribución por tipo de contrato (año 2019)



Gráfica 8. Distribución por tipo de contrato (mujeres, año 2019)



Gráfica 9. Distribución por tipo de contrato (hombres, año 2019)

- Tanto para el caso de los hombres como de las mujeres el contrato temporal a tiempo parcial es el que tiene mayor presencia en la organización y además el porcentaje para ambos sexos es muy similar (76% para mujeres y 87% para hombres).
- El contrato temporal a tiempo completo es el segundo más numeroso para ambos sexos, un 14% en mujeres y un 9% en hombres.
- Los contratos temporales en general son los que más abundan, un 96% en hombres y un 90% en mujeres, frente a los contratos indefinidos que suman un 4% en hombres y un 10% en mujeres.

2.2.3.2. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO.

Las incorporaciones en el último año han estado muy igualadas como casi todos los puntos que se están evaluando, un total de 21 incorporaciones nuevas, 11 hombres y 10 mujeres.

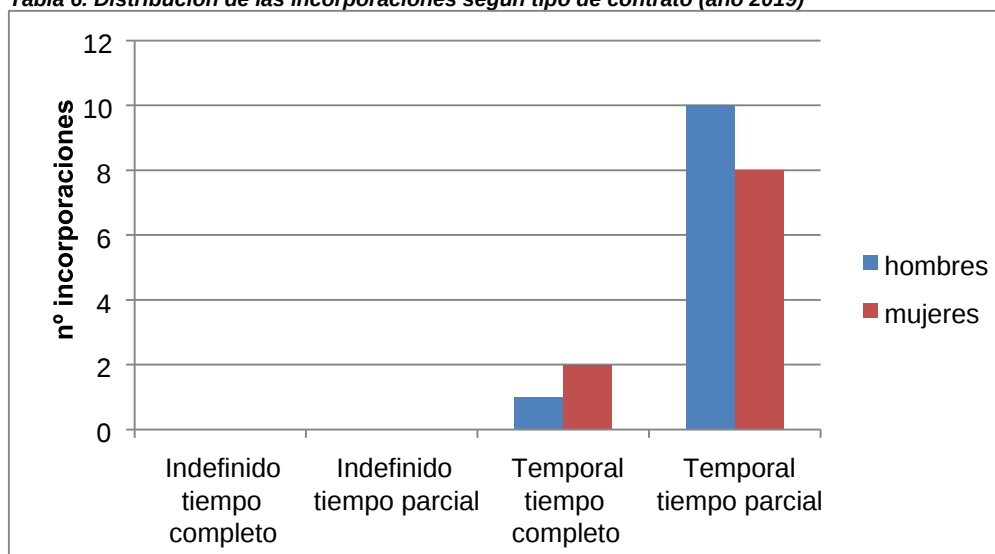


Gráfica 10 Distribución de las nuevas incorporaciones (año 2019)

2.2.3.3. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO SEGÚN TIPO DE CONTRATO

Incorporación último año según tipo de contrato	Hombres	Mujeres
Indefinido tiempo completo	0	0
Indefinido tiempo parcial	0	0
Temporal tiempo completo	1	2
Temporal tiempo parcial	10	8

Tabla 6. Distribución de las incorporaciones según tipo de contrato (año 2019)



Gráfica 11. Distribución de las incorporaciones según tipo de contrato (año 2019)

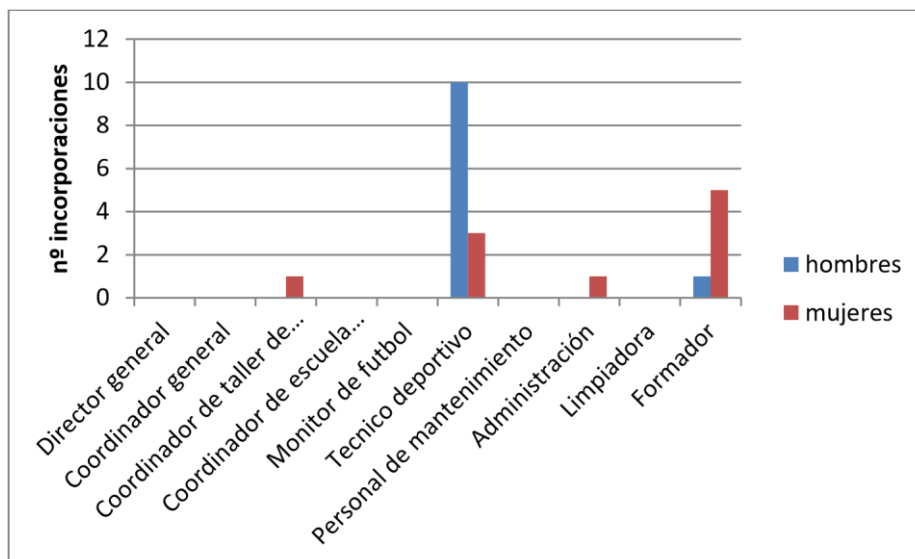
- Partiendo de la base de la evidente equidad vemos que no se han realizado incorporaciones bajo contratos indefinidos, ni en mujeres ni en hombres.
- En cuanto a contratos temporales a tiempo completo son más mujeres las que ocupan este rango, 2 mujeres contra 1 hombre.
- Los contratos temporales a tiempo parcial son los más mayoritarios siendo 10 hombres y 8 mujeres las nuevas incorporaciones durante el 2019.

2.2.3.4. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO SEGÚN TIPO DE CATEGORÍA PROFESIONAL

Distribución de las incorporaciones según tipo de categoría profesional	Mujeres	Hombres
Director general	0	0
Coordinador general	0	0
Administración	0	1

Coordinador de escuela físico-saludables	0	0
Monitor de futbol	0	0
Tecnico deportivo	10	3
Personal de mantenimiento	0	0
Limpiadora	0	1
Formador	0	0
Coordinador taller de empleo	1	5

Tabla 7. Distribución de las nuevas incorporaciones según categoría profesional (año 2019)



Gráfica 12. Distribución de las nuevas incorporaciones según categoría profesional (año 2019)

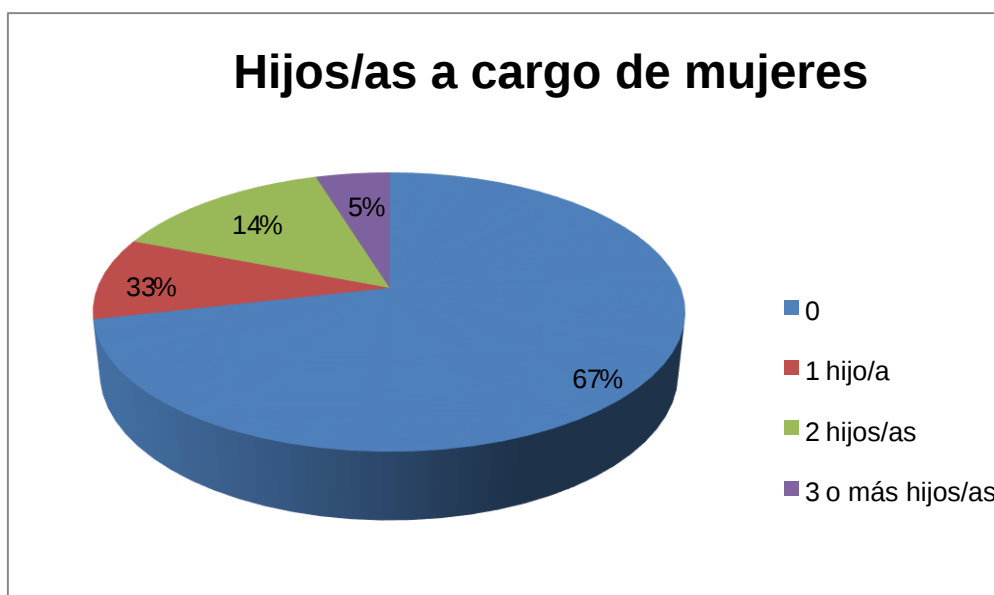
- Destacamos, en general, la evidente equidad entre las nuevas incorporaciones, ya que el número es muy similar entre hombres y mujeres.
- Las nuevas incorporaciones femeninas ocupan cuatro categorías (coordinador de taller de empleo, técnico deportivo, administración y formadora); para el caso de las nuevas incorporaciones masculinas sólo están representadas dos categorías (técnico deportivo y formador).
- Las nuevos trabajadores han sido principalmente para cubrir el puesto de "técnico deportivo", para el caso de las trabajadoras ha sido mayormente para el puesto de "formadora".

2.2.4. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

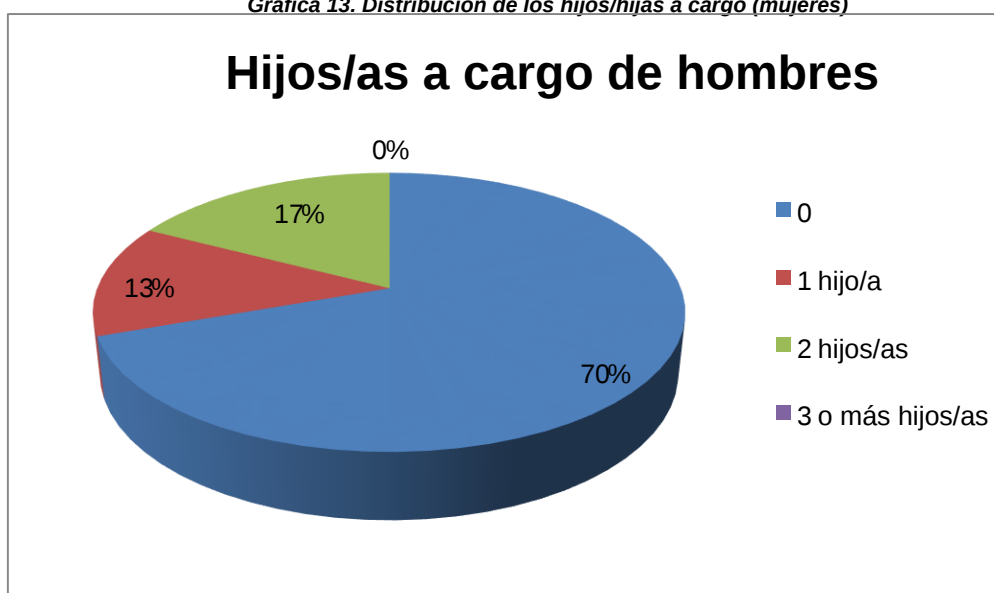
2.2.4.1. HIJOS/HIJAS A CARGO

Número de hijos/as a cargo	Mujeres	hombres
0	15	16
1	2	3
2	3	4
3 o más	1	0

Tabla 8. Hijos/hijas a cargo (año 2019)



Gráfica 13. Distribución de los hijos/hijas a cargo (mujeres)



Gráfica 14. Distribución de hijos/hijas a cargo (hombres)

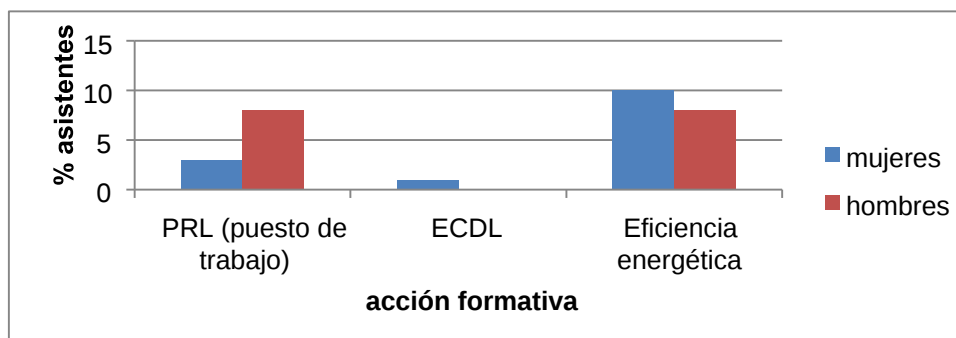
- Partimos de la base de que el porcentaje de hombres con hijos/as a su cargo es del 52,3%, frente al 47,7% de las mujeres. Bastante igualado.
- Cabe destacar que la mayoría de las trabajadoras y trabajadores de 2019 no tenían ningún hijo a cargo. En mujeres un 67% y en hombres un 70%.
- El grueso de los trabajadores/as tiene 1 o 2 hijos a cargo. Las mujeres son un 44% en esta situación y los hombres un 30%.
- Solo una mujer tiene 3 o más hijos/as.

2.2.5. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

2.2.5.1. FORMACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO

Cursos/formaciones/jornadas...realizados en el último año (indicar denominación)	Mujeres (%)	Hombres (%)
PRL (puesto de trabajo)	3	8
ECDL	1	0
Eficiencia energética	10	8

Tabla 9. Formaciones realizadas (año 2019)



Gráfica 15. Formaciones realizadas (año 2019)

- En general, han sido tres las acciones formativas impartidas en el año 2019 a los trabajadores y trabajadoras de la organización. El número de mujeres y hombres que han recibido formación es muy similar, 14 y 16 respectivamente.
- Los hombres están presentes en todas las formaciones que se han llevado a cabo; en el caso de las mujeres, éstas están presentes en dos de ellas.
- Para el curso de "PRL en el puesto de trabajo" la asistencia ha sido en mayor medida masculina, lo contrario a lo que ocurre en el curso de "Eficiencia energética", aunque en éste último la diferencia entre ambos sexos es mucho menor.
- No se han realizado acciones formativas relacionadas con "igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

3. OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN

3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Todos los objetivos se enmarcan sobre el objetivo primordial de alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la organización.

Los objetivos generales de éste y nuestros futuros planes de igualdad serán los siguientes:

- Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- Crear una cultura de igualdad en todo el personal.
- Sensibilización y concienciación sobre igualdad y lucha de estereotipos de género a todos los niveles de la organización.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

3.2. PLAN DE ACCIÓN.

A partir de los objetivos generales se desarrollan unos objetivos concretos y a la vez las acciones que los integran, incluyendo las referencias a las personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las acciones.

En los siguientes puntos se describen estos objetivos concretos, cada uno de los siguientes puntos constituye un área de trabajo prioritaria para el presente plan de acción.

3.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo 1: Crear o nombrar una figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la organización.

ÁREA	Cultura organizacional
OBJETIVO	Crear o nombrar una figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la organización
ACCIÓN	Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
FECHA INICIO	A los seis meses de aprobar plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Designación de la figura de responsable de igualdad en la empresa

Objetivo 2: preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo

ÁREA	Cultura organizacional
OBJETIVO	<i>Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo</i>
ACCIÓN	Incluir la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año desde la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Realización de estadísticas segmentadas según la variable "sexo" (cumplir 100%)
ÁREA	Cultura organizacional
OBJETIVO	<i>Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo</i>
ACCIÓN	Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres en puestos intermedios
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año desde la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de mandos intermedios
INDICADORES	Número de mujeres mandos intermedios / número total de mandos intermedios.

3.2.2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Objetivo 3: revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREA	Selección, contratación y retribución
OBJETIVO	<i>Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
ACCIÓN	Crear un Protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación, dentro del cual se confeccionen los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), cumpliendo, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, con el principio de igualdad.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad.
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Realización de manual/protocolo de selección de personal
ÁREA	Selección, contratación y retribución
OBJETIVO	<i>Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
ACCIÓN	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad, y tras próxima necesidad de contratación
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Muestreo de publicaciones de ofertas de empleo (cumplir 100%)

ÁREA	Selección, contratación y retribución
------	---------------------------------------

OBJETIVO	<i>Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
ACCIÓN	En caso de igualdad de valoración entre 2 candidaturas (internas/externas) la decisión de incorporación/promoción se tomará considerando el género menos representado en la posición vacante.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad, y tras próxima necesidad de contratación
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Informe analítico de categorías profesionales desagregadas por sexo.

Objetivo 4: eliminación de toda discriminación retributiva en función del sexo

ÁREA	Selección, contratación y retribución
OBJETIVO	<i>Eliminación de toda discriminación retributiva en función del sexo</i>
ACCIÓN	Detección de discriminaciones retributivas en función del sexo; y en caso de detectarse, establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad, y tras próxima necesidad de contratación
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurrido un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal de futura contratación
INDICADORES	Informe analítico de categorías profesionales desagregadas por sexo.

3.2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCION**Objetivo 5: garantizar el acceso a los puestos poco representados por un género determinado**

ÁREA	Clasificación profesional y promoción
OBJETIVO	<i>garantizar el acceso a los puestos poco representados por un género determinado</i>
ACCIÓN	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.
FECHA INICIO	A los seis meses desde la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A todo el personal interno de la organización
INDICADORES	Actas de reunión periódicas con evaluación de datos de plantilla por sexos

3.2.4. EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL**Objetivo 6: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.**

ÁREA	Equilibrio de la vida profesional y personal
OBJETIVO	<i>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo</i>
ACCIÓN	Realización de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el plan de igualdad, y difundir de manera efectiva dichas medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a los hombres para que las utilicen
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Folleto informativo con la descripción de las medidas de conciliación (disponible al personal)

Objetivo 7: promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras

ÁREA	Equilibrio de la vida profesional y personal
OBJETIVO	<i>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras</i>
ACCIÓN	Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional

FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Publicación en folleto informativo con la descripción de las medidas de conciliación (disponible al personal)

ÁREA	Equilibrio de la vida profesional y personal
OBJETIVO	<i>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras</i>
ACCIÓN	Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Publicación en folleto informativo con la descripción de las medidas de conciliación (disponible al personal)

ÁREA	Equilibrio de la vida profesional y personal
OBJETIVO	<i>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras</i>
ACCIÓN	Ampliar en lo posible el permiso de paternidad individual establecido por la LOIEMH en 13 días (art. 48 bis) tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Tres años tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla masculina
INDICADORES	Publicación en folleto informativo

3.2.5. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Objetivo 8: *prevenir y sensibilizar en la gestión del acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.*

ÁREA	Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
OBJETIVO	<i>Prevenir, sensibilizar y establecer un protocolo para gestionar el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla</i>
ACCIÓN	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	A los seis meses de la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo (comunicación al 100% de los trabajadores)

ÁREA	Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
OBJETIVO	<i>Prevenir, sensibilizar y establecer un protocolo para gestionar el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla</i>
ACCIÓN	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.
FECHA INICIO	A los seis meses de la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla interna
INDICADORES	difusión de material un año a través de los siguientes medios: Tablón de anuncios – página web- folletos

Objetivo 9: asegurar una buena gestión de la protección de la salud de trabajadoras en estado de embarazo y lactancia natural.

ÁREA	Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
OBJETIVO	<i>Asegurar una buena gestión de la protección de la salud de trabajadoras en estado de embarazo y lactancia natural</i>
ACCIÓN	Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia
FECHA INICIO	6 meses tras la aprobación del plan
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla interna
INDICADORES	Difusión a través de los siguientes medios: tablón de anuncios página web-folletos

3.2.6. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 10: promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todo el personal de la empresa.

ÁREA	Formación y sensibilización
OBJETIVO	<i>Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todo el personal de la empresa</i>
ACCIÓN	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
FECHA INICIO	Un año tras la aprobación del plan
FECHA FINALIZACIÓN	Dos años tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal interno a la organización
INDICADORES	Nº cursos ofertados/nº incorporaciones anteriormente mencionadas

Objetivo 11: potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa

ÁREA	Formación y sensibilización
OBJETIVO	<i>Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa</i>
ACCIÓN	Introducción de módulos de igualdad en al menos 85% de los cursos realizados
FECHA INICIO	Un año tras la aprobación del plan
FECHA FINALIZACIÓN	Dos años tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	VA Personal interno
INDICADORES	% de acciones formativas con módulos de igualdad

ÁREA	Formación y sensibilización
OBJETIVO	<i>Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa</i>
ACCIÓN	Llevar a cabo curso de nivel avanzado en materia de igualdad de género por parte de "agente de igualdad" de la organización.
FECHA INICIO	Tras aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Transcurridos seis meses tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	VA Agente de igualdad
INDICADORES	Obtención de título acreditativo de superación del curso

3.2.7. COMUNICACIÓN E IMAGEN EXTERNA

Objetivo 12: favorecer el lenguaje inclusivo y no sexista

ÁREA	Comunicación e imagen externa
OBJETIVO	Favorecer el lenguaje inclusivo y no sexista
ACCIÓN	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.
FECHA INICIO	3 meses tras la aprobación del plan
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección, administración de la empresa

INDICADORES	Comunicación/publicación nuevo convenio
-------------	---

Objetivo 13: difusión del plan de igualdad

ÁREA	Comunicación e imagen externa
OBJETIVO	<i>Difusión del plan de igualdad</i>
ACCIÓN	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.
FECHA INICIO	Tres meses tras la aprobación del plan
FECHA FINALIZACIÓN	Seis meses tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal interno y externo
INDICADORES	Nº personas informadas (porcentaje), medios: tablón-web (como evidencia de comunicación externa)-folletos

ÁREA	Comunicación e imagen externa
OBJETIVO	<i>Difusión del plan de igualdad</i>
ACCIÓN	Obtener el distintivo de igualdad en la empresa (DIE)
FECHA INICIO	Tras la próxima convocatoria para solicitud
FECHA FINALIZACIÓN	A los tres meses tras la fecha de la convocatoria de solicitud
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Personal interno y externo
INDICADORES	Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)

4. APROBACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la aprobación y el control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad, así como para el seguimiento y evaluación del mismo, se constituye la **Comisión de Igualdad**.

El número de miembros de cada una de las partes integrantes de la Comisión será paritario en la medida de lo posible.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Aprobación y elaboración del Plan de Igualdad. Establecimiento de plazos de negociación, fases y metodología de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, análisis del diagnóstico, definición de medidas o acciones, aplicación/ ejecución, seguimiento y evaluación).
- b) Análisis del diagnóstico realizado. Este diagnóstico comprenderá un análisis de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar en las siguientes líneas de actuación:

- Características generales de la empresa
- Acceso y movimiento de personal
- Contratación
- Responsabilidades
- Promoción y formación

La Comisión se reunirá cada tres meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes.

La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada.

Al cumplir un año desde la aprobación del presente plan de igualdad, en la reunión pertinente, se dará cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos para establecer nuevos objetivos en nuestras áreas de intervención identificadas, en base siempre a los datos previos del estudio de diagnóstico de situación.

ANEXO 1: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

LA FUNDACIÓN SOCIOCULTURAL Y DEPORTIVA DE LA REAL FEDERACIÓN MELILLENSE DE FÚTBOL, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

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

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Melilla, a 12 de febrero de 2020.

Dirección

Representación legal trabajadoras/es

ANEXO 2: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

En Melilla, a 11 de marzo de 2020.

REUNIDOS

De una parte D. Javier Ventaja Cruz, con DNI 45.306.367R en representación de la Fundación Sociocultural y Deportiva de la Real Federación Melillense de Fútbol (dirección).

De otra parte, Dña Lorena Asensio Ruiz, con DNI 45.311.194K en representación del equipo de formación de la Fundación Sociocultural y Deportiva de la Real Federación Melillense de Fútbol.

De otra parte, Dña. Olga Ventaja Cruz, con DNI 45.283.335S en representación del equipo auxiliar de la Fundación Sociocultural y Deportiva de la Real Federación Melillense de Fútbol (Coordinadora).

De otra parte, D. José Carlos Martínez Asensio, con DNI 45.271.043M como representante legal de los trabajadores de la Fundación Sociocultural y Deportiva de la Real Federación Melillense de Fútbol.

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la obligación de las empresas u organizaciones de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y, ACUERDAN

Primero. Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la FUNDACIÓN SOCIOCULTURAL Y DEPORTIVA DE LA REAL FEDERACIÓN MELILLENSE DE FÚTBOL, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Segundo. Composición

La comisión, en la medida de lo posible, será paritaria entre la organización y la representación de los trabajadores. Los miembros de la Comisión de Igualdad de Oportunidades son: Javier Ventaja Cruz, Lorena Asensio Ruiz, Olga Ventaja Cruz y José Carlos Martínez Asensio.

Tercero. Reuniones

La comisión de igualdad se reunirá de manera ordinaria al menos una vez trimestralmente quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de varios días de antelación.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

Cuatro. Funciones

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- c) Aprobación y elaboración del Plan de Igualdad. Establecimiento de plazos de negociación, fases y metodología de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, análisis del diagnóstico, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- d) Análisis del diagnóstico realizado. Este diagnóstico comprenderá un análisis de la posición de mujeres y hombres en la organización, a desarrollar en las siguientes líneas de actuación:

- Características generales de la organización
- Acceso y movimiento de personal
- Contratación
- Responsabilidades
- Promoción y formación

La Dirección facilitará a la Comisión los datos y la información necesaria para la elaboración del diagnóstico de situación y su análisis.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad, efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Y, en prueba de conformidad, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha indicados al principio.



Javier Ventaja Cruz



Lorena Asensio Ruiz



Olga Ventaja Cruz



José Carlos Martínez Asensio

ANEXO 3: COMUNICACIÓN A PLANTILLA**NOS DIRIGIMOS A TODA LA PLANTILLA**

Desde Dirección, tenemos el placer de informaros que la organización ha tomado la decisión de poner en marcha un Plan de Igualdad.

El objetivo que perseguiremos será el de conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Necesitaremos de la colaboración de todos vosotros para que este proyecto sea un éxito, agradeciendo de antemano vuestra predisposición. Las acciones que se van a ir llevando a cabo serán informadas.

Estamos a vuestra disposición.

Melilla, a 26 de abril de 2020.



Dirección