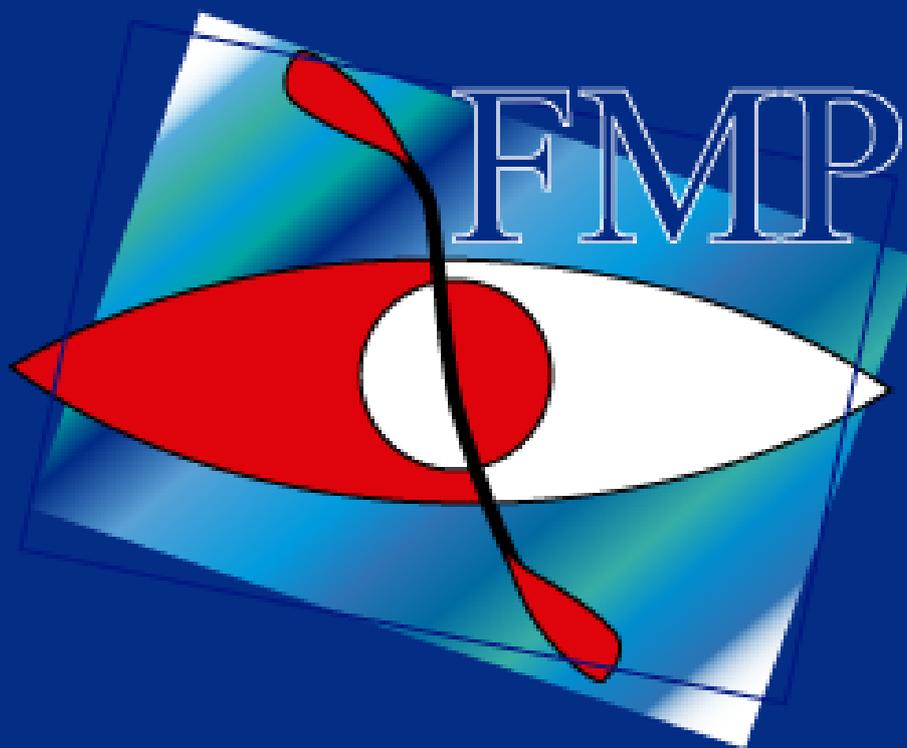




Federación Madrileña  
de Piragüismo

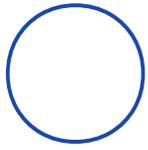
---

# Plan de Igualdad



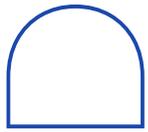
2021

Página



3

Contextualización



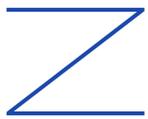
3

Marco normativo



4

Presentación de la Federación



4

Partes suscriptoras



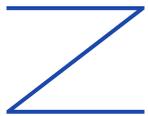
5

Ámbitos



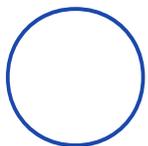
5

Objetivos



6

Diagnóstico, medidas e indicadores

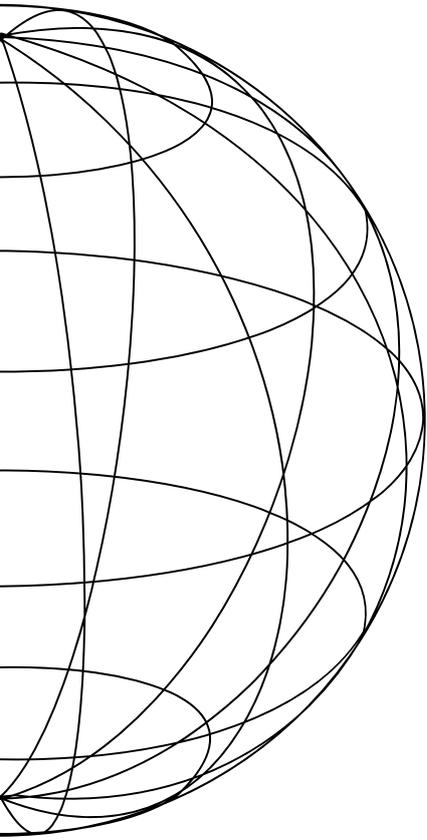


10

Revisión y evaluación



# CONTEXTUALIZACIÓN



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos.

En la Constitución Española se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (artículo 9.2).

Para la Unión Europea, por su parte, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo prioritario que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembro desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999.

Por otro lado, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un texto que fue ratificado por España cuatro años más tarde, en 1983.

## MARCO NORMATIVO

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



# PRESENTACIÓN DE LA FEDERACIÓN

La Federación Madrileña de Piragüismo es una entidad privada sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro de Entidades Deportivas de la Comunidad de Madrid con el número 2 mediante Resolución de fecha 29 de julio de 1992.

La Federación engloba las modalidades olímpicas:

- Aguas Tranquilas (sprint y paracanoe),
- Slalom Olímpico.

Y as modalidades no olímpicas:

- Aguas Tranquilas (descensos, ascensos y travesías, y maratón),
- Slalom,
- Kayak Polo,
- Barcos Dragón,
- Kayak de Mar,
- Rafting,
- Kayak Surf.



## PARTES SUSCRIPTORAS

Debido a las características de la entidad, al no contar con representación de los trabajadores, este plan de igualdad se suscribe de manera unilateral por la Junta Directiva de la Federación.

Este supuesto está apoyado en la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018, que establecía como una de las circunstancias excepcionales para la implementación unilateral la “ausencia de cualquier tipo de representación”.

En el momento en que, con posterioridad, dicha representación surgiera en la entidad, el plan de igualdad se someterá a negociación con el órgano de representación constituido.

# ÁMBITOS



## Personal

El presente Plan extiende su aplicación a aquellas personas integrantes de la Federación.



## Temporal

El presente Plan entrará en vigor en el momento de su firma.

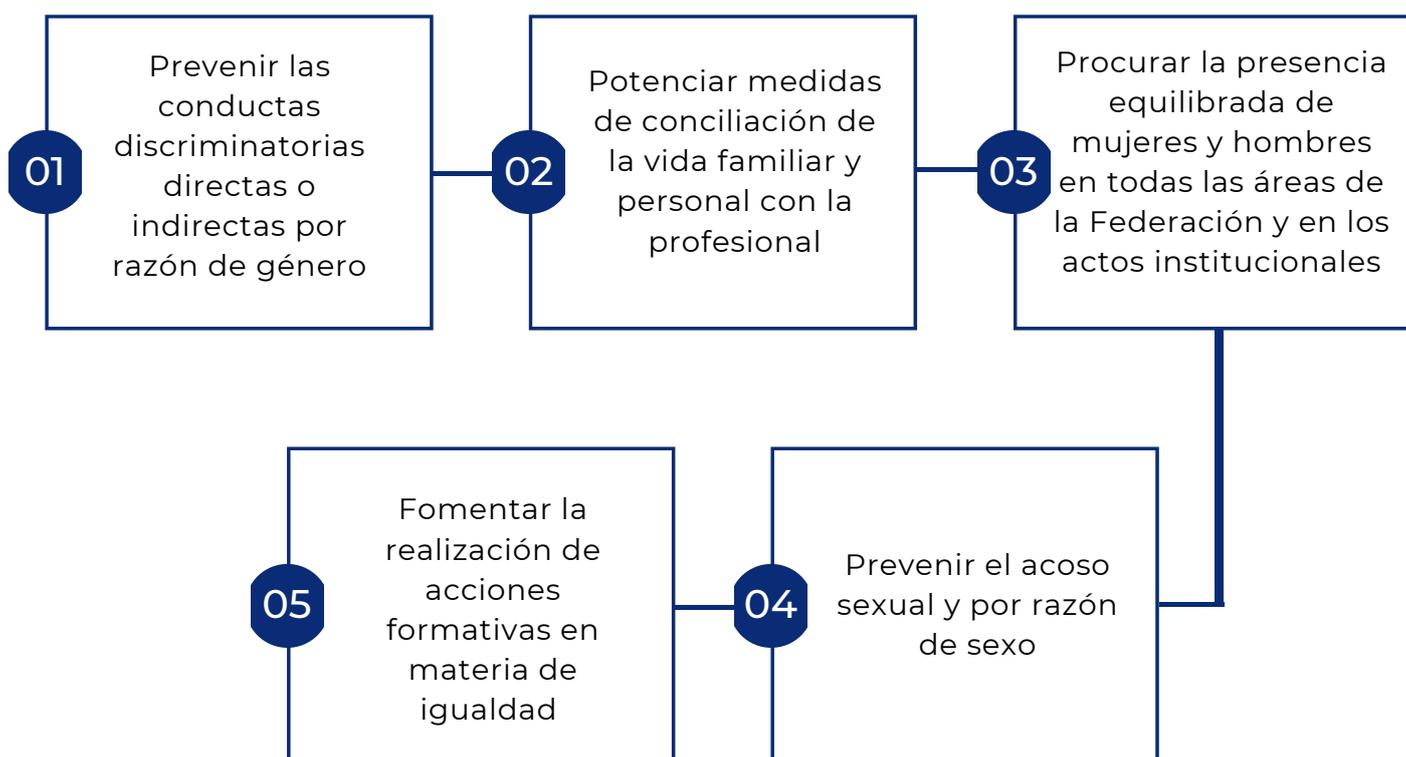


## Vigencia

El presente Plan se prolongará durante cuatro años a partir de que entre en vigor.

# OBJETIVOS

*El plan de igualdad pretende promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Federación. Sus objetivos principales son:*



# DIAGNÓSTICO, MEDIDAS E INDICADORES

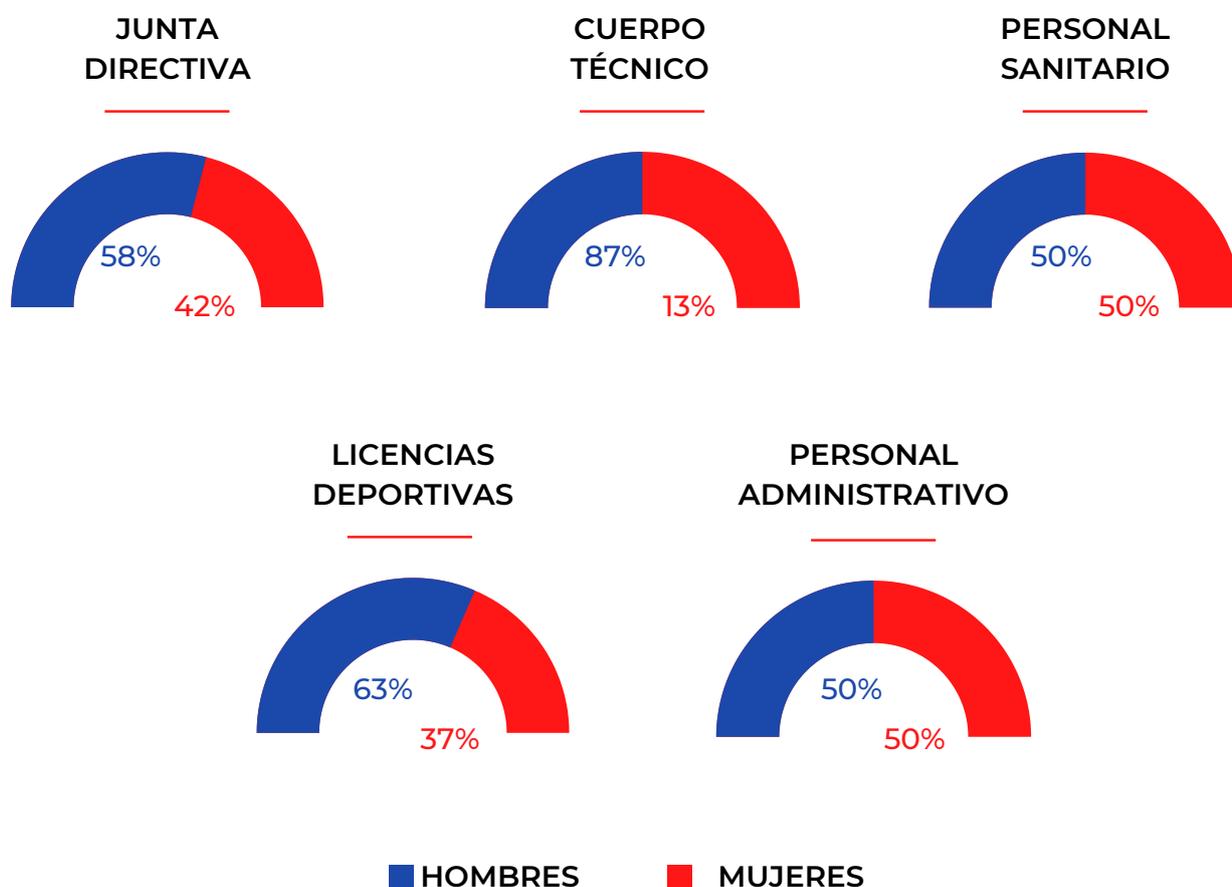
La Federación está presidida por un hombre, y el resto de la Junta Directiva, está compuesta por dos vicepresidencias ostentadas por hombres, un tesorero y ocho vocalías repartidas entre cinco mujeres y tres hombres.

El cuerpo técnico está compuesto por un lado de dos direcciones técnicas, dirigidas por un hombre y una mujer respectivamente. La coordinación deportiva llevada por seis hombres y dos mujeres. Un cuerpo de arbitraje con seis mujeres y treinta y tres hombres, y la dirección de clubes con catorce hombres y una mujer.

El personal administrativo está compuesto por una mujer y un hombre.

Asimismo, cuenta con la colaboración de una psicóloga deportiva y un médico.

Con respecto a los deportistas, están registradas licencias femeninas y masculinas.



El diagnóstico y las medidas que se proponen en este Plan se han hecho en base a las siguientes áreas de actuación:

- A. Selección y contratación
- B. Formación
- C. Promoción y desarrollo profesional
- D. Retribución salarial
- E. Conciliación laboral con la familia y/o personal
- F. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- G. Comunicación

## A. Selección y contratación

Diagnóstico	Medida/Objetivo	Indicador/Calendario
No existen criterios establecidos de selección de personal. Tienen problemas para encontrar personal y no hay posibilidad de selección.	Elaboración de un manual de criterios de selección del personal con inclusión de cláusula de preferencia del sexo menos representado en igualdad de condiciones.	Manual elaborado y verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el proceso de selección.
	Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección del personal.	Cuando se vaya a producir un proceso de selección.

## B. Formación

Diagnóstico	Medida/Objetivo	Indicador/Calendario
No existe un plan de formación.	Módulo de igualdad y en prevención de delitos sexuales para todo el personal.	Número de formaciones realizadas en cada materia.
	Incorporar en todas las áreas de la Federación, la perspectiva de género y dotar al personal de instrumentos suficientes para la prevención de delitos sexuales y de actuación si la agresión se llega a producir.	2022-2023.

## C. Promoción y desarrollo profesional

Diagnóstico	Medida/Objetivo	Indicador/Calendario
Por el momento no se ha producido ningún proceso de promoción en la Federación.	<p>Análisis sesgo género en el proceso de evaluación.</p> <p>Realizar la medición de género en el proceso de evaluación para descartar sesgos de género y discriminación.</p>	<p>Análisis realizado.</p> <p>Cuando se produzca un proceso de evaluación.</p>

## D. Retribución salarial

Diagnóstico	Medida/Objetivo	Indicador/Calendario
<p>La Federación tiene en este momento, debido a las actividades iniciadas en esta temporada, a 17 personas contratadas, aunque la media habitual es de 6 personas. De estos 17, 5 están a jornada completa, 6 a media jornada y 6 por horas. El resto del personal desempeña sus funciones de manera voluntaria.</p> <p>No disponen de un manual de retribución salarial, aunque se rigen por el principio de igual retribución por trabajos de igual valor.</p>	<p>Elaboración de un manual de retribución y gestión de la política salarial.</p> <p>Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en política salarial.</p>	<p>Manual elaborado.</p> <p>Con anterioridad a la siguiente contratación.</p>

## E. Conciliación laboral

Diagnóstico	Medida/Objetivo	Indicador/Calendario
Hasta la fecha no se ha implantado ninguna medida de conciliación.	Realizar una encuesta periódicamente sobre las necesidades de conciliación del personal.  Conocer las necesidades de conciliación para poder proponer medidas.	Encuestas realizadas y número de medidas propuestas.  Cada temporada.

## F. Acoso sexual y por razón de sexo

Diagnóstico	Medida/Objetivo	Indicador/Calendario
La Federación no dispone de un protocolo de prevención de delitos sexuales.	Elaboración del protocolo de prevención de delitos sexuales.  Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en la Federación.	Protocolo elaborado.  2022.

## G. Comunicación

Diagnóstico	Medida/Objetivo	Indicador/Calendario
La Federación no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones, promoviendo el deporte sin discriminar a sus deportistas por su sexo.	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad.  Promover la igualdad en la Federación y ser ejemplo para otras federaciones.	Plan colgado en la web.  2021.
Las licencias de deportistas femeninas tan solo suponen el x% del total de licencias.	Campaña de promoción del deporte femenino.  Aumentar el número de licencias femeninas.	Porcentaje de licencias desagregadas por sexo.  Cada temporada.

# EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Las personas firmantes del presente Plan acuerdan constituirse en Comisión encargada de evaluar y revisar el grado de cumplimiento de este. A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año.

Madrid, octubre de 2021



Plan elaborado por



Subvencionado por



