



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PLAN DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL



ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.

- 1.1.- Constitución e información institucional.
- 1.2.- Normativa de aplicación.
- 1.3.- Integrantes y afiliaciones.
- 1.4.- Ámbito de actuación, competencias y funciones.

2.- CONTEXTO.

- 2.1.- Contexto empresarial.
- 2.2.- Contexto jurídico.

3.- PLAN DE IGUALDAD.

- 3.1.- Finalidad del Plan de igualdad.
- 3.2.- Herramientas empleadas de cara a la realización del diagnóstico de situación.
 - 3.2.1.- Reglas tomadas en consideración.
 - 3.2.2.- Obtención de datos para la realización de diagnóstico de situación.
 - 3.2.3.- Personas integrantes de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad y que han intervenido en el análisis y valoración de los datos obtenidos en la fase de diagnóstico.
 - 3.2.4.- Resultados obtenidos.

4.- CONTENIDOS PREVIOS Y DEFINITORIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- 4.1.- Definiciones previas.
- 4.2.- Principios y objetivos del Plan de Igualdad.

5.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO. ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

6.- VIGENCIA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

7.- GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.



8.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DENTRO DE LA EMPRESA.

8.1.- Objeto.

8.2.- Ámbito de aplicación.

8.3.- Vigencia.

8.4.- Responsables.

8.5.- Definiciones.

8.6.- Procedimiento a seguir ante escenarios de acoso.

8.6.1.- Acción preventiva.

8.6.2.- Actuación ante un acto de acoso.

ANEXOS:

- Anexo Nº1: Informe de áreas de actuación y medidas a implementar.
- Anexo Nº2: Informe de Auditoría Retributiva.
- Anexo Nº3: Situaciones, actitudes y comportamientos que pueden estar relacionados con situaciones de acoso laboral y/o sexual.
- Anexo Nº4: Modelo de comunicación situación/escenario de acoso.
- Anexo Nº5: Calendario de actuaciones para la implantación
- Anexo Nº6: Procedimiento de modificación y solución de discrepancias



1. INTRODUCCIÓN.

1.1.- Constitución e Información Institucional.

La Real Federación Española de Fútbol (RFEF), es una entidad asociativa privada, si bien de utilidad pública, que fue constituida el 29 de septiembre de 1909 bajo el nombre de Federación Española de Clubs de Football (FECF), y que hoy se constituye como la RFEF.

La finalidad de su constitución obedeció a la necesidad de lograr la unión del deporte y de que los clubes españoles de fútbol contaran con una representación única a la que poder adherirse, y desde la que se ejerciera la representación del fútbol español.

Actualmente, su sede, y por ende su domicilio social, se ubica en Las Rozas (Madrid), lugar donde se encuentra la Ciudad de Fútbol que fue inaugurada el 12 de mayo de 2003 (C.I.F.: Q2878017).

A día de hoy, y desde el pasado 17 de mayo de 2018, la Presidencia de la RFEF viene siendo ostentada por D. Luis María Rubiales.

1.2.- Normativa de aplicación.

En lo que se refiere a la normativa por la que la RFEF se rige, necesariamente, cabe citar la siguiente:

- Ley 10/1990 de 15 de octubre del Deporte.
- Real Decreto 1835/1991 de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas.
- Estatutos aprobados por Asamblea General de 26 de octubre de 2020. • Reglamento General registrado en el Registro de Asociaciones Deportivas - Consejo Superior de Deportes.
- Convenio Colectivo de la RFEF.
- Código Disciplinario aprobado por la Comisión Delegada de la Asamblea General de la Real Federación Española de Fútbol, y posteriormente por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes.
- Código Ético.

Además de todas las anteriormente referidas, también cabría resaltar las restantes disposiciones que conforman la legislación española vigente, así como normas de orden interno que se pudieran dictar dentro y en el ejercicio de las competencias que le son propias a la RFEF.

1.3.- Integrantes y afiliaciones.

La RFEF se encuentra integrada por las Federaciones de Ámbito Autonómico (en aquellos supuestos que se contemplan en sus Estatutos), clubes, futbolistas, árbitros, entrenadores y la Liga de Fútbol Profesional.

Además de los ya referidos, también forman parte de la RFEF los dirigentes, y en general, cuantas personas físicas o jurídicas, o entidades que promuevan, practiquen o contribuyan al desarrollo del deporte del fútbol.



Por su parte, la RFEF se encuentra afiliada a la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), a la Unión Europea de Asociaciones de Fútbol (UEFA), y al Comité Olímpico Español (COE) en calidad de federación del deporte olímpico.

1.4.-Ámbito de actuación, competencias y funciones.

El ámbito de actuación de la RFEF, en lo que se refiere a las funciones y/o competencias que le son propias, se extiende al conjunto del territorio del Estado. Como actividad propia le corresponde el gobierno, administración, gestión, organización y reglamentación del fútbol, en todas y cada una de sus especialidades.

De modo y manera más concreta, las funciones que le son propias se corresponderán con las siguientes:

- Controlar las competiciones oficiales de ámbito estatal, sin perjuicio de las competencias que le son propias a la Liga de Fútbol Profesional.
- Ostentar la representación de la FIFA y de la UEFA en España, así como la de España en las actividades y competiciones de carácter internacional celebradas dentro y fuera del territorio del Estado.
- Seleccionar a los futbolistas que hayan de integrar cualquiera de los equipos nacionales.
- Autorizar la venta o cesión, fuera del territorio nacional, de los derechos de transmisión televisada de las competiciones oficiales de carácter profesional, o cualquier otra de ámbito estatal.
- Formar, titular y calificar a los árbitros y entrenadores en el ámbito de sus competencias.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones por las que se rige.
- Tutelar, controlar y supervisar a sus asociados, funciones que serán extensivas, excepto tratándose de los clubes adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional, a la actividad económica de los mismos.
- Promover y organizar las actividades deportivas dirigidas al público.
- Emitir el informe sobre los Estatutos y Reglamento de la Liga Nacional de Fútbol Profesional que, como requisito previo a su aprobación por el Consejo Superior de Deportes, prevé el artículo 41.3 de la Ley del Deporte.
- Contratar al personal necesario para el cumplimiento de sus funciones y la prestación de sus servicios.
- Ejercer la potestad de ordenanza.
- Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos, directrices y decisiones de la FIFA, la UEFA y los suyos propios, así como las Reglas de Juego.



- Elaborar normas y disposiciones que conforman su ordenamiento jurídico.
- Llevar a cabo las relaciones deportivas internacionales.
- Velar por la pureza de los partidos y competiciones.
- Cuantas actividades no se opongan, menoscaben o destruyan su objeto social.

Además de todas las funciones que hemos venido refiriendo, la RFEF, bajo la coordinación y tutela del Consejo Superior de Deportes, también ejerce funciones públicas de carácter administrativo consistentes en:

- Calificar y organizar, en su caso, las actividades y competiciones oficiales de ámbito estatal.
- Actuar en coordinación con las Federaciones de Ámbito Autonómico para la promoción general de sus modalidades deportivas en todo el territorio nacional.
- Diseñar, elaborar y ejecutar, en colaboración, en su caso, con las Federaciones de Ámbito Autonómico, los planes de preparación de los futbolistas de alto nivel. En relación a lo anterior también participará en la elaboración de las listas anuales de los mismos.
- Colaborar con la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas en la formación de técnicos deportivos.
- Prevención, control y represión del uso de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y métodos no reglamentarios en el deporte.
- Organizar y tutelar las competiciones oficiales de carácter internacional que se celebren en territorio español.
- Ejercer la potestad disciplinaria deportiva, en los términos que vienen establecidos en la legislación vigente, sus Estatutos y su Reglamento General.
- Ejercer el control de las subvenciones que se asignen a las asociaciones y entidades deportivas en las condiciones fijadas por el Consejo Superior de Deportes.
- Ejecutar las resoluciones dictadas por el Tribunal Administrativo del Deporte.



2. CONTEXTO.

2.1.- Contexto empresarial.

La RFEF es consciente de los desafíos que suponen los factores socioeconómicos característicos del actual entorno socio laboral: la globalización, la inmigración, la incorporación de la mujer al trabajo, los cambios de los valores sociales imperantes, o las nuevas tecnologías.

Para responder de manera adecuada a los desafíos, la RFEF debe dotarse de un entorno cultural adecuado y preparado que permita hacerles frente.

En este sentido, se considera fundamental contar con un ambiente de trabajo en el que impere la confianza, el respeto mutuo, y en el que aspectos como la diversidad, la integración y el reconocimiento del mérito individual constituyan rasgos distintivos de la identidad de la RFEF.

Desde la RFEF se declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, por ello, y en virtud del presente Plan de Igualdad, pasamos a construir un marco de actuación para la promoción de la igualdad entorno a los pilares básicos que apuntamos a continuación:

- Cumplimiento escrupuloso de la legislación aplicable: la RFEF considera fundamental conocer y cumplir con la legislación vigente. Por ello es necesario planificar la prevención y la penalización de cualquier conducta discriminatoria contra mujeres y hombres mediante el diseño de medidas que hagan posible la conciliación de la vida personal y profesional.
- Igualdad de oportunidades y equidad: la RFEF se compromete a garantizar que las herramientas y procesos empleados en los procesos de selección, contratación, progreso personal, y promoción profesional, estarán basados en la integridad, el trabajo, y los logros alcanzados.

Así mismo, y como siempre ha venido ocurriendo en la RFEF, cuestiones como puedan ser el sexo, la raza, las ideologías, o incluso las creencias, no tienen, ni tendrán influencia sobre las decisiones que se tomen en el momento de proceder a la contratación, promoción, apoyar en el desarrollo del talento, o inclusive en el momento de recompensar el mérito de las personas que integran el día a día de esta organización.

Para poder cumplir con este compromiso será necesario que todos y cada uno de nosotros preste especial atención al conjunto de los factores que harán posible garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. en el que exista una total ausencia de discriminación tanto directa como indirecta y donde las oportunidades profesionales de cada uno de los integrantes de la RFEF o futuros integrantes de la misma no se vayan a ver sesgadas por motivos de sexo.

- Conciliación de la vida laboral y familiar. la RFEF quiere que todas las personas que la integran puedan desarrollar sus carreras profesionales sin necesidad de renunciar ni sacrificar aspectos que integran ni su vida personal ni tampoco su vida profesional.



Que las empleadas y empleados se sientan plenamente realizados en el conjunto de su vida (entendiendo como tal tanto la vida personal, familiar y profesional) repercutirá de manera inevitable en un mejor rendimiento dentro de esta organización.

Partiendo de esta base, la RFEF quiere lograr que todos sus miembros alcancen un equilibrio que les permita cuidar de todas, y cada una de sus responsabilidades e intereses.

Para nosotros es un compromiso, y al tiempo que un deber, que todas las personas que conforman nuestra organización logren y alcancen la plena satisfacción de su vida personal y familiar, en un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo.

Todo ello, se realizará en correlación con la Ley de Igualdad y el contenido de la misma, siguiendo sus principios inspiradores, los cuales fomentan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y reconocen el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La RFEF hace suyos estos criterios, y también su aplicación práctica en el día a día.

- Extensión de los principios de igualdad en la cadena de valor de la RFEF: la RFEF también considera a sus proveedores y contratistas parte fundamental de su día a día, ya que junto con el personal interno, permiten que consigamos y alcancemos los objetivos de nuestro negocio.

Como consecuencia de lo referido en el párrafo anterior, entendemos crucial impulsar, y propiciar, colaboraciones íntegras y eficientes que construyan relaciones de fidelidad a largo plazo.

En esta línea, la RFEF también es consciente de la importancia de involucrar a sus proveedores y contratistas en la difusión de sus compromisos éticos, y por ello, se compromete a promover la difusión de sus valores y principios de actuación en materia de igualdad en toda la cadena de valor de la RFEF.

La RFEF conoce los desafíos y las oportunidades que la gestión de cuestiones como la igualdad de oportunidades y la diversidad suponen en una organización. Al mismo tiempo, es consciente de los dilemas que se pueden presentar en el intento de gestionar estos nuevos retos.

Desde la RFEF se busca garantizar en todo momento la igualdad de derechos, y para ello, nos comprometemos por medio de este Plan de Igualdad, poner en marcha todas y cada una de las medidas que sean necesarias para conseguirlo.

En todo momento la prioridad será alcanzar un entorno cultural que constituya una señal de identidad corporativa y que identifique a la RFEF como un excelente lugar donde trabajar, en el que se cumple de modo y manera rigurosa la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este será el modo mediante el que podremos seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de las relaciones laborales amparado en todo momento bajo el paraguas de la IGUALDAD, de la NO DISCRIMINACIÓN y del respeto por la DIVERSIDAD promovido todo ello desde un entorno seguro y saludable.



2.2.- Contexto Jurídico.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que entró en vigor el 22 de marzo de 2007, tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Desde el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Por su parte, la Unión Europea, por medio del Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, defiende la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de desigualdades entre estos. Este intento de eliminar cualquier tipo de discriminación se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión, y también de sus miembros.

En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en distintos ámbitos.

Lo cierto es que toda esta normativa surge como consecuencia de la evidente necesidad de tener que dotar a las empresas de nuevos instrumentos jurídicos que permitan romper con los obstáculos y estereotipos sociales, y que permitan que se alcancen realmente la igualdad real..

Para que esto sea posible, a día de hoy, se establece la obligación dentro del ámbito de las empresas de que se alcance la igualdad de trato y oportunidad como una completa y absoluta necesidad la eliminación de cualquier tipo de actuación que lleve implícita o explícita la discriminación por razón de sexo.

Con la finalidad de que todo lo anterior sea posible y por tanto sea una realidad, emplearemos como mecanismo el Plan de Igualdad. Con este, y como bien prescribe el artículo 46 de la Ley 3/2007, lograremos:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en 1a empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar toda discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la



conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

3. PLAN DE IGUALDAD.

3.1.- Finalidad del Plan de Igualdad.

Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de la RFEF con respecto a la igualdad, se recabó la colaboración del CG Legal para la realización del preceptivo diagnóstico.

3.2.- Herramientas empleadas de cara a la realización del diagnóstico de situación.

3.2.1.- Reglas tomadas en consideración.

El diagnóstico ha tenido como regla y referente en todo momento:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirecta, ni independiente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

3.2.2.- Obtención de datos para la realización de diagnóstico de situación.

Los datos que se han manejado de cara a la realización del diagnóstico de situación se han sido obtenidos de:

- Cuestionario de situación/diagnóstico remitido a la plantilla de la RFEF: la encuesta fue remitida a los integrantes de la plantilla el 6 de mayo de 2021. La plantilla contó con un periodo de 7 días para contestar al mencionado cuestionario. Los datos relativos al referido cuestionario datan de mayo de 2021.
- Cuestionario de situación/diagnóstico remitido a la dirección de la RFEF: la encuesta fue remitida a la dirección el 15 de junio de 2021. La plantilla contó con un periodo de 7 días para contestar al mencionado cuestionario. Los datos relativos al referido cuestionario datan de junio de 2021.
- Auditoría retributiva: la auditoría retributiva ha sido realizada tomando en consideración la información retributiva y los datos a fecha 31 de diciembre de 2020.

3.2.3.- Personas Integrantes de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad y que han Intervenido en el análisis y valoración de datos obtenidos en la fase de diagnóstico.



Las personas que han intervenido en el análisis y valoración de datos, así como en la elaboración del diagnóstico de situación, así como, en la definición del presente Plan de Igualdad han sido:

- Dra. Thais Henríquez Torres.
- Dña. Macarena Martínez Sainz.
- Dña. Daniela Aranowitz Gutenmajer.
- D. Jorge Fernández Fernández.
- D. Juan Bueno Prieto.
- D. Saúl Magdaleno Ramos.
- D. Borja Santana González- Dopeso.
- Dña. Lorena Barrera Méndez (en calidad de asesor externo).
- D. Carlos González García (en calidad de asesor externo).

3.2.4.- Resultados obtenidos.

De acuerdo con los resultados obtenidos del mencionado análisis se han logrado alcanzar una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la igualdad dentro de la RFEF. De este modo se han podido identificar cuáles son las áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

Toda esta información de análisis, así como las conclusiones alcanzadas, han sido presentadas a los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, lo cuales, y como ya hemos adelantado, tras un análisis y estudio pormenorizado de las mismas, han entendido conveniente tanto la propuesta como la puesta en marcha de las medidas que de la mano de este Plan de Igualdad de pretenden implementar.

4.- CONTENIDOS PREVIOS Y DEFINITORIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

4.1.- Definiciones previas.

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir los siguientes conceptos:

- Plan de Igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Discriminación directa por razón de sexo: 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.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

desventaja particular respecto a personas de 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.

- Discriminación por embarazo o maternidad/ paternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres u hombres, relacionado con el embarazo o la maternidad/paternidad.
- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- Acoso por razón de sexo: todo comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, así como cualquier trato adversos o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Acoso moral o mobbing: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.
- Medidas de acción positivas: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir las situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable, 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 cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto. Darán lugar a responsabilidades a través de sistemas de reparaciones o indemnizaciones, reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, o en su caso, a un efecto y/o sistemas disuasorio de sanciones que prevengan 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 la Constitución Española, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



4.2.- Principios y objetivos del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de la RFEF persigue garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La no discriminación será el principio rector de todas las actuaciones empresariales, políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de recursos humanos dentro de la RFEF.

Como consecuencia de todo lo dicho anteriormente, los principales objetivos de este Plan de Igualdad serán:

- Identificar las áreas necesarias de actuación que aseguren el cumplimiento del principio de igualdad.
- Poner en marcha medidas precisas que garanticen la mejora en el recorrido a alcanzar un integra y real igualdad en todas y cada una de las áreas de la RFEF.
- Realización del oportuno seguimiento y adoptar, si fuese preciso, las medidas correctoras que correspondan.
- Garantizar el seguimiento adecuado de la situación de igualdad en la RFEF y de la mediación de la gestión y/o efectividad de las medidas adoptadas.
- Prevenir la discriminación laboral por acoso, así como, por cualquier otro tipo de causa. En su caso, establecer el criterio y procedimiento adecuado a seguir en estos casos.
- Promover la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación que sean necesarias.
- Garantizar mediante el nombramiento de un Responsable de Igualdad la creación de una Comisión de Seguimiento que vaya a garantizar que los objetivos que se plantean en el seno de este plan alcanzan su cumplimiento.

S. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO. ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

En base a las conclusiones del Diagnóstico de Situación realizado, y basándonos en los datos obtenidos del cuestionario de situación/diagnóstico remitido tanto a la plantilla como a la dirección de la RFEF, así como en la Auditoría Retributiva, los miembros integrantes de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad han alcanzado una serie de conclusiones. En virtud de ello, se determinan como áreas de actuación del Plan de Igualdad, aquellas en las que se han encontrados ciertas carencias en relación con la igualdad dentro de la RFEF, y sobre las que se prevé mejorar en el futuro, las siguientes:

Área 1: Procesos de selección y contratación.



Se trata de aquellos procesos de selección de personal, consistentes en un conjunto de pruebas divididas en diferentes etapas y que tienen como finalidad la elección de los candidatos más idóneos para cada puesto de trabajo.

Las carencias que se observan se relacionan directamente con la falta de interés de los perfiles femeninos en participar en procesos de selección realizados para ocupar puestos concretos de la empresa.

El objetivo en la presente área consistirá en lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la RFEF.

Tanto el estado actual, como las medidas a implementar aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

Área 2: Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional es aquel conjunto de grupos profesionales en que se distribuyen los diferentes puestos de trabajo con que cuenta una empresa, y desde los que los diferentes trabajadores desempeñan sus labores.

El objetivo en la presente área consistirá en lograr igualdad de presencia mujeres/hombres en la clasificación profesional de la empresa.

Sin perjuicio de ello, no se observa desigualdad en lo que a la presencia femenina y masculina se refiere dentro de la AFEF. Sin embargo, sí que existe cierta infrarrepresentación en algunos grupos profesionales (por ejemplo: árbitros) como consecuencia de la falta de interés de los perfiles femeninos en ocupar estos puestos.

Tanto el estado actual, como las medidas a implementar aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

Área 3: Formación.

Se entiende por formación empresarial el conjunto de acciones que se destinan a mejorar la preparación y las competencias de los trabajadores dentro de las empresas. La finalidad de la formación profesional es establecer un equilibrio entre las aptitudes del empleado y las exigencias de su ocupación laboral.

Analizando la formación que la RFEF imparte a sus empleados se observa que la oferta se realiza en igualdad de condiciones. Sin perjuicio de ello, en la actualidad no se oferta formación específica en materia de igualdad.

El objetivo en esta área será formar a la totalidad de los miembros de la plantilla en materia de igualdad. Las acciones formativas se dirigirán especialmente a la dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.

Tanto la formación que actualmente viene siendo ofertada, como las medidas a implementar se detallan de manera concreta en el Documento Anexo N°1.

Área 4: Promoción profesional.

La promoción profesional consiste en el movimiento de un empleado a los puestos de mayor categoría, responsabilidad y/o nivel jerárquico.



De los datos se observa que existen ciertas opiniones que entienden que la promoción a puestos directivos o de responsabilidad se facilitan más a perfiles masculinos. Sin perjuicio de ello, cabe observar que la promoción a puestos de dirección y responsabilidad efectivamente es liderada por perfiles masculinos únicamente por razones derivadas de mayor presencia de hombres en algunas áreas de la RFEF, o por motivos directamente relacionados con la formación y/o méritos de índole profesional.

Sin perjuicio de ello, el objetivo en la presente área no será otro más que garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de cara a ocupar puestos de responsabilidad.

Tanto el estado actual, como las medidas a implementar aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

Área 5: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se define como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo.

De los datos analizados se observa que dentro de la RFEF es posible la conciliación de ambas facetas, existiendo medidas que permiten la articulación de la vida personal, familiar y laboral (flexibilidad, teletrabajo...). Estas facilidades se dan de manera igualitaria tanto a perfiles femeninos como masculinos.

Ante cierto reclamo que se muestra de los datos que se extraído del diagnóstico, a pesar de que la conciliación ya sea una realidad dentro de la RFEF, el objetivo sigue siendo mejorar en lo que a la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral se refiere, por medio de la flexibilización de la jornada de trabajo por medio de herramientas que faciliten en mayor medida la corresponsabilidad.

Tanto el estado actual, como las medidas a implementar aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

Área 6: Seguridad, salud y equipamientos.

Se entiende por seguridad y salud en el trabajo el arte de evitar o minimizar los riesgos existentes o que penden del mismo con la única y exclusiva finalidad de cuidar la integridad y la salud de los propios empleados.

De los datos que se obtienen del diagnóstico realizado se concluye que desde la RFEF se pone a disposición de sus empleados todas las medidas posibles que permitan cuidar de la salud y de la Integridad de la plantilla. Sin perjuicio de ello, el objetivo que se fija para esta área de actuación no es otro más que garantizar la salud laboral, tanto de mujeres como de hombres, dentro de la RFEF.

El estado en el que actualmente nos encontramos respecto de esta materia, así como las medidas a implementar, aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

Área 7: Infrarrepresentación femenina.



La infrarrepresentación femenina se define como aquel escenario en el que existe una menor representación femenina en determinados puestos de trabajo y/o grupos profesionales.

Del análisis de datos realizado se observa que efectivamente existen ciertos grupos profesionales en los que tiene lugar una menor presencia femenina. Sin perjuicio de ello, esta disparidad concurre principalmente por dos razones: bien porque no existen perfiles femeninos interesados en optar o prestar servicios en determinados grupos profesionales y/o puestos de trabajo, o bien se trata de situaciones que derivan o están directamente relacionadas con los méritos profesionales individuales y que obviamente nada tienen que ver con el sexo de la persona en cuestión.

La finalidad de esta área es conseguir mayor representación de mujeres en las categorías profesionales en las que se encuentren menos representadas, sin perjuicio de que ya existan en marcha medidas que trabajan en esta área como es el caso de la formación o del Programa Jugamos Todos. Cabe mencionar que esta es una de las materias que forma parte de las Misiones del Plan Estratégico de la RFEF2020/2024. Entre los objetivos de dicho Plan Estratégico también se encuentra el "Desarrollo Social a través del fútbol".

"Organizar, reglamentar, proteger y desarrollar el fútbol y sus especialidades en el ámbito estatal favoreciendo los hábitos saludables, la integración social y la igualdad a través de la práctica deportiva del fútbol e intentando maximizar el número de participantes de cada uno de los estamentos futbolísticos, clubes, entrenadores, árbitros, directivos, jugadores y aficionados, ayudándose de actividades y programas de formación e información"

Continuar trabajando activamente en este aspecto permitirá en un corto periodo de tiempo se pueda conseguir alcanzar la paridad mujeres y hombres dentro de la organización de la RFEF.

Área 8: Retribuciones y auditoría retributiva.

La igualdad salarial o igualdad retributiva es aquel escenario que se da cuando individuos que realizan iguales trabajos perciben idéntica remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, o religión.

Tanto del registro salarial de la RFEF como de la Auditoría Retributiva que ha sido realizada muestra como la igualdad retributiva es una realidad dentro de esta organización.

De acuerdo a la Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece en su artículo 7 la obligación de aquellas empresas que elaboren un Plan de Igualdad de incluir en el mismo una Auditoría Retributiva de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2.e de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La finalidad de este es definir necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva. Aquellas diferencias salariales entre mujeres y hombres, que se de en iguales puestos de trabajo o que corresponden al mismo grupo profesional, que asciendan al menos al 25% deberán ser justificadas del modo y manera debida.

Analizada con detalle la información obtenida, las diferencias salariales que pueden existir, y que oscilan por encima del 25% de media dentro del mismo grupo



profesional entre hombres y mujeres se deben a: que no existen perfiles femeninos interesados en prestar servicios en determinados grupos profesionales o puestos de trabajo concretos, o bien se trata de situaciones que derivan o están directamente relacionadas con los méritos profesionales Individuales y que obviamente nada tienen que ver con el sexo de la persona en cuestión.

Sin perjuicio de ello, la AFEF se establece como uno de sus objetivos en la presente área de actuación garantizar el principio de igual retribución por trabajo igual o de igual valor. Para ello la situación actual se contempla en el Documento Anexo N°1 y N°2. Las medidas a implementar para mejorar en esta área aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

El estado actual, así como las medidas a implementar, aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

Área 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se entiende por acoso sexual y por razón de sexo aquella situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que tiene como propósito atentar a la dignidad de esta y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

De los datos analizados en el estudio de diagnóstico se manifiesta cierto desconocimiento por parte de la plantilla de la RFEF sobre la existencia de un ya previo protocolo de acoso interno al que poder recurrir en caso de que se produzcan hechos catalogados como tales.

Ante tal escenario, desde la RFEF el objetivo no es otro que promocionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la misma. Tal es así que entre los valores principales que se mencionan en el Plan Estratégico de la RFEF 2020/2024 se encuentran el respeto, la integridad, y la excelencia, por lo que de la mano de estos, evitar el acoso sexual que pudiera producirse dentro de esta organización también forma parte de nuestras obligaciones y cometidos.

El estado actual, así como las medidas a implementar, aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1. Del mismo modo, dentro del presente documento se incorpora Protocolo de Acoso a Implementar dentro de la organización.

Área 10: Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La violencia de género es aquella que ejercen sobre las mujeres, aquellos que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex parejas).

De la información con que contamos no se observa, ni tampoco se ha tenido conocimiento, de la existencia de víctimas de violencia de género dentro de la RFEF y que así lo hayan manifestado o puesto en conocimiento de la organización.

Sin perjuicio de ello, la finalidad de esta área de mejora no es otras más que desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

En virtud de ello, tanto el estado actual de la situación, como las medidas en su caso a implementar aparecen detalladas en el Documento Anexo N°1.

Área 11: Comunicación Inclusiva y no sexista.



Se entiende por comunicación inclusiva aquella que en su forma de expresarse no deja indiferente a nadie, ni tampoco trata de ofender mediante la misma, tanto en su vertiente verbal como no verbal. Concretamente, la comunicación inclusiva y no sexista será aquella que mediante expresiones comunicativas y contrarias al lenguaje sexista invisibiliza al sexo femenino

De los datos y conclusiones extraídos no se concluye que esta situación se esté dando dentro de la RFEF. Sin perjuicio de ello, el objetivo en esta área no será otro más que garantizar que tanto la imagen como la comunicación dentro de la RFEF sea inclusiva y no sexista.

El estado actual, así como las medidas a implementar, aparecen contempladas de manera detallada en el Documento Anexo N°1.

6. VIGENCIA Y CAMBIO DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla y todos los centros de trabajo de la RFEF, y tendrá una vigencia de 4 años.

7. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD; EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El presente Plan de Igualdad se encontrará sometido una labor de gestión, evaluación y proceso de seguimiento permanente y continuado. De esto modo, desde la RFEF se garantiza la efectividad del mismo, así como el proceso permanente de mejora de las medidas o acciones que de este pudieran derivarse.

La evaluación tendrá por objeto valorar la adecuada Implementación y puesta en marcha de las medidas que se contemplan en el mismo. Este será el modo de verificar la coherencia entre los objetivos Inicialmente propuestos y los efectivamente alcanzados.

Para que esto sea posible, tanto la Dirección de la RFEF, como la comisión que se nombrará y que será la encargada de la realización del seguimiento serán los responsables de evaluar:

- Que se han cumplido los objetivos previstos.
- Que se han dado los resultados pretendidos.
- Que se han mejorados los resultados inicialmente alcanzados.
- Que se ha logrado alcanzar el grado de satisfacción pretendido.
- Que ha existido un correcto desarrollo de las medidas previstas.

Con la finalidad de hacer realidad todo lo referido, y como ya se avanzaba al inicio del presente apartado, se procede a nombrar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La citada comisión estará compuesta por:

- Dña. Thais Henríquez Torres: en representación de la Dirección de la Empresa.
- D. Jorge Fernández Fernández: en representación de la Dirección de la Empresa.



- D. Juan Bueno Prieto: en representación de los Trabajadores.
- D. Saúl Ramos Magdaleno: en representación de los Trabajadores.

Los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán los encargados de velar por el efectivo cumplimiento de este, y de las medidas que se deriven del mismo.

En lo que respecta a las funciones a desempeñar por los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, éstas se conformarán e integrarán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Realizar el seguimiento de la implementación y la puesta en marcha de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Comprobar el efectivo cumplimiento de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Identificar los nuevos ámbitos en que vaya a ser necesaria actuación.
- Valorar las acciones formativas que permitan una mayor sensibilización con la igualdad efectiva dentro de la RFEF.
- Colaborar de manera directa y activa con la puesta en marcha de toda aquella medida que desde la Dirección de la RFEF se plantee implementar.
- Conocer y evaluar el contenido de las denuncias de acoso sexual que pudieran tener lugar dentro de la RFEF.
- Colaborar en la elaboración y difusión de todo código de buenos usos o buenas conductas que se contemple implementar por parte de la Dirección de la RFEF.
- Promover y facilitar el conocimiento tanto del contenido como de los efectos del Plan de Igualdad.

Así mismo, los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se comprometen a reunirse con carácter semestral a fin de poder un análisis, seguimiento y evaluación de la igualdad efectiva dentro de la RFEF.

Los componentes de la citada comisión podrán cesar de su cargo en cualquier momento, por propia voluntad, o por decisión de la RFEF. En dicho caso deberán ser sustituidos por personas que desde la Dirección de la RFEF se entiendan idóneas para desempeñar esta tarea.

8.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DENTRO DE LA RFEF.

8.1- Objeto.



El objetivo de poner en marcha un Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual que pudieran tener lugar dentro de la RFEF.

La finalidad no es otra más que definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral, que nos permitan solventar y evitar cualquier situación discriminatoria que pudiera tener lugar dentro de la RFEF.

Desde la Dirección de la RFEF se prohíbe expresamente cualquier tipo de abuso de autoridad, así como, cualquier tipo de acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo, del mismo modo que nos comprometemos firmemente a implementar todas aquellas medidas que fueran necesarias para evitar cualquier conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo y hostil para cualquier persona o miembro integrante de nuestra organización.

8.2.- Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo se dirige a todo administrador, directivo y empleado, con total independencia al contratos que determine o configure su relación con y para la RFEF, de la posición que ocupen, o del lugar desde el que se pueda desarrollar su trabajo.

8.3.- Vigencia.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento que sea comunicado a los integrantes de la RFEF, y se mantendrá vigente mientras no sea modificado o reemplazado por otro.

8.4.- Responsables.

Los responsables de la correcta implementación, puesta en marcha, control, y seguimiento de este, serán los miembros que en cada momento conformen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la RFEF.

Estos, serán los responsables de la gestión global del presente protocolo, por lo que serán los encargados de velar por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua.

El derecho al honor será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes del presente Protocolo, por ello, desde la RFEF se manifiesta abiertamente que no se tolerará ninguna represalia sobre ninguna de las personas que intervengan como miembros del proceso contemplado en este Protocolo, ni tampoco sobre aquellas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados.

En la línea de lo anterior, se manifiesta que se garantizará la protección de la identidad de cualquier persona informante de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, así como, de cualquier otra que pudiera estar involucrada en el presente proceso. Del mismo modo, la información que sea recibida será tratada de manera estrictamente confidencial.

Por su parte, aquellas áreas o unidades internas de la RFEF que pudieran estar involucradas y/o implicadas en cualquier denuncia de acoso y/o expediente, estarán



sujetas a los mismos compromisos respecto al anonimato, confidencialidad y la no represalia. Así mismo, tendrán acceso a contar con las mismas comunicaciones, pero solo en la medida en que tal información pudiera resultar imprescindible para la resolución del caso concreto de acoso que pudiera plantearse.

8.5.- Definiciones.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, o así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Acoso moral o mobbing: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, lo siguientes:

- (i) Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando su integridad o cualquier tipo de derecho de esta.
- (ii) La violencia verbal.
- (iii) El aislamiento y el rechazo.
- (iv) La degradación intencionada en las condiciones que integra el puesto de trabajo.

Así mismo, cabe resaltar que no cabe confundir cualquier situación difícil que se pueda producir en la empresa, o en el día a día del trabajo con un cuadro o escenario de acoso moral o mobbing. Así entre otros no lo serán:

- (i) La excesiva presión en el trabajo por conseguir los objetivos la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante. Hay que descartar la intencionalidad de la humillación.
- (ii) La mala resolución de conflictos que ante situaciones desagradables pudieran darse ante cualquier comunidad, y que en ocasiones no se acierta en el modo de resolución o en la forma de solventarlas.
- (iii) Estilos de gestión de equipos poco participativos, lo que no por ello llevaría implícita cualquier intencionalidad adicional o alejada de la propia gestión diaria de equipos.



8.6.- Procedimiento a seguir ante escenarios de acoso.

8.6.1.- Acción preventiva.

Desde la Dirección de la RFEF se fomentarán las acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier tipo de situación de acoso, tales como:

- **Formación:** se incluirá esta materia en todos aquellos programas de formación que sean adecuados para ello.
- **Responsabilidad:** todos los empleados tendrán la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los mandos o responsables, en virtud de la posición que ocupan, adicionalmente tendrán las siguientes obligaciones:
 - (i) Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido del presente protocolo.
 - (ii) Garantizar y velar porque no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de competencia.
- **Comunicación:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este Protocolo a todos los integrantes de la RFEF.

8.6.2.- Actuación ante un acto de acoso.

Cualquier persona, tanto aquella que pudiera ser víctima, como aquella que pudiera tener conocimiento de cualquier actuación que pudiera ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual, podrá denunciar por escrito la situación.

Junto al presente Plan de Igualdad se incorpora como Documento Anexo N^o 3 Listado de situaciones, actitudes y comportamientos que puedan estar relacionados con un posible escenario de acoso laboral y/o sexual. Las conductas y/o acciones enumeradas en la citada relación tendrán únicamente efectos enumerativos y no taxativos. En cada uno de los supuestos que en su caso pudieran darse deberá realizarse un análisis y estudio detallado del supuesto a fin de verificar si realmente ha tenido lugar una actuación que puede ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual.

La denuncia deberá remitirse por escrito, a la dirección de correo electrónico: organizacionypersonas@rfe.es. Para ello podrá emplearse el Documento Anexo N^o4 que se incorpora al presente: Modelo de comunicación situación/escenario de acoso.

El receptor del presente e mail lo hará llegar de manera confidencial a los miembros que integran la Comisión de Seguimiento.

Como alternativa a este canal o medio de denuncia, el afectado también podrá comunicar o dar a conocer la situación por la que se encuentra afectado al responsable del Área de Organización y Personas.

Una vez los miembros de la Comisión de Seguimiento tengan conocimiento de la denuncia o de los hechos acontecidos estos delegarán la conducción del procedimiento, así como, la realización de todas las acciones que se consideren



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

necesarias para esclarecer los hechos al responsable del Área de Organización y Personas. Será desde esta área desde donde:

- Desde el Área de Organización y Personas se nombrará una Comisión de Investigación que está compuesta por un instructor y un secretario.
- En el plazo máximo de 72 horas desde que se nombre la Comisión de Investigación se comunicará por escrito a las partes que resulten afectadas. En esta comunicación se les explicarán los hechos con que han sido relacionados, y se les convocará a comparecer ante los miembros de la Comisión de Investigación, en el plazo máximo de 72 horas, a fin de realizar las alegaciones que entiendan oportunas.
- Las alegaciones de las partes se realizarán por separado. De modo y manera completamente independiente. De este modo, cada una de ellas, tendrá la oportunidad de explicar su versión de los hechos acontecidos, o incluso manifestar su desconocimiento respecto de los mismos. Si así lo desean también podrán hacer las alegaciones oportunas por escrito.
- Una vez se analicen los hechos la Comisión de Investigación emitirá informe al respecto. En este informe se indicarán cuáles son las conclusiones alcanzadas por la Comisión de Investigación, así como las posibles circunstancias atenuantes o agravantes, y/o la propuesta de medidas a tomar.

En todo momento, las partes que intervengan en los hechos investigados podrán solicitar la intervención de los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

Como medida de protección a la víctima, una vez se hayan verificado los indicios de la existencia de acoso, de modo y manera estrictamente cautelar, se podrá determinar la separación del presunto acosador/a, o incluso, adoptar las medidas cautelares que se pudieran entender necesarias.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días, contados desde el día siguiente en que se produzca la denuncia.

Y para dejar constancia del mismo se firma el presente documento en Las Rozas (Madrid) a 28 de enero de 2022*.

***Este documento es fiel reproducción del Plan de Igualdad firmado por los representantes de los trabajadores y de la RFEF el día 28 de enero de 2022.**

DOCUMENTO PROPIEDAD DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL