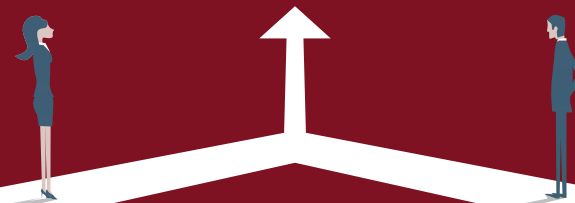


PLAN DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

APROBADO EN ENERO DE 2022



RESÚMEN EJECUTIVO

ÍNDICE



1. INTRODUCCIÓN
CONSTITUCIÓN E INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
AMBITO DE ACTUACIÓN
2. CONTEXTO
3. PLAN DE IGUALDAD
4. CONTENIDOS PREVIOS Y DEFINITORIOS
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO, ÁREAS DE ACTUACIÓN
6. VIGENCIA Y AMBITO DE ACTUACIÓN
7. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
8. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER SITUACIÓN
DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DENTRO DE LA EMPRESA

1. INTRODUCCIÓN



CONSTITUCIÓN E INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

La Real Federación Española de Fútbol (en adelante, RFEF) es una entidad asociativa privada, si bien de utilidad pública, constituida el 29 de septiembre de 1909.

Se rige por la Ley 10/1990 de 15 de octubre del Deporte y sus actualizaciones, además de por los Reales Decretos aplicables, sus Estatutos, el Convenio Colectivo RFEF y sus Códigos Disciplinario y Ético, además de las disposiciones normativas vigentes.

Está integrada por Federaciones de Ámbito Autonómico, clubes, futbolistas, árbitros, entrenadores y ligas profesionales de fútbol.



1. INTRODUCCIÓN



ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Es su actividad propia **el gobierno, reglamentación y gestión del fútbol** en todas sus especialidades, así como controlar las competiciones oficiales de ámbito estatal (salvo las competencias propias de las ligas profesionales), ostentar la representación de FIFA y UEFA en España y además...

- **Autorizar la venta o cesión de los derechos televisivos** de las competiciones oficiales
- **Formar** a los árbitros y entrenadores
- **Velar por el cumplimiento de las disposiciones** por las que se rige
- **Supervisar a sus asociados**
- **Promover actividades deportivas** dirigidas al público
- **Emitir informes** que le correspondan
- **Contratar al personal necesario** para acometer sus funciones y prestar servicios
- Hacer **cumplir los reglamentos de FIFA y UEFA**, así como los suyos propios
- **Elaborar las normas** que conforman su ordenamiento jurídico
- **Mantener relaciones** deportivas internacionales
- **Velar por la pureza** de las competiciones



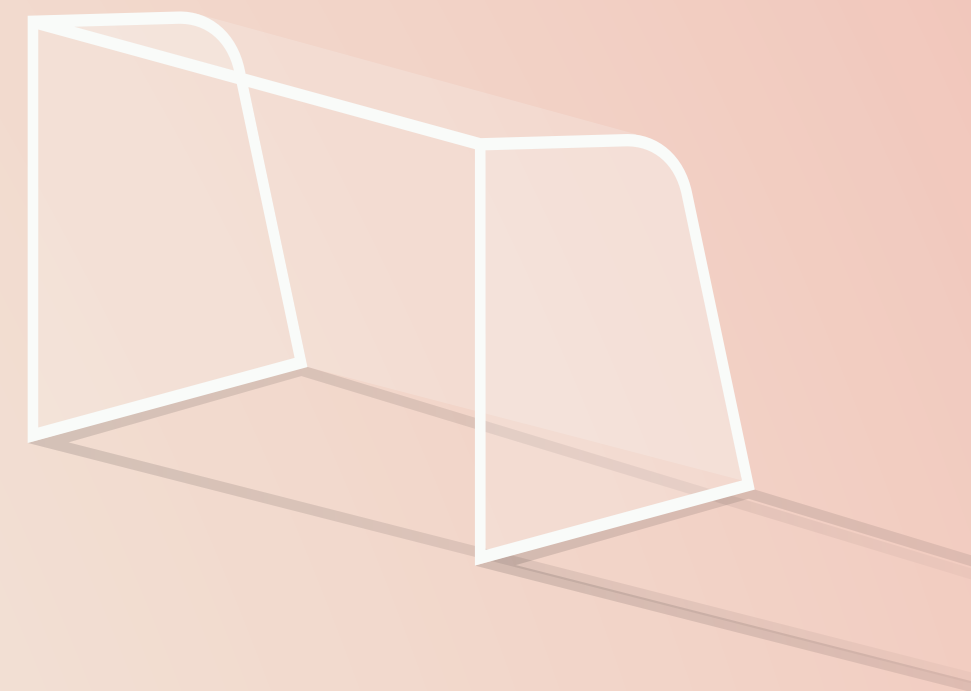
1. INTRODUCCIÓN



ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Además, entre las funciones públicas de carácter administrativo que ejerce están:

- Calificar y organizar las **competiciones oficiales estatales**
- Promover junto a las federaciones de ámbito autonómico las **modalidades deportivas**
- Organizar los planes de los **deportistas de alto nivel**
- Colaborar con las Comunidades Autónomas en la **formación de técnicos deportivos**
- **Prevenir el uso de sustancias prohibidas y métodos** no reglamentarios en el deporte
- Organizar las **competiciones oficiales internacionales** que se celebren en territorio español
- Ejercer la **potestad disciplinaria**
- Ejercer el **control de subvenciones**
- Ejecutar las **decisiones del TAD**



2. CONTEXTO



La RFEF debe dotarse de un entorno cultural adecuado para responder a los retos de la sociedad actual, lo que incluye un ambiente de trabajo de respeto, confianza, diverso, integrado y en el que el mérito individual sea rasgo distintivo.

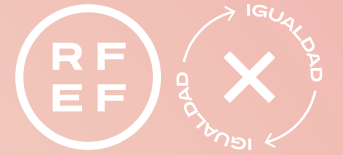
La RFEF expresa su **decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres** y por ello promueve un marco de actuación con los siguientes pilares básicos:

- **Cumplimiento escrupuloso de la legislación** aplicable
- **Igualdad de oportunidades** y equidad
- **Conciliación** de la vida laboral y familiar
- **Extensión de los principios de igualdad** a la cadena de valor de la RFEF

La RFEF se compromete a poner en marcha todas las medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva de derechos en un entorno cultural de excelencia para trabajar que permita seguir avanzar en el desarrollo de un marco favorable para las relaciones laborales **IGUALES, NO DISCRIMINATORIAS y DIVERSAS**, en un entorno seguro y saludable.

IM  **POSIBLE**

2. CONTEXTO



CONTEXTO JURÍDICO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido. La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres tiene el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación en todos los ámbitos de la vida y, en especial, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural. Por otro lado, **el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.**

Todo ello obliga a las empresas a **dotarse de instrumentos jurídicos** que permitan romper con los obstáculos y estereotipos sociales para alcanzar la igualdad real.

Esa es la finalidad del Plan de Igualdad.



3. PLAN DE IGUALDAD

El primer paso para elaborar el presente Plan de Igualdad y Oportunidades fue la elaboración de un **diagnóstico sobre la base de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.**

Para la obtención de datos y la realización del diagnóstico se realizaron:

- Cuestionario de situación **remitido a la plantilla de la RFEF** (mayo 2021)
- Cuestionario de situación **remitido a la dirección de la RFEF** (junio 2021)
- **Auditoria retributiva** (diciembre 2020)

Se creó una Comisión de Negociación del Plan de Igualdad que intervinieron en el análisis y valoración de los datos obtenidos. Esta Comisión alcanzó una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la Igualdad dentro de la RFEF, que derivó en una identificación de áreas en las que poner en marcha acciones impulsoras o correctoras.



4. CONTENIDOS PREVIOS Y DEFINITORIOS



DEFINICIONES

PLAN DE IGUALDAD | Conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidad 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 por ser tratada menos favorable que otra en atención a su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO | Prácticas aparentemente neutras que ponen a una persona en desventaja respecto a otra por razón de sexo, sin una justificación y finalidad legítima.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD / PATERNIDAD | Trato desfavorable a mujeres u hombres en casos relacionados con el embarazo o la paternidad/ maternidad.

ACOSO SEXUAL | Comportamiento de naturaleza sexual indeseado por la persona objeto de dicho comportamiento y que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | En particular, cuando el comportamiento crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo con efecto negativo como consecuencia de la presentación de una persona de una queja, reclamación o denuncia destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo de la igualdad.

ACOSO MORAL O MOBBING | Agresión persistente, verbal o psicológica o física en el lugar de trabajo que tiene como final la humillación, el menosprecio, el insulto o la discriminación de la víctima, pudiendo acabar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

4. CONTENIDOS PREVIOS Y DEFINITORIOS



MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA | Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir la desigualdad respecto a los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS | Será discriminación por razón de sexo cualquier efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de cualquier denuncia, queja o reclamación destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad.

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS | Las cláusulas de negocios jurídicos que causen discriminación serán nulos y quedarán sin efecto, y darán lugar a responsabilidades efectivas y proporcionales.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA | Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela efectiva del derecho a la igualdad.

PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La no discriminación será principio rector de todas las actuaciones dentro de la RFEF. Así, los principales objetivos de este Plan son:

- **Identificar áreas** de actuación
- **Poner en marcha medidas** que garanticen la igualdad íntegra y real
- **Realizar seguimiento** y adoptar medidas correctoras
- **Garantizar la efectividad** de las medidas adoptadas
- **Prevenir la discriminación**
- **Promover la sensibilización** de la plantilla de la RFEF
- **Nombrar un Responsable de Igualdad y una Comisión de Seguimiento** que garantice que los objetivos alcanzan su cumplimiento

5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y ÁREAS DE ACTUACIÓN

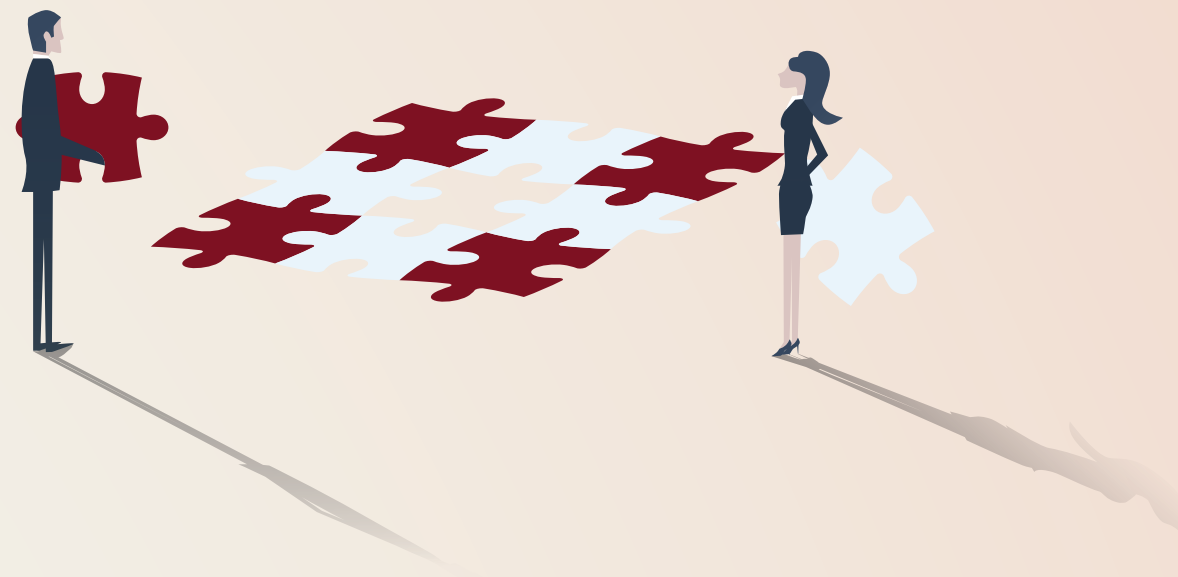
Se determinaron como áreas de actuación aquellas en las que se encontraron carencias en relación con la Igualdad en la RFEF y sobre las que mejorar a futuro.

ÁREA 1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | El objetivo será lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la RFEF.

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | El objetivo será lograr la igualdad de presencia de hombres y mujeres en la clasificación profesional de la empresa. Se observa, en este sentido, cierta infrarrepresentación en algunos grupos profesionales.

ÁREA 3: FORMACIÓN | La oferta formativa se realiza en igualdad de condiciones, aunque no se oferta formación en materia de igualdad. El objetivo será formar a la plantilla en esta materia.

ÁREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL | El objetivo será garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad.



5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y ÁREAS DE ACTUACIÓN



ÁREA 5: EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | El objetivo será mejorar la corresponsabilidad en la vida familiar y laboral, por medio de la flexibilización de la jornada de trabajo.

ÁREA 6: SEGURIDAD, SALUD Y EQUIPAMIENTOS | Se buscará el objetivo de garantizar la salud laboral.



ÁREA 7: REPRESENTACIÓN FEMENINA: | Será objetivo promover la igualdad de representación de las mujeres en las categorías en las que están menos representadas

ÁREA 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA | Será objetivo garantizar el principio de igual retribución por igual trabajo o de igual valor.

ÁREA 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | Promocionar un entorno libre de acoso sexual.

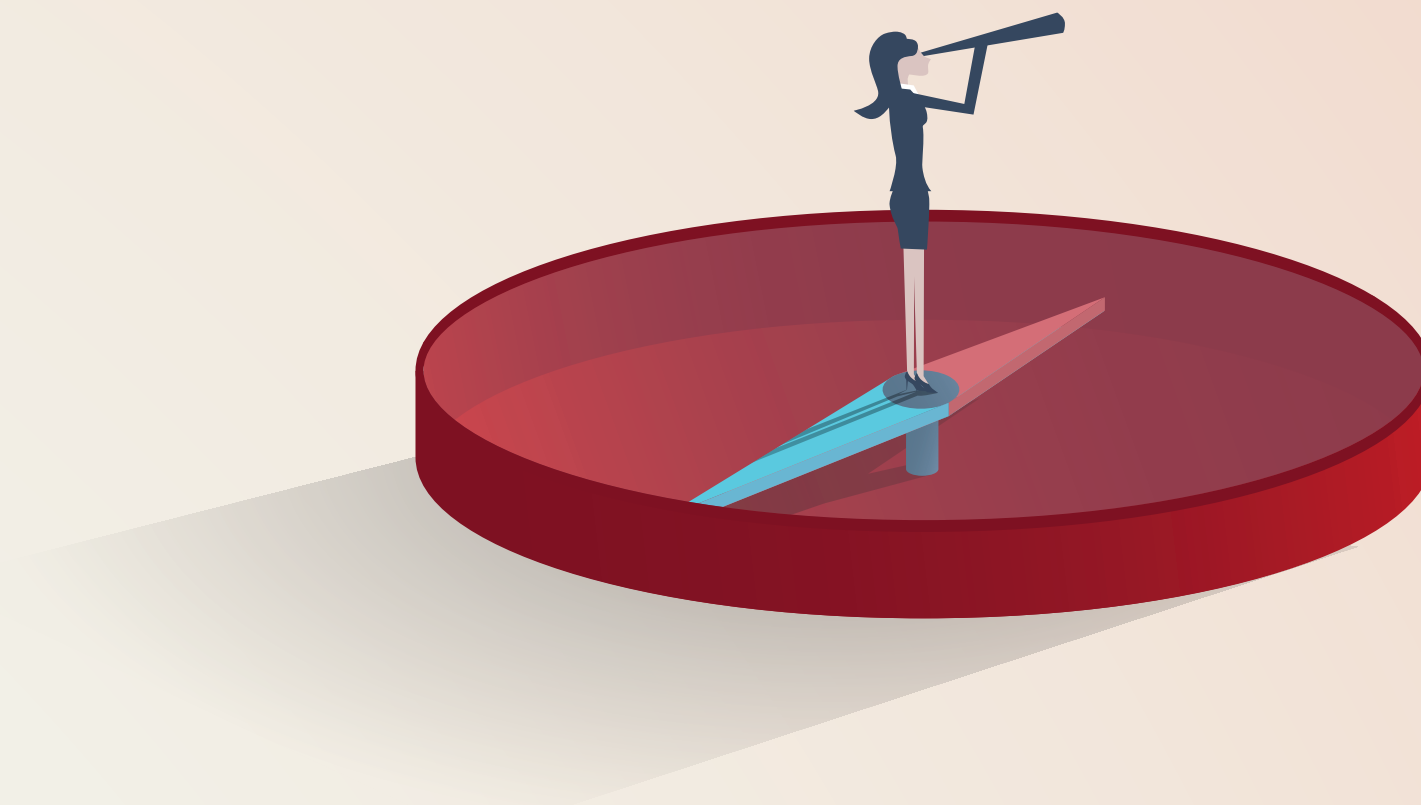
ÁREA 10: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

ÁREA 11: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA | Garantizar que la imagen y la comunicación de la RFEF sea inclusiva y no sexista. cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.



6. VIGENCIA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de la RFEF y en todos sus centros de trabajo y tendrá vigencia de 4 años.

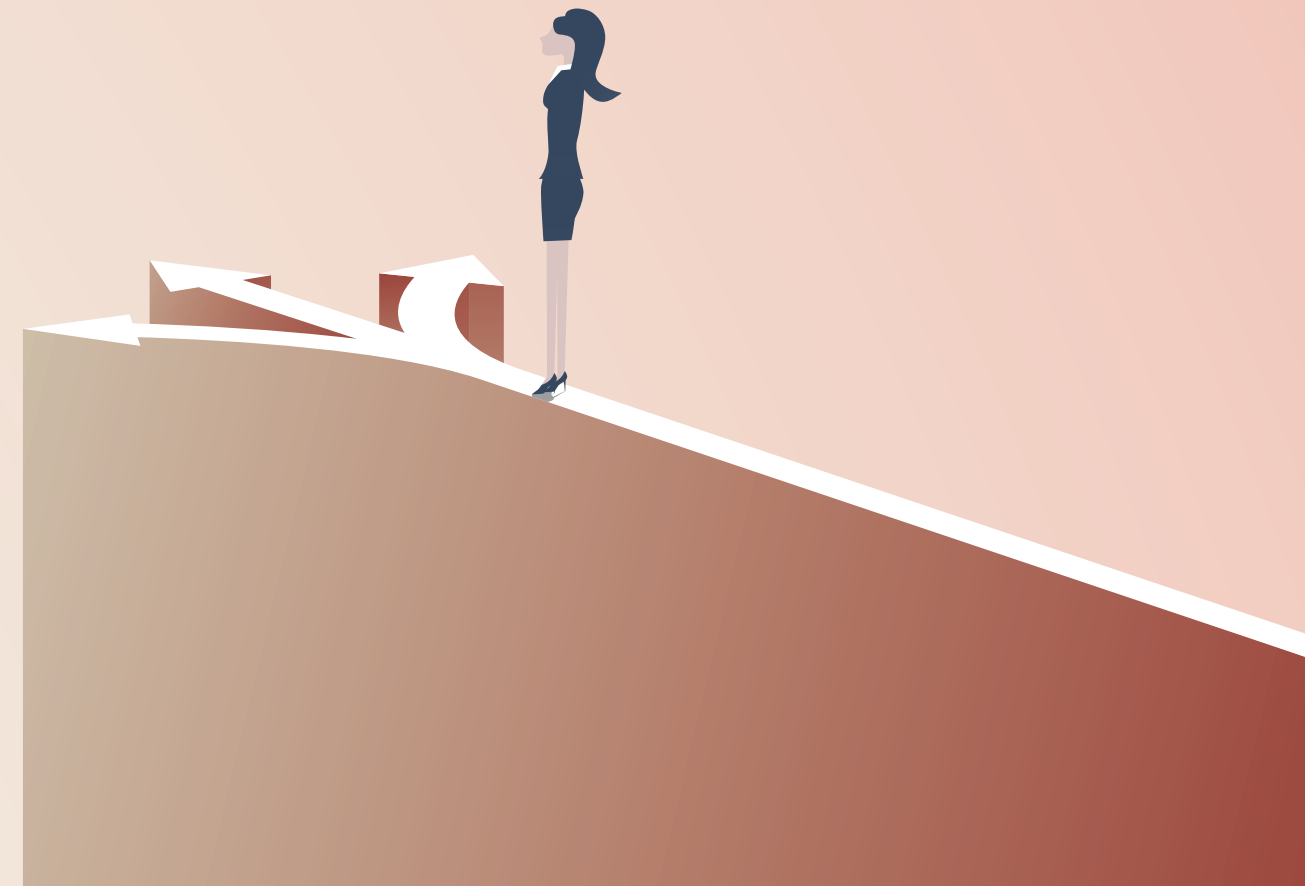


7. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tendrá por objetivo valorar la adecuada implementación y puesta en marcha de las medidas contempladas en el Plan.

La Dirección de la RFEF y la Comisión nombrada a tal efecto se encargará de evaluar:

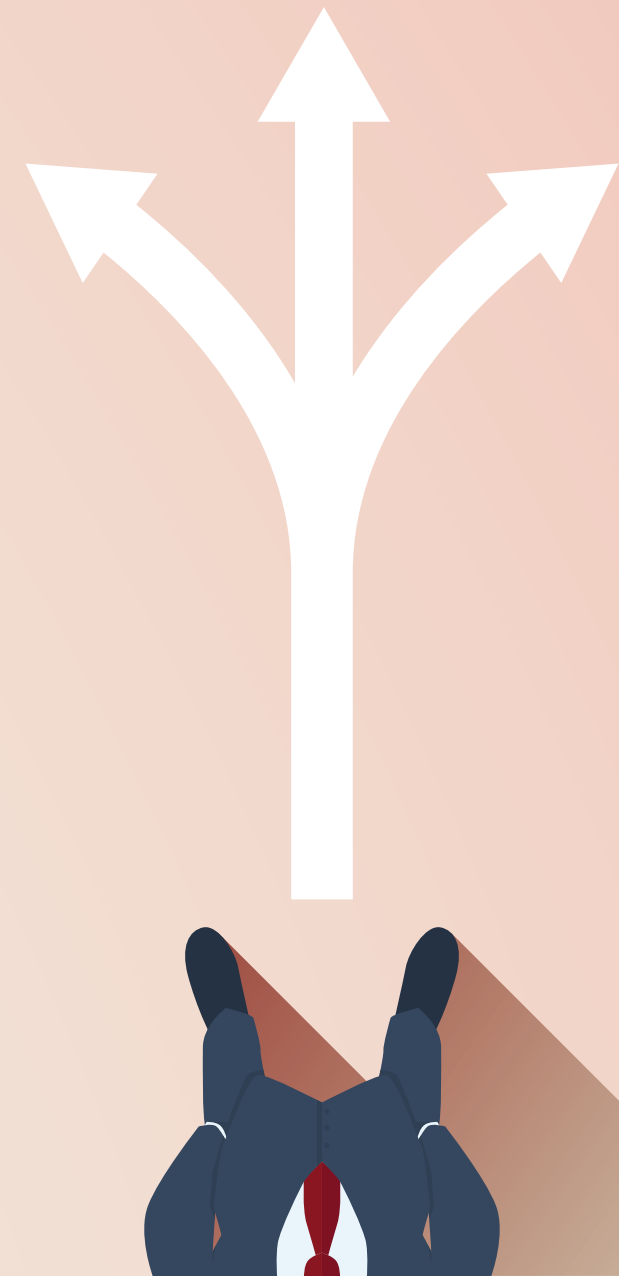
- **Cumplimiento de los objetivos** previstos
- **Resultados** obtenidos
- **Medición del grado** de satisfacción
- **Correcto desarrollo** de las medidas previstas



7. GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se nombra a tal efecto una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, encargada de velar por el efectivo cumplimiento del mismo. Entre las funciones de la Comisión estarán:

- Promover el **principio de Igualdad**
- Realizar el **seguimiento de la implementación** del Plan
- Comprobar el efectivo **cumplimiento de las medidas** que dicta el Plan
- Identificar **nuevos ámbitos de actuación**
- Valorar **acciones formativas** para una mayor sensibilización
- Colaborar con la **puesta en marcha de las medidas**
- Conocer y **evaluar las denuncias de acoso sexual**
- Colaborar en la **elaboración y difusión de un Código de Buenos Usos**
- Promover el conocimiento del **contenido y los efectos del Plan de Igualdad**



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

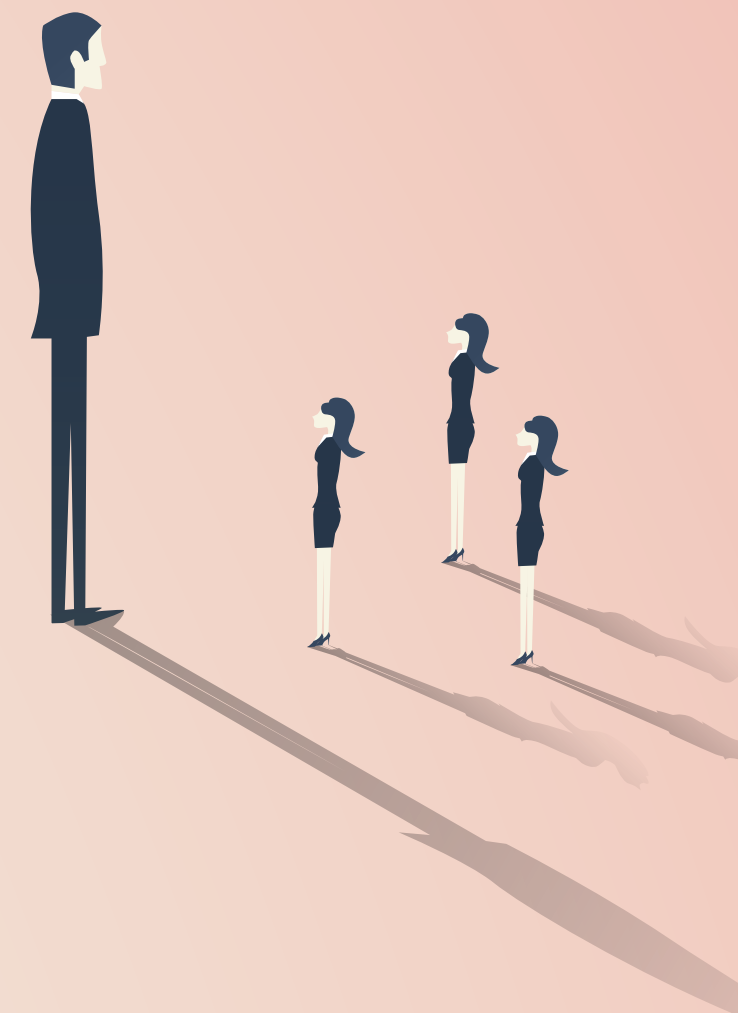
La finalidad de dicho Protocolo es definir pautas para identificar situaciones de acoso y que permita solventar y evitar situaciones discriminatorias dentro de la RFEF.

Se prohíbe desde la Dirección de la RFEF expresamente cualquier tipo de abuso de autoridad así como cualquier tipo de acoso laboral, y se compromete a implementar las medidas necesarias para evitar cualquier conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo y hostil.

El presente Protocolo se dirige a todo administrador, directivo o empleado con independencia de su relación con la RFEF y del lugar donde desarrolle su trabajo. La vigencia de este Protocolo se mantendrá mientras no sea modificado o reemplazado por otro.

Los responsables de su implementación, control y seguimiento serán los que conformen la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la RFEF**, encargados de velar por su correcta aplicación y mejora.

No se tolerarán represalias sobre ninguna de las personas que intervengan en un proceso contemplado en este Protocolo, ni tampoco sobre las que hayan realizado notificaciones como las que se contemplan. Se garantizará la protección de identidad de cualquier persona informante y/o involucrada. Las personas, áreas o unidades involucradas en una denuncia de acoso estarán sujetas a iguales compromisos de anonimato y confidencialidad.

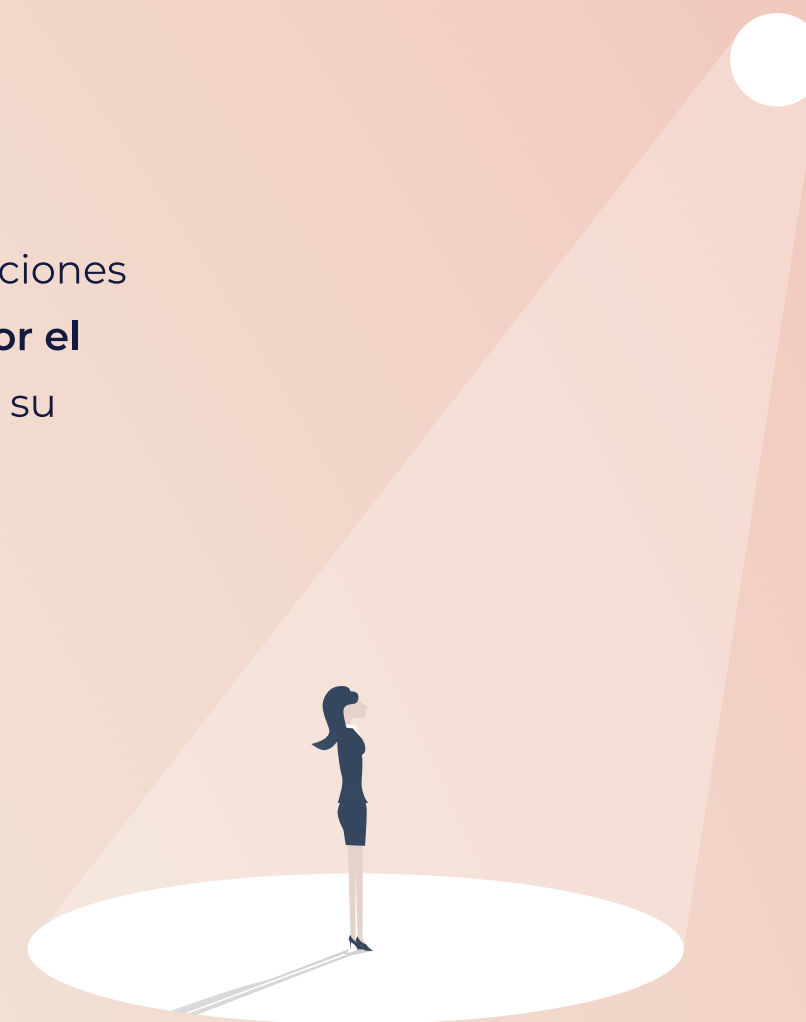
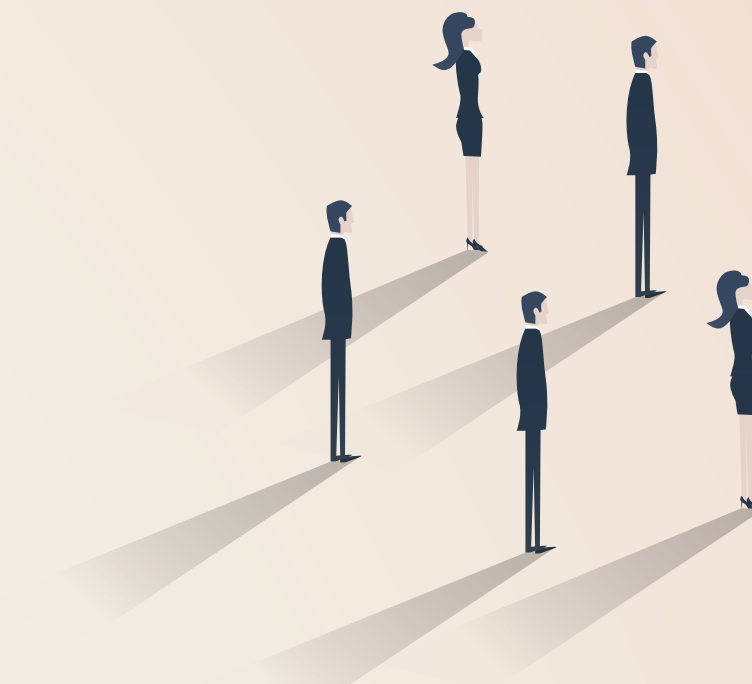


8. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DENTRO DE LA RFEF

PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE ESCENARIOS DE ACOSO

ACCIÓN PREVENTIVA

La formación en la materia y la responsabilidad de los empleados de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. En esa línea, los **mandos responsables serán encargados de velar por el conocimiento del presente Protocolo** y de garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en su ámbito.





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

PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE ESCENARIOS DE ACOSO

ACTUACIÓN ANTE UN ACTO DE ACOSO

Cualquier persona podrá **denunciar una actuación que pudiera ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual**. En cada caso se realizará un análisis detallado a fin de determinar si ha tenido lugar una actuación calificada como acoso laboral y/o sexual.

Se ofrecen medios para que los **protocolos de denuncia** sean confidenciales. El responsable del Área de Organización y Personas acometerá las acciones necesarias para esclarecer los hechos.

Las partes afectadas pueden solicitar la intervención de la Representación Legal de los Trabajadores. El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días.

Contacto con el/la delegado/a de protección: proteccionyprevencion@rfef.es

