

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



DICIEMBRE DE 2015



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

**ACTA DE APROBACIÓN
DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y
MUJERES
POR PARTE DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL Y EL COMITÉ
DE EMPRESA**

En Las Rozas, a 22 de diciembre de 2015, en la sede de la Real Federación Española de Fútbol, se reúnen, D. Pedro Rubio Otaño, en representación de la Empresa, y D. Jorge Del Amo Fernández y D. Pablo Vázquez de Parga Benítez como Presidente y Secretario respectivamente del Comité de Empresa, en cuanto representación unitaria de los trabajadores, al objeto de proceder a la lectura, aprobación y firma del Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso en el trabajo.

Ambas partes, conscientes de las obligaciones derivadas del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han consensuado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, que en este acto firman, entrando en vigor, a todos los efectos, en el día de hoy.



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



DICIEMBRE DE 2015

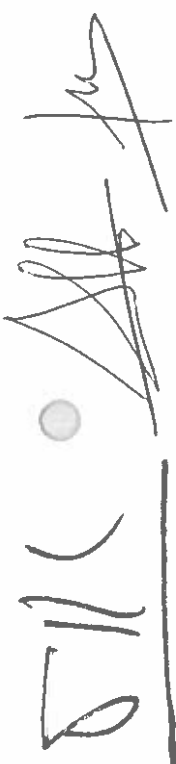
Índice.

- 1. INTRODUCCIÓN.**
 - 1.1 Introducción.**
 - 1.2 Fundamentos.**

- 2. EL PLAN DE IGUALDAD.**
 - 2.1 Definición y objetivos.**
 - 2.2 Aplicación del Plan de Igualdad.**
 - ✓ **Ámbito.**
 - ✓ **Planificación y organización.**
 - 2.3 Estructura del Plan de Igualdad.**

- 3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**
 - 3.1 Evaluación y Seguimiento.**
 - ✓ **Comisión de Igualdad de Oportunidades.**
 - ✓ **Funciones de la Comisión de Igualdad.**
 - 3.2 Plan de Comunicación.**
 - 3.3 Referencias normativas.**

5/11/19



1. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Real Federación Española de Fútbol (RFEF), es una entidad asociativa privada, si bien de utilidad pública, que se rige por la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, por el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas, por las restantes disposiciones que conforman la legislación deportiva española vigente, por sus Estatutos y su Reglamento General y por las demás normas de orden interno que dicte en el ejercicio de sus competencias.

En La R.F.E.F. el compromiso con la calidad y medio ambiente siempre han sido una prioridad y teniendo ambos sistemas certificados según la norma ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 los cuales aseguran nuestros procesos.

A su vez, haciendo hincapié en materia de seguridad, la R.F.E.F. especifica los requisitos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo destinados a permitir que la empresa controle en la mayor medida posible sus riesgos y mejore su desempeño en esta materia, garantizándolo a través de lo establecido y en la norma OHSAS 18001: 2007

1.1 INTRODUCCIÓN

La igualdad entre la mujer y el hombre es un principio fundamental de convivencia, y como derecho es reconocido por la Constitución española, al que se opone cualquier forma de postergación mutua.

La RFEF demuestra una especial sensibilidad por los derechos individuales de las empleadas y empleados, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad, la RFEF declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, y trabajar para erradicar los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

LA RFEF entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

1.2 FUNDAMENTOS.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque la RFEF no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incorporando, de forma expresa, en su III Convenio Colectivo, su compromiso de erradicar cualquier posible conducta discriminatoria y de negociar, y en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la empresa por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a los compromisos adquiridos.

2. EL PLAN DE IGUALDAD.

2.1 DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"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 la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la 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."

Así, la RFEF concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar en su ámbito la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en su organización y funcionamiento, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo, y a desempeñarlas en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”* En este sentido, la RFEF pretende asegurar la ausencia de políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, la RFEF declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las trabajadoras y trabajadores de la RFEF se conciencien de la necesidad de romper con viejos hábitos sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

Objetivos Generales:

Promover en la RFEF el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, la RFEF espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la empresa para hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, que permitan impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la toma de decisiones.

2.2 APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

➤ Ámbito.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la Empresa

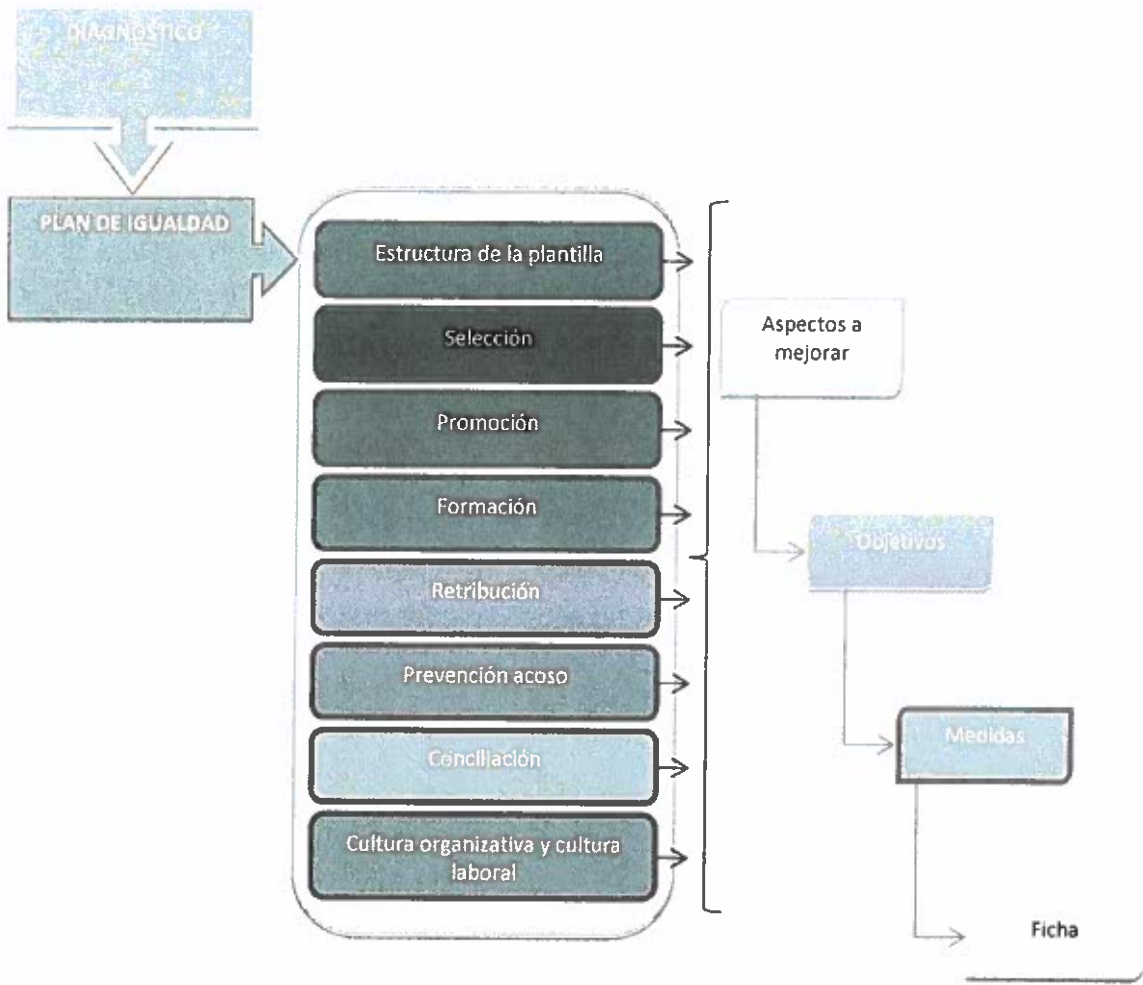
➤ Planificación y organización.

La Empresa es la principal responsable de la ejecución del plan, y en coordinación con el Comité de Empresa, pondrá al servicio del Plan de Igualdad los medios materiales y humanos que se requieran.

El presente Plan entrará en vigor a la fecha de su firma, y se mantendrá en vigor hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad, sin perjuicio de las modificaciones y actualizaciones que las circunstancias vayan aconsejando para su mejora.

2.3 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad, tras un estudio previo de los datos recopilados al efecto con un diagnóstico de situación, se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas de acción positiva previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Handwritten notes on the left side of the page, including a vertical line and some scribbles.

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Estructura de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Política de contratación. ➤ Segregación ocupacional femenina y masculina. ➤ Segregación vertical.
Selección	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acceso a la empresa. ➤ Proceso de reclutamiento. ➤ Proceso de Selección. ➤ Criterios de Selección. ➤ Pruebas de Reclutamiento.
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Clasificación profesional. ➤ Itinerarios profesionales. ➤ Sistemas de Promoción. ➤ Criterios de Promoción.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oferta formativa. ➤ Acceso a la formación. ➤ Formación en Igualdad de Oportunidades.
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistema de valoración y evaluación. ➤ Complementos salariales.
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibilidad de la jornada laboral. ➤ Flexibilidad de la trayectoria laboral.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Condiciones de trabajo. ➤ Protocolo de actuación. ➤ Sensibilización sobre acoso.
Cultura organizativa y clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades. ➤ Valores y actitudes organizativas. ➤ Cultura organizativa. ➤ Lenguaje e imagen no sexista. ➤ Salud laboral. ➤ Responsabilidad Social Empresarial.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, la RFEF ha priorizado las siguientes medidas.

- **Aspecto a seguir mejorando:** Política de contratación.
- **Objetivos:** Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- **Medida de acción positiva:** Los procesos de selección respetarán el principio de igualdad de oportunidades y se basarán en la búsqueda del candidato más idóneo conforme a los criterios de capacidad, mérito, aptitud y adaptación al puesto a cubrir.

- **Aspecto a mejorar:** Segregación ocupacional femenina y masculina.
- **Objetivos:** Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.
- **Medidas de acción positiva:** Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.

- **Aspecto a mejorar:** Segregación vertical.
- **Objetivos:** Lograr que haya una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, evitando discriminaciones en la asignación de jefaturas y puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- **Medida de acción positiva:** Analizar y gestionar los perfiles profesionales de los posibles candidatos/as internos de cara a la ocupación de vacantes.

SELECCIÓN

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, la RFEF ha priorizado las siguientes medidas.

- **Aspecto a mejorar:** Acceso a la empresa

- **Objetivos:** Conseguir una mayor captación de candidaturas del sexo menos representado, no excluyendo a ningún sexo en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene la empresa a los principios de la igualdad de oportunidades.
- **Medida de acción positiva:** Incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios de la empresa únicamente la información necesaria y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado.

- **Aspecto a mejorar:** Proceso de reclutamiento.
- **Objetivos:** Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.
- **Medida de acción positiva:** Garantizar que las posibles ofertas de empleo lleguen a cualquier candidato independientemente de su sexo.

- **Aspecto a mejorar:** Proceso de Selección.
- **Objetivos:** Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.
- **Medida de acción positiva:** Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

- **Aspecto a mejorar:** Criterios de Selección.
- **Objetivos:** Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal en la empresa, introduciendo un enfoque de género en las distintas prácticas de gestión de personal.
- **Medida de acción positiva:** Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que pueden actuar como factores de discriminación.

- **Aspecto a mejorar:** Prueba de Selección.
- **Objetivos:** Hacer un análisis de las personas aspirantes equilibrado, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

- **Medida de acción positiva:** Adecuar los guiones de las pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo, así podrán ser utilizados en candidaturas de ambos sexos.

PROMOCIÓN

Es importante, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la no discriminación en la promoción y clasificación profesional, seguir apostando por la profesionalidad en todo el proceso y análisis de los distintos aspectos que entran en juego para decidir los ascensos, garantizando en todo momento que se están respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad profesional.

Para que así suceda, se promoverá que en este proceso de valoración participe un equipo o grupo formado por personas de ambos sexos, ya se trate de personal de dirección, personas responsables de recursos humanos y de los distintos departamentos implicados en cada momento, ya que es la mejor garantía de evitar sesgos individuales y que las promociones aseguren con rigor la igualdad de trato y oportunidades

Aspectos a mejorar en el ámbito de la Promoción de la plantilla:

- **Aspecto a mejorar:** Clasificación profesional.
- **Objetivos:** Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria.
- **Medida de acción positiva:** Incorporar un lenguaje no sexista en los procesos de clasificación profesional, eliminando cualquier criterio ajeno a la capacidad, mérito, aptitud, e igualdad de condiciones de idoneidad, competencia y adecuación profesional al puesto.
- **Aspecto a mejorar:** Itinerarios profesionales.
- **Objetivos:** Facilitar los medios para la igualdad en los itinerarios profesionales de hombres y mujeres, identificando todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.
- **Medida de acción positiva:** Comunicar la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y situación familiar.

- **Aspecto a mejorar:** Sistema de Promoción.
- **Objetivos:** Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se puedan encontrar las mujeres de la empresa para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.
- **Medida de acción positiva:** Revisar los sistemas de promoción para eliminar las barreras que puedan obstaculizar el acceso de las mujeres a determinados puestos.

- **Aspecto a mejorar:** Criterios de promoción.
- **Objetivos:** Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- **Medida de acción positiva:** Considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.

FORMACIÓN

Del análisis de los datos se deduce que la formación tiene un carácter abierto, ya que el personal de las distintas categorías y las distintas áreas de la empresa pueden actualizar sus conocimientos y prácticas cotidianas de trabajo en consonancia con las innovaciones técnicas, tecnológicas, informáticas o de cualquier otro tipo.

Es importante también que, además de esta formación técnica y profesional, el personal tome conciencia de que la formación continua o permanente en la empresa es un elemento favorecedor de la igualdad y es una responsabilidad que debe ser compartida por la empresa y sus responsables y por el conjunto de la plantilla.

Aspectos a mejorar en el ámbito de la Formación de la plantilla:

- **Aspecto a mejorar:** Oferta formativa.
- **Objetivos:** Facilitar, dentro de las posibilidades de la empresa, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

- **Medidas de acción positiva :** Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando los cursos de formación que realice la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.

- **Aspecto a mejorar:** Acceso a la Formación.
- **Objetivos:** Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
- **Medida de acción positiva:** Asegurar el acceso de las mujeres a todos los cursos de formación que realice la empresa.

- **Aspecto a mejorar:** Formación en Igualdad de Oportunidades.
- **Objetivos:** Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa, y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- **Medida de acción positiva:** Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la empresa y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.

RETRIBUCIÓN

Los resultados del análisis evidencian que no existe aspecto discriminatorio alguno derivado de la estructura salarial establecida en el Convenio Colectivo de Empresa, ni de cualquier otra norma interna, o en la aplicación de los criterios retributivos, estando garantizada la igualdad retributiva entre hombres y mujeres respecto de un mismo puesto y categoría profesional, salvo las que pudieran estar relacionadas con el desempeño de las tareas, categorías profesionales y la posición que se ocupa dentro de la estructura jerárquica de la empresa.

Aspectos a mejorar en el ámbito de la Retribución de la plantilla:

- **Aspecto a mejorar:** Sistema de valoración y evaluación.
- **Objetivos:** Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen, si las hubiera, las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, consiguiendo que la valoración de los puestos de trabajo esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad

- potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.
- **Medidas de acción positiva:** Usar como punto de referencia de la evaluación únicamente las cualidades o habilidades necesarias para el correcto desempeño del puesto y utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.

CONCILIACIÓN

En este sentido, el principal objetivo es facilitar en el ámbito de la RFEF medidas que procuren la conciliación laboral, personal y familiar difundiendo, a estos efectos, las diferentes medidas contempladas tanto en la legislación vigente como en el Convenio Colectivo de empresa, e impulsando y favoreciendo la responsabilidad compartida, siendo política de la empresa facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Aspectos a seguir manteniendo en el ámbito de la Conciliación:

- **Aspecto a mantener:** Flexibilidad de la jornada laboral.
- **Objetivos:** Mantener a través de la organización de la jornada laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral y familiar, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.
- **Medidas de acción positiva:** Permitir periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.
- **Aspecto a mejorar:** Flexibilidad de la trayectoria laboral.
- **Objetivos:** Impulsar a través de la organización de la trayectoria laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la trayectoria laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.
- **Medida de acción positiva:** Establecer procesos de formación y reciclaje para las personas que se incorporan después de una interrupción en su trayectoria laboral.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En esta materia el objetivo es mantener y proteger un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

La cultura de la RFEF al respecto, y la política de medidas concretas que garanticen dicho objetivo, se fija en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual por razón de sexo y acoso moral, ajustado a las vigentes previsiones legales, de modo que si alguna persona detecta o considera que es objeto de acoso en cualquiera de sus modalidades, pueda hacer uso del procedimiento de actuación regulado, para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia, o no, de una situación de estas características, y se adopten las medidas correctoras que correspondan.

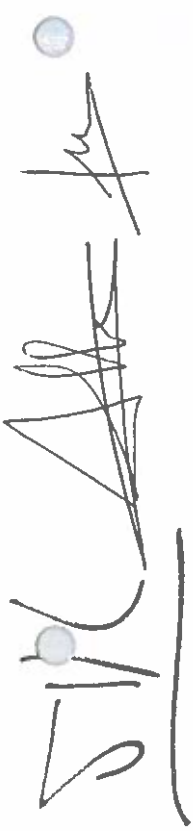
En cuanto a medidas de acción positiva, además de la implantación del referido Protocolo, se realizarán actuaciones informativas dirigidas a toda la plantilla divulgando el contenido del mismo, con los medios de denuncia y los procedimientos a seguir en dichos supuestos, y sensibilizando al conjunto de la plantilla de la necesidad de erradicar cualquier tipo de actuación de dicha naturaleza.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Los indicadores de clima laboral y cultura organizativa de la RFEF son positivos en la empresa. Parecen proporcionar los cauces necesarios para permitir una comunicación e información fluidas entre la plantilla y la dirección, así como para hacer llegar las quejas o plantear sugerencias y demandas, cuestiones esenciales para el buen desarrollo de la actividad empresarial y generar un buen clima de trabajo. Esta situación se refuerza, además, por la presencia de Representación Legal de las y los trabajadores en la empresa, lo cual permite juzgar con cierta objetividad la imagen positiva ofrecida de las relaciones laborales y ambiente de trabajo

Aspectos a mejorar en el ámbito de la Cultura organizativa y Clima laboral:

- **Aspecto a mejorar:** Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- **Objetivos:** Sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

- 
- **Medida de acción positiva:** Revisa los contenidos de la página web de la empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.

 - **Aspecto a mejorar:** Valores y actitudes organizativas.
 - **Objetivos:** Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento importante de la calidad total, favoreciendo el cambio de actitudes y valores dentro de la empresa, a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias.
 - **Medida de acción positiva:** Sensibilización para el cambio hacia la igualdad de oportunidades, dirigida a las personas que ocupan puestos directivos y que tienen mayor poder de influencia en la implantación del plan.

 - **Aspecto a mejorar:** Cultura organizativa.
 - **Objetivos:** Superar los estereotipos presentes en la cultura organizativa de la empresa que puedan ser causa de discriminaciones directas o indirectas, evitando que los procedimientos de gestión y organización en la empresa puedan dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.
 - **Medida de acción positiva:** Mantener canales de comunicación abiertos que eviten las discriminaciones, organizando buzones de sugerencias, tablón de anuncios, etc.

 - **Aspecto a mejorar:** Lenguaje e imagen no sexista.
 - **Objetivos:** Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
 - **Medida de acción positiva:** Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

 - **Aspecto a mejorar:** Salud laboral.
 - **Objetivos:** Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.

 - **Medidas de acción positiva:**
En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para el/la futuro/a hija o hijo, incluyendo el cambio de puesto en caso necesario.

- **Aspecto a mejorar:** Responsabilidad Social Empresarial.
- **Objetivos:** Valorar la responsabilidad empresarial en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la Igualdad de Oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.
- **Medida de acción positiva:** Proyectar una imagen por la igualdad hacia el público en general.

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Al objeto de valorar el grado de implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, así como la efectividad y coherencia de las mismas en relación con los objetivos establecidos, se realizará una evaluación anual, en el último trimestre de cada año, a cargo de la Comisión de Igualdad, que evaluará los siguientes aspectos:

- *Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.*
- *Los recursos asignados y la puesta en marcha de dichas medidas*

La Comisión de Igualdad de Oportunidades que estará integrada, al menos, por tres personas, una designada por Recursos Humanos, otra por el Comité de Empresa entre sus integrantes, y una tercera del Área de Asesoría Jurídica, se reunirá cuando las circunstancias lo requieran y, al menos, una vez al año, dejándose constancia de las mismas mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión, en la que se deberá recoger los contenidos tratados en las mismas.

Las funciones de esta Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- *Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.*
- Reunirse de forma periódica, y como mínimo una vez al año, o a petición de uno de sus integrantes, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las medidas incluidas en el presente Plan en relación con los objetivos previstos en el mismo.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones del Plan.
- Elaborar anualmente un informe de conclusiones en el que se refleje la evaluación de las medidas y los resultados de las mismas en relación con los objetivos fijados, proponiendo las recomendaciones y modificaciones para el desarrollo del Plan que consideren oportunas.
- Recibir y canalizar, a los representantes de los trabajadores, la información prevista sobre igualdad de oportunidades en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2 PLAN DE COMUNICACIÓN.

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

La RFEF consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere más efectivos.

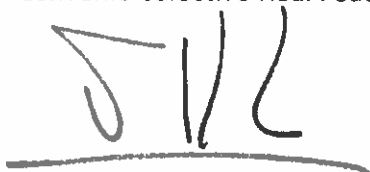
REFERENCIAS NORMATIVAS.

Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.

Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1a) y c); art.54.2 c).

Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).

Convenio colectivo Real Federación Española de Fútbol.



Área RECURSOS HUMANOS



PTE. COMITÉ DE EMPRESA

Handwritten signatures or initials: *JK*, *AK*, *JK*