

PLAN DE IGUALDAD

2022 - 2026



Federación Madrileña



TENIS DE MESA



ÍNDICE



• CONTEXTUALIZACIÓN	3
• MARCO NORMATIVO	3
• PARTES SUSCRIPTORAS	4
• ÁMBITOS	4
• OBJETIVOS	5
• MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
• EVALUACIÓN, REVISIÓN Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	11

CONTEXTUALIZACIÓN

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

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

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

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

MARCO NORMATIVO

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

PARTES SUSCRIPTORAS

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

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

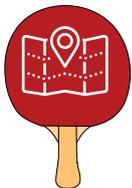
En el momento en que, con posterioridad, dicha representación surgiera en la entidad, el plan de igualdad se someterá a negociación con el órgano de representación constituido.

ÁMBITOS



Personal

El presente Plan extiende su aplicación a la totalidad de la plantilla de la Federación.



Territorial

El presente Plan extiende su aplicación a los centros de trabajo de la Federación.

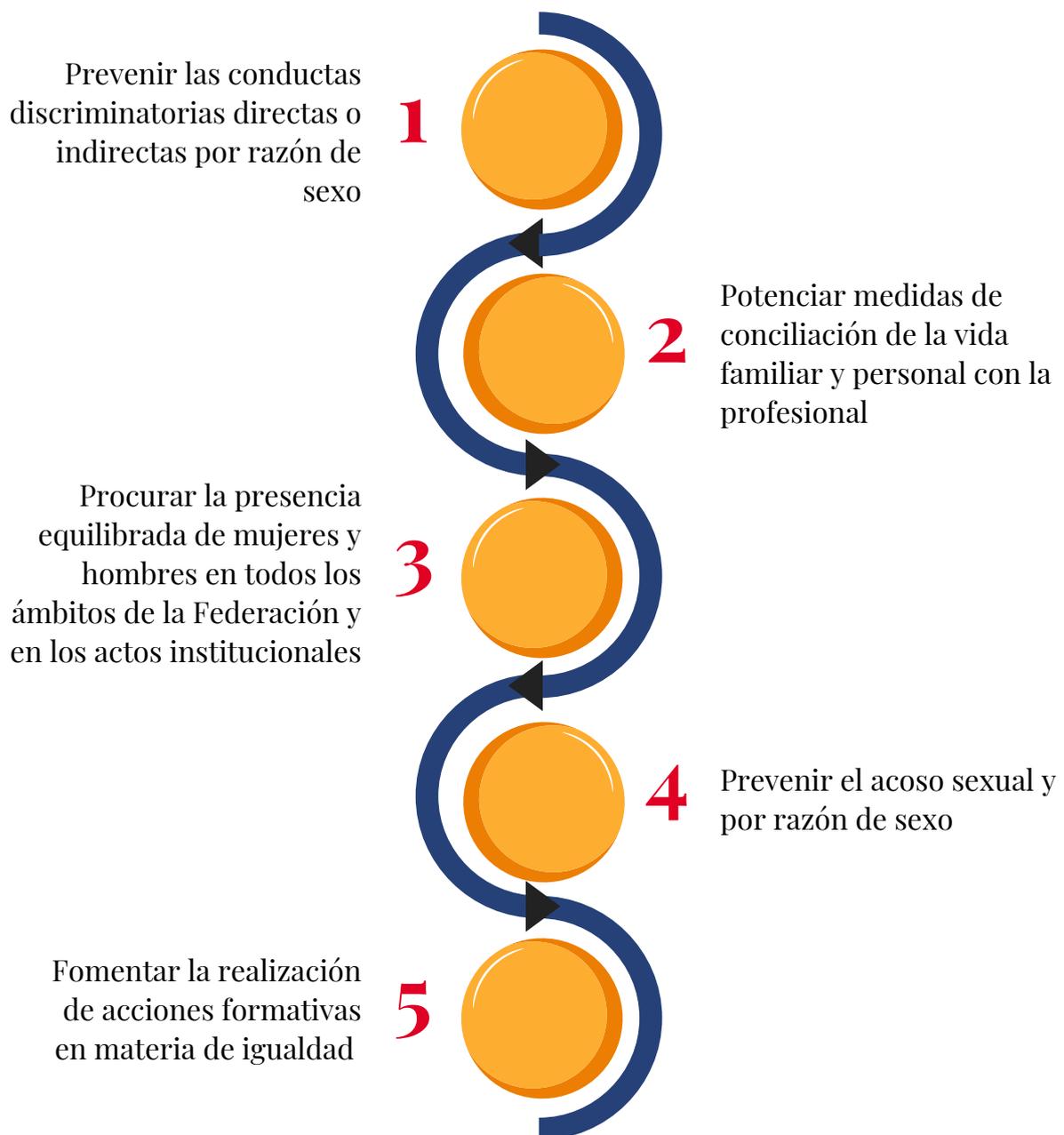


Temporal y vigencia

El presente Plan entrará en vigor en el momento de su firma y se prolongará durante los próximos cuatro años.

OBJETIVOS

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



MEDIDAS DEL PLAN

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

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

A. Selección y contratación de personal

MEDIDA	Elaborar un manual de criterios de selección, incluyendo como uno de ellos, la preferencia del sexo menos representado a igualdad de méritos y capacidades.
OBJETIVO	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Federación.
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Manual redactado. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número total de procesos de selección realizados. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado el criterio de preferencia. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se incorporen a la Federación.
CALENDARIO	Esta medida será puesta en marcha desde que el plan de igualdad entre oficialmente en vigor y se llevará a cabo en todos los procesos de selección que se convoquen a partir de ese momento.
MEDIOS Y RECURSOS	Se contará con el personal técnico de la Federación con la supervisión de la Junta Directiva.

B. Formación

MEDIDA	Formación en igualdad y en prevención de delitos sexuales para toda la Federación, dirección, cuerpo técnico, deportistas y familias.
OBJETIVO	Dotar a toda la Federación de la formación suficiente en materia de igualdad y de prevención de delitos sexuales: cómo prevenir, cómo detectar y cómo actuar si la agresión ya se ha producido.
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de formaciones realizadas en cada materia. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que han participado en cada formación.
CALENDARIO	Una actividad formativa anual en materia de igualdad y en prevención de delitos sexuales desde que entre en vigor el plan de igualdad.
MEDIOS Y RECURSOS	Para desarrollar estas acciones se contará con personal externo formado y habilitado para impartir estas actividades formativas.

C. Promoción y desarrollo profesional

MEDIDA	Realizar un estudio para conocer la baja participación de mujeres, tanto como deportistas, como en la parte técnica y directiva y poder tomar medidas para paliar la situación.
OBJETIVO	Aumentar la presencia de las mujeres en todos los estamentos de la Federación.
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio elaborado. • Medidas tomadas. • Número y porcentaje de mujeres dentro de la Federación.

CALENDARIO	Esta medida se realizará en 2023-2024.
MEDIOS Y RECURSOS	Para la elaboración de este estudio se solicitará la asistencia y financiación de la Federación Española y del Ayto. de Madrid.

D. Retribución salarial

MEDIDA	Realizar acciones positivas para poder contratar a alguna mujer.
OBJETIVO	Que pueda existir una Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones positivas realizadas.
CALENDARIO	A partir de que se apruebe el presente plan.
MEDIOS Y RECURSOS	La Junta Directiva propondrá acciones y se contará con los incentivos fiscales que se ofrecen por la contratación de mujeres.

E. Conciliación laboral

MEDIDA	Realizar una encuesta periódica para conocer las necesidades de conciliación del personal.
OBJETIVO	Potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas realizadas. • Número de medidas propuestas. • Número de medidas puestas en marcha
CALENDARIO	Anualmente desde que entre en vigor el plan de igualdad.
MEDIOS Y RECURSOS	Para la elaboración de esta encuesta se contará con el personal de recursos humanos de la Federación y con personal externo, si fuera necesario.

F. Acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDA	Implementación de un buzón de denuncias.
OBJETIVO	Asegurar la independencia y confidencialidad de los casos de violencia sexual que se produzcan.
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Buzón de denuncias operativo.
CALENDARIO	Durante los 12 primeros meses desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
MEDIOS Y RECURSOS	Para la implementación del buzón se contará con el personal informático que desarrolla la web de la Federación y con un servicio externo, si fuera necesario.

G. Comunicación

MEDIDA	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de Prevención de Delitos Sexuales.
OBJETIVO	Promover la igualdad en la Federación y ser ejemplo para otras federaciones.
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Plan publicado en la web de manera visible. • Protocolo publicado en la web de manera visible. • Difusión interna realizada.
CALENDARIO	Durante el primer mes desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
MEDIOS Y RECURSOS	Se contará con el personal de comunicación de la Federación.

MEDIDA	Revisión de los documentos de la Federación (reglamentos, circulares, normativas, etc.) para que no representen solo a un sexo, usando lenguaje inclusivo y no sexista.
OBJETIVO	Garantizar una comunicación e imagen de la Federación inclusiva y no sexista.
INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Número de documentos revisados y actualizados. • Tipo de cambios realizados.
CALENDARIO	Durante el primer mes desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
MEDIOS Y RECURSOS	Se contará con el personal de comunicación de la Federación.

EVALUACIÓN, REVISIÓN Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las personas firmantes del presente Plan acuerdan constituirse en comisión de igualdad encargada de evaluar y revisar el grado de cumplimiento de este y en su caso modificarlo. Esta Comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del Plan, su cumplimiento, sus desviaciones y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y medidas.

La Comisión recogerá las sugerencias y quejas de todas aquellas personas que conformen la Federación a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en cada área de actuación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

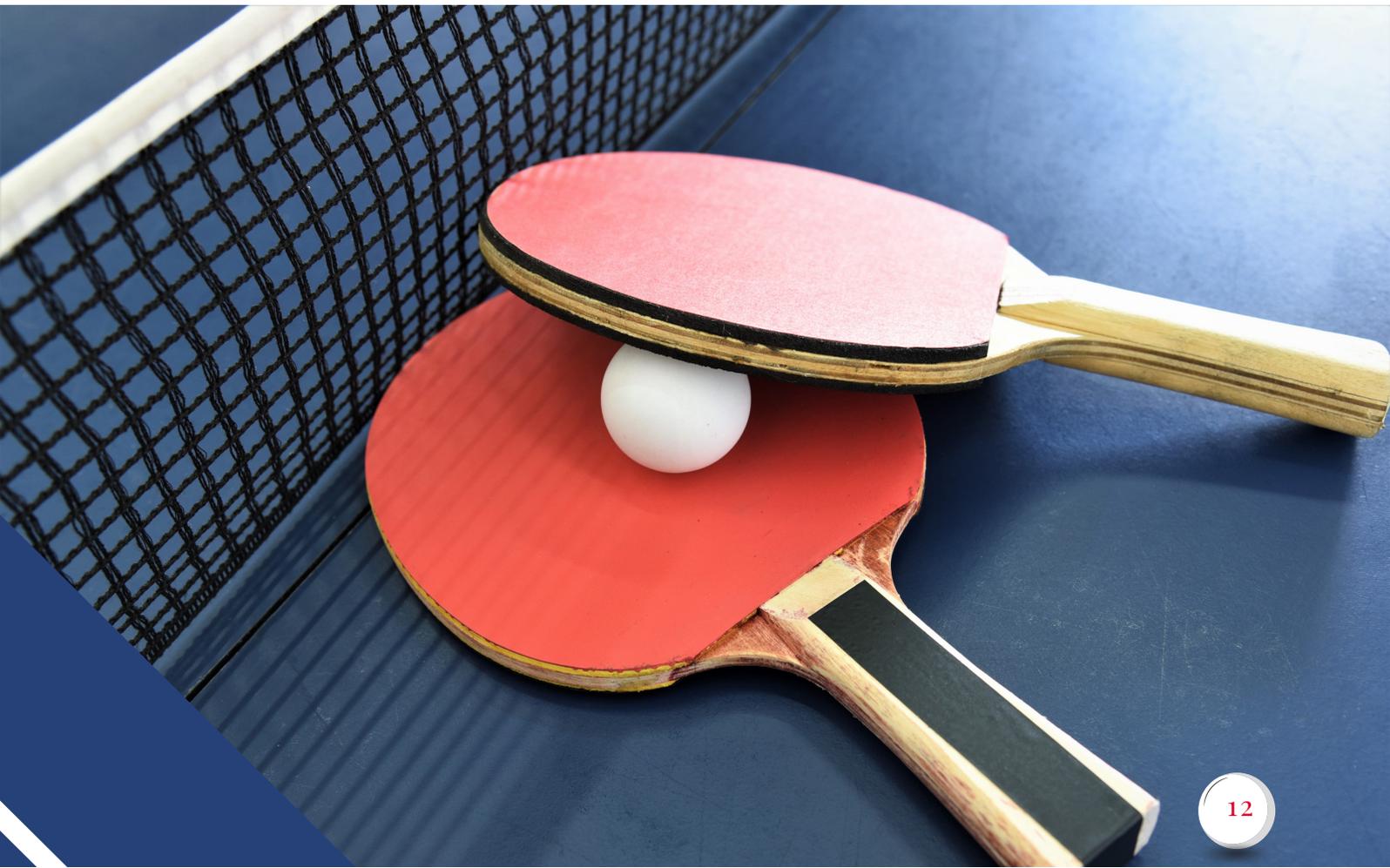
En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de resolución de conflictos que exista en la Federación o acuerdo que le sustituya.

Madrid, diciembre de 2022

Plan elaborado por

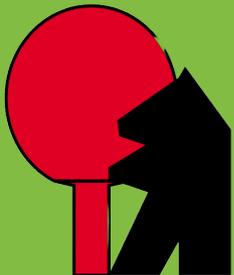


Subvencionado por





Federación Madrileña



TENIS DE MESA



distrito
retiro

MADRID