



1

# Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo

Diciembre de 2023

Acción acogida al Programa Mujer y Deporte





## ÍNDICE

COMPROMISO .....	3
MARCO JURÍDICO .....	4
REFERENCIAS AL DESARROLLO DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO ..	13
UN REFERENTE PERSONAL .....	15
PROCESO DE REDACCIÓN. DESDE EL ANÁLISIS A TRAVÉS DEL 'DIAGNÓSTICO DE GÉNERO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD' A SU REDACCIÓN Y APROBACIÓN .....	16
Introducción .....	16
Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres .....	18
Análisis de datos .....	22
Estudio sobre motivación y causas del abandono de las mujeres practicantes de salvamento y socorrismo en relación con los hombres .....	40
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD .....	44
ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL.....	45
CONCLUSIONES .....	47
LÍNEAS GENERALES Y OBJETIVOS DE ACTUACIÓN .....	49
DECISIONES PRESUPUESTARIAS EN CLAVE DE GÉNERO .....	50
CRONOGRAMA.....	51
RECURSOS .....	53
MÉTODO DE IMPLANTACIÓN.....	54
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	55
FICHAS .....	56
APROBACIÓN.....	67



## COMPROMISO

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación directa o indirecta relacionada con el sexo. También se compromete a seguir fomentando medidas que avancen en la igualdad real y efectiva en el seno de su organización.

Para ello, se adoptan un conjunto de medidas, que se recogen en este Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se inspira así en la artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, una norma pionera a nivel mundial, que indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso "realizar un informe de situación" previo, necesario para, con posterioridad, concretar los contenidos del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, valorando en qué aspectos se observan carencias en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, plasmado en un informe de situación que se desarrolló a finales de 2021

Para llevar a cabo este propósito se cuenta con la participación activa de los agentes implicados en todo el proceso de desarrollo y evaluación.



## MARCO JURÍDICO

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho fundamental y el principio general de igualdad: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Este redactado es fiel heredero del primer texto constitucional español que estableció el principio de no discriminación, la Constitución de 1931, que en su artículo 25 estableció: “No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas”.

El preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres describe con meridiana claridad la distancia entre el planteamiento del derecho objetivo y la realidad cuando afirma que “el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

Es este texto, y la reforma vigente desde el 8 de marzo de 2019, un nuevo impulso a la igualdad de género doce años después de la entrada en vigor de la Ley, el que inspira las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los casi tres últimos lustros y ha generado una presencia en la sociedad de esta realidad que ha contribuido a su desarrollo en ámbitos que van más allá de los que plantea la propia Ley.

Este texto legal recoge el mandato de plasmar “bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género” el “establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas” entre las que se encuentra las del deporte.

En referencia al deporte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, afirma en su artículo 29:

- Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. (Artículo 29.1)
- El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión”. (Artículo 29.2)



El preámbulo de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, refiere que el principio de igualdad recogido en la Constitución “debe ser entendida como igualdad real en el acceso a la práctica deportiva y a los puestos de carácter técnico y directivo, así como una práctica deportiva libre de cualquier tipo de discriminación, especialmente en el caso de niñas y mujeres”, al tiempo que también muestra su inspiración en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Su artículo 3 b) señala como fin de las políticas públicas de la Administración General del Estado, dentro de su ámbito competencial y en coordinación y colaboración con las Comunidades Autónomas:

- El impulso garantista y la salvaguarda de la igualdad efectiva de todas las personas en la práctica deportiva y su adecuado desarrollo, atendiendo particularmente a la desigualdad económica, a la inequidad entre los sexos y a las situaciones de vulnerabilidad social en zonas con especiales dificultades demográficas. Se adoptarán las medidas correctoras que eliminen los obstáculos que impidan dicha igualdad.

El artículo 4 establece un “Marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte” que, junto a ampliar el espectro de la aplicación del ámbito de la igualdad, en cuanto a la relativa a la efectiva entre mujeres y hombres señala:

- La Administración General del Estado desarrollará, dentro de su ámbito de actuación y en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas, políticas públicas que garanticen y pongan en marcha medidas de protección de la igualdad en el acceso y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte, así como la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas previstas en esta ley, observando las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las normas y tratados internacionales ratificados por el Estado. (Artículo 4.1)

A partir de ahí, la regulación que establece la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, parte de la premisa de que el Gobierno, como promotor de la iniciativa legislativa, no sopesó en su momento en toda su dimensión que el deporte federado no es el que se proyecta mediáticamente, con estructuras fuertemente profesionalizadas, con un armazón económico que supera en casos a algunos departamentos del propio Ejecutivo.

Consecuencia de ello, el proyecto de ley que al final se convirtió en Ley al salir de las Cortes Generales demanda una serie de requerimientos burocráticos, en la tendencia de las exigencias crecientes a las que se han venido implantando con el paso del tiempo, que se adornan como impulsos de políticas modernas, de transparencia, de control económico y en, en el caso que nos ocupa, en pos de la igualdad efectiva cuando no coadyuvan a nada de lo que se dice pretender y únicamente obligan a federaciones con los recursos humanos profesionales muy limitados, como es el caso de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, a desviar esfuerzos de la labor real a



la que deben ir dirigidos, cuando no a saturar de un trabajo deportivamente improductivo a un voluntariado que no se acerca a la organización precisamente para cumplimentar formularios o elaborar informes que se agolpen en mesas de los despachos de la Administración y que nada aportan.

Manifiesto ejemplo de ello es la obligación que impone de elaboración de “un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que será elevado al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas” (Artículo 4.4), cuya necesidad y bondad nunca se ha explicado y que exige, además, el esfuerzo de elaborarlo imbuido en una maraña burocrática que tampoco tiene justificación, al obligar a hacerlo “con la participación de representantes de todos los estamentos miembros de las asambleas de cada federación incluyendo clubes, deportistas, jueces y juezas, así como personal técnico”.

La Ley del Deporte de 2022 se enroca (Dicho de una persona: Perseverar con tesón, y a veces con obstinación, en su parecer y dictamen, sin atender a razones de contrario, acepción 5 del DRAE) en la retórica (Arte de bien decir, de dar al lenguaje escrito o hablado eficacia bastante para deleitar, persuadir o conmover, acepción 4 del DRAE) en declaraciones grandilocuentes que no carecen de fuerza para ser llevadas a la realidad, si luego, como sucede, no se acompañan de políticas reales y efectivas desde las Administraciones Públicas.

6

Sirva como ejemplo lo que señala el mismo artículo 4 en su apartado 6:

- En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 29.2 y 36 a 39 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y posterior desarrollo en la materia, se promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en categoría masculina y femenina en los medios de comunicación. Especialmente en los medios públicos, que estarán obligados a programar, en horarios de audiencias equiparables, si así lo permite la organización de las competiciones de que se trate, la retransmisión en directo o en diferido de los eventos deportivos homologables, si se trata de una competición equiparable, ya sea liga, torneo o similar, de hombres y mujeres.

Paralelamente a esta declaración que no plasmación en el devenir alguno, más allá que se quiera utilizar como argumento para desarrollar políticas, lo que queda al arbitrio de las personas responsables de la Administración de turno, existe una realidad como la de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo que ha difundido a través de su televisión multidispositivo, RFESSMedia, todas las competiciones del calendario nacional.

Llama poderosamente la atención como la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, mantiene la que en esta Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo hemos definido como la puerta trasera que se mantiene abierta para el incumplimiento



del criterio de composición equilibrada que establece la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007, para que “las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. Es lo que venimos a declarar: “Contra la igualdad en el deporte siempre hay abierta una puerta de atrás”.

Y es que la Ley de 2022, pese a que esta Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo lo expuso a los grupos parlamentarios durante su tramitación, mantiene la excusa de las “razones fundadas y objetivas debidamente motivadas” que ya se legisló en 1990, tres décadas antes y cuando la igualdad en España se veía aun en blanco y negro, para eludir la obligación de la composición equilibrada en los órganos de las federaciones deportivas españolas.

Los tres órganos que La Ley del Deporte vigente prevé como obligatorios en las federaciones deportivas españolas permiten no cumplir la presencia equilibrada de mujeres y hombres a la que obliga desde 2007 la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres bajo la referida coletilla “salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”, una frase a la que sólo le separa una conjunción, la ‘y griega’, y un adjetivo, a la que utilizaba la Ley del Deporte de 1990 para el Tribunal Administrativo del Deporte, curiosamente único órgano que el proyecto de Ley establece como necesariamente de composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Lo que la sociedad española podría asumir hace más de tres décadas no parece que en el siglo XXI pueda reconocerse como válido. Un único indicador marca la diferencia. El porcentaje de diputadas integrantes del Congreso era en la legislatura de 1989-1993, la que aprobó la Ley del Deporte de 1990, del 11,71 por ciento. En el Congreso que aprobó la Ley del Deporte vigente ascendía al 44 por ciento.

Algo rabiosamente contrario a la afirmación de que “la presente norma está inspirada en todo su articulado por el principio de igualdad, principio informador del ordenamiento jurídico en su conjunto; que debe ser entendida como igualdad real de acceso a la práctica deportiva y a los puestos de carácter técnico y directivo”, que dice nada menos que en su exponiendo primero la Ley de 2022.

Coherente con su planteamiento en la tramitación de la Ley, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, en la adaptación de sus Estatutos a la norma, aprobados por su Asamblea General el 16 de diciembre de 2023 y pendiente de ratificación por el Consejo Superior de Deportes, asume la composición equilibrada en todos los órganos de designación, excepto en la Comisión de Igualdad, que debe ser paritaria.

Algo parecido sucede con la utilización del lenguaje inclusivo, donde el proyecto de ley remitido por el Gobierno al Congreso no respetaba en al menos once ocasiones, y donde ni el proyecto ni la Ley hacen referencia alguna, cuestión que no se puede justificar en lo preceptuado ya en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece como criterio general de actuación de los poderes públicos “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (Art. 14.11), cuando la reincidencia en cuestiones ya legisladas es, a veces, cansina en otros aspectos.



La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo sí hace una decidida apuesta por el lenguaje inclusivo, lo que viene desarrollando desde hace tiempo y que mantiene, hasta el punto que ha llegado a hacer una reforma de sus Estatutos en 2022 casi exclusivamente destinada a su adecuación al lenguaje no sexista.

Se trata de un camino decidido en el que la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo ha logrado avanzar mucho, sin ruido, muchas veces sin ayuda y, en ocasiones, hasta con desdén, como cuando se nos critica el uso del lenguaje inclusivo por quien ignora que ya en 1987 la Conferencia General de la UNESCO aprobó una resolución por la que hizo constar la importancia de adoptar en la redacción de todos los documentos de trabajo una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieran a un solo sexo, salvo si se trataba de medidas positivas a favor de la mujer.

La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, en todo caso, establece las siguientes obligaciones en el campo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Obligación de realización anual de un informe de igualdad respecto de las competiciones. (Artículo 4.4)
- Obligación de disponer de un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad. (Artículo 4.5)
- Establecimiento del derecho a la paternidad, maternidad y lactancia para la persona deportista (Artículo 22.2.f) a través de un plan específico de conciliación y corresponsabilidad. (Artículo 4.7)
- Creación de una comisión de igualdad. (Artículo 46.5)

8

La Unión Europea tiene a la igualdad como uno de los valores en los que se fundamenta. Así lo recoge el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (2010), que incluye, al mismo tiempo, “la igualdad entre mujeres y hombres” como una de las características de la sociedad de sus Estados miembros a lo que se obliga a fomentar en su artículo 3.

En el ámbito europeo, con anterioridad se han desarrollado acciones en el plano de la igualdad entre mujeres y hombres. Ya en 1995, la Comisión Europea puso en marcha el programa EURATHLON para dotar a las subvenciones comunitarias a favor del deporte de un marco para establecer criterios objetivos para la concesión de ayudas. También se instauraron objetivos específicos para promocionar actividades deportivas, entre otros, el “apoyo de actividades deportivas de finalidad social,... que promuevan la igualdad de mujer y hombres.”

La Comisión Europea aprobó en 2000 un documento relativo a las características específicas del deporte y a su función social en Europa que debían tenerse en cuenta al aplicar las políticas comunes, la denominada Declaración de Niza sobre el deporte.

En su punto 8, la declaración establece:





- Comprueba que, al coexistir en ellas los distintos niveles de la práctica deportiva -del deporte de ocio al deporte de alto nivel-, las federaciones deportivas adquieren un papel primordial en la necesaria solidaridad entre los distintos niveles de práctica: permiten el acceso de un amplio público al espectáculo deportivo, el apoyo humano y financiero a las prácticas de los aficionados, la promoción de un idéntico acceso de hombres y mujeres a la práctica deportiva a todos los niveles, la formación de los jóvenes, la protección de la salud de los deportistas y la lucha contra el dopaje, la violencia y las manifestaciones racistas o xenófobas.

Es de destacar el papel que el Consejo Europeo de Niza (7 al 10 de diciembre de 2000) da a las federaciones deportivas en una serie de ámbitos frente a una nueva afirmación retórica de la legislación española que pudiera parecer en esta línea cuando en el preámbulo de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, se dice:

- Las federaciones deportivas españolas han sido un elemento clave del crecimiento que ha experimentado el deporte español, especialmente en los últimos años donde el deporte está viviendo una mayor profesionalización a todos los niveles. Afortunadamente, el modelo federativo español vive un momento de suficiente madurez que permite que el Estado no tenga que tutelar algunas de sus actividades más esenciales como venía sucediendo hasta la fecha. Sirve como ejemplo la autorización por el Consejo Superior de Deportes de los gastos plurianuales de las federaciones deportivas españolas. Con ello, se dota a las federaciones de un mayor grado de autonomía en su organización interna y en el cumplimiento de su objeto esencial, reduciendo las funciones que ejercen por delegación del Estado.

Una ausencia de tutela y un mayor grado de autonomía que no se ve reflejado en la realidad y que el propio texto articulado de la Ley contradice, más allá de la práctica diaria de la Administración deportiva española.

De cualquier forma, la adhesión formal de la Administración se ha ido determinando mediante declaraciones y manifiestos, a través de la fórmula de la adhesión o redacción.

De esta manera, encontramos:

- La Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte, fruto de la reunión organizada por el Consejo Británico del Deporte con el apoyo del Comité Olímpico Internacional en 1994, que plantea aplicar unos principios que:
  - aseguren a todas las mujeres y chicas la oportunidad de participar en el deporte en un ambiente seguro, que les apoye, y que conserve los derechos, la dignidad y el respeto del individuo,
  - incrementen la participación femenina en el deporte a todos niveles y en todas las funciones y roles,



- garanticen que los conocimientos, las experiencias y los valores de las mujeres contribuyen al desarrollo del deporte,
  - fomenten el reconocimiento de la participación femenina en el deporte como contribución a la vida de todos, al desarrollo de la comunidad, y a la construcción de naciones sanas y
  - animen a las mujeres a reconocer el valor intrínseco del deporte y su contribución al desarrollo personal y a una vida sana.
- El Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte, presentado por el Consejo Superior de Deportes el 29 de enero de 2009, que establece como necesario:
- Utilizar las posibilidades que ofrece el deporte como vehículo de formación de las personas y como transmisor de valores, con el fin de superar prejuicios y estereotipos que impiden a las mujeres y a los hombres desarrollarse según sus expectativas personales y su potencial individual.
  - Incluir la perspectiva de género en las políticas de gestión de la actividad física y el deporte para garantizar la plena igualdad de acceso, participación y representación de las mujeres, de todas las edades y condición, en todos los ámbitos y a todos los niveles: como practicantes, gestoras, dirigentes, entrenadoras, técnicas, árbitras, juezas, periodistas e investigadoras.
  - Introducir el Principio de Igualdad de Oportunidades como una máxima de calidad en la gestión dentro de la responsabilidad social corporativa de todas aquellas instituciones o entidades relacionadas con la actividad física y el deporte.
  - Facilitar el acceso y promoción de las mujeres en el deporte de competición, favoreciendo su incorporación y reconocimiento deportivo y social en el alto rendimiento y posibilitando la conciliación de su formación académica, desarrollo personal y profesional.
  - Fomentar el empleo de estrategias coeducativas en el ámbito escolar y deportivo, así como contextos de participación y práctica que faciliten la incorporación de chicas y de chicos a todo tipo de actividades como hábito permanente.
  - Asegurar la formación con perspectiva de género de los y las profesionales de la actividad física y del deporte, de acuerdo con



las exigencias que establece la normativa legal vigente para los diferentes niveles: universitario, formación profesional, enseñanzas técnicas y cursos de formación permanente.

- Promover la investigación en materia de mujer y deporte con el fin de que sirva de apoyo a políticas de igualdad efectiva en el deporte, así como para la aplicación de programas y elaboración de herramientas y otros materiales que permitan avanzar hacia una actividad física y deportiva cada vez más equitativa.
- Apoyar la formación de redes y equipos multidisciplinares en el ámbito deportivo donde los/las profesionales expertos/as en igualdad y en deporte intercambien sus conocimientos y experiencias para favorecer la igualdad y eliminar las barreras que aún la dificultan.
- Reflejar en los medios de comunicación una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada, exenta de estereotipos de género y como modelos de éxito personal, profesional y social.
- Alentar a patrocinadores para que apoyen el deporte femenino en su conjunto y los programas que potencien la práctica deportiva de las mujeres.
- Establecer desde el ámbito de la actividad física y el deporte líneas coordinadas de actuación entre instituciones y organismos nacionales e internacionales que se ocupan de promover la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de optimizar los programas y las acciones.

11

En el ámbito laboral de este documento, y como guía general del mismo, partimos del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece en su punto 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 mujeres y hombres 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.

En su punto 2 determina una guía de las cuestiones que debe abordar el documento:



- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
  - a) Proceso de selección y contratación.
  - b) Clasificación profesional.
  - c) Formación.
  - d) Promoción profesional.
  - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
  - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - g) Infrarrepresentación femenina.
  - h) Retribuciones.
  - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

12

Como parte de esta acción global, en un documento aparte tramitado conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo ha desarrollado un Plan de Igualdad para su plantilla, para lo que ha tenido en cuenta la siguiente normativa aplicable:

- 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.



## **REFERENCIAS AL DESARROLLO DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO**

La implementación exitosa de un plan de igualdad en el deporte requiere un compromiso sostenido y la participación activa de todos los miembros de la organización. Por ello, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación directa o indirecta relacionada con el sexo. También se compromete a seguir fomentando medidas que avancen en la igualdad real y efectiva en el seno de su organización.

Históricamente, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo ha alcanzado unos determinados hitos que la han señalado como referente en el campo de la igualdad, desde una perspectiva de la promoción y la proyección de la mujer, pero también desde una acción de equidad con el hombre.

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo fue la primera federación deportiva española que hizo una manifestación pública de apoyo a un Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, al citarla como modelo para avanzar en el contrato social global que esta supone, después de haber alcanzado unas altas cotas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y haberse convertido en un referente mundial en la materia, tanto en el estrato deportivo como federativo.

Así se presentó en marzo de 2019 ante la Comisión de Mujer e Igualdad de Género del Comité Olímpico Español por la presidenta, en ese momento, de la Comisión Mujer y Salvamento y Socorrismo, Inés González Díaz, al destacar que el elegir la Agenda 2030 como referencia para ahondar en las acciones de igualdad era consecuencia de que el objetivo quinto, referido a la igualdad de género, era una guía para definir líneas concretas y específicas de actuación, una vez que habían sido alcanzadas cotas reales y efectivas de igualdad en determinados aspectos sobre las que no se pueden encontrar muchas correspondencias en el ámbito deportivo.

Poner en valor este compromiso impulsado hace cuatro lustros, con la llegada de una mujer a la presidencia de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, es un activo que pocas organizaciones con un nivel dirigente tan masculino y tan masculinizado como el federativo pueden exhibir y que puede ser utilizado como referencia en actividades de igualdad.

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo tiene un largo y fructífero camino recorrido en el campo de la igualdad que le ha hecho marcar unos hitos referentes en el ámbito del deporte nacional e internacional que difícilmente tiene parangón en la historia del deporte español.

La participación de la mujer en el primer nivel del salvamento y socorrismo español se dio desde el primer momento y se situó en la élite internacional del deporte. Ya en el Campeonato del Mundo celebrado en Madrid en 1960, Natalia Tomás logró sendas



medallas de oro en las pruebas de 50 metros de remolque de maniquí y 200 metros de natación vestidos con obstáculos y resultó primera en la clasificación general individual.

La Dirección de Igualdad tiene encomendado cuidar la eliminación de la discriminación de la mujer y velar por la igualdad del tratamiento entre mujeres y hombres para eludir la existencia de perjuicios por razón de sexo y con ello se ahonda en las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo que ha puesto igualmente en marcha una actuación denominada 'Equidad Global SyS 20-24', contemplada en las 'Líneas Estratégicas de Actuación 2020-2024', en las que agrupa las políticas transversales en esta materia.

La Dirección tiene asignados los tres órganos de constitución normativa, es decir, que están regulados por disposiciones legales, como son la Comisión Mujer y Salvamento y Socorrismo, el Comité Asesor ante las situaciones de acoso y abuso sexual y la Delegada de Protección en esta materia, fruto, en estos dos últimos casos, del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual.

Desde esta Dirección se ha liderado en 2021 el proceso de recopilación y análisis de datos previo para la redacción del plan que tenía como objetivos:

- Delimitación general del ecosistema general por género del salvamento y socorrismo federado español, al menos por estamento o actividad, edad y territorio, con estudio del modo de acceso al mismo, perfil formativo y uso de medios por el que se informan.

- Recopilación de la información interna en un único repositorio, que recoja todos los datos actualizados en relación con las actividades de la Federación que puedan resultar de interés para la elaboración del plan de igualdad.

- Elaboración de unos medidores objetivos de evolución de estos datos.

- Recopilación de toda la documentación vigente para determinar, en su momento, la que cumple con el lenguaje inclusivo.

- Análisis de los procedimientos y protocolos existentes para valorar su impacto de género.

- Realización de encuestas por estamentos (clubes, deportistas, directivas y directivos, árbitras y árbitros, técnicas y técnicos y personas colaboradoras) para conocer la percepción que hay sobre la realidad en este ámbito.

- Desarrollo de un cuestionario y llevarlo a cabo para que las federaciones autonómicas informen del estado de situación en sus territorios, de cara a poder prever en el futuro plan de igualdad acciones en el ámbito de esos territorios cuando las actuaciones sean competencia de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.



## UN REFERENTE PERSONAL

La actual presidenta de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, Isabel García Sanz, lo es desde 2004, lo que la convierte en la mujer que más tiempo ha estado al frente de una federación deportiva española.

Desde entonces, tras haber fundado en 1993 el Club Delfín SOS Salamanca y en 1994 la Federación de Salvamento y Socorrismo de Castilla y León, de la que fue presidenta entre 2000 y 2004, ha llevado a cabo una intensa actividad en el campo de la igualdad de oportunidades que ha impregnado el mundo del deporte, tanto a nivel nacional como internacional.

Es la presidenta de la Federación Latinoamericana de Salvamento y Socorrismo desde su fundación en 2005, ha sido la primera vicepresidenta del Comité Olímpico Español por elección -2017 a 2021 y 2023 hasta la actualidad- (las demás lo han sido por designación), es la única mujer que ha sido elegida vicepresidenta de la Federación Europa de Salvamento -2016-, es la única mujer que representa a España -las otras dos representan a Francia y a Portugal- en el Comité Ejecutivo del Comité Atlántico de Deportes Náuticos, que se encarga de la convocatoria y organización cada dos años de los Juegos Náuticos Atlánticos (2020) y es la única mujer que ha participado en la constitución de la Confederación Mediterránea de Salvamento y Socorrismo, en 2022, de la que es vicepresidenta.

Durante 2020 ingresó en la Orden del Salvamento de la Federación Internacional de Salvamento, convirtiéndose en la séptima mujer (la segunda española junto a María Teresa Paredes Fargas) que en sus veintiséis años de existencia recibe la máxima distinción de este organismo, que reúne a organizaciones relacionadas con el salvamento y socorrismo de todo el mundo, distinción que poseen 89 personas.

En 2021 se convirtió en la primera mujer que es nombrada Embajadora de la Orden Europea de Salvamento, reconocimiento que tienen catorce personas en Europa.

También está dentro del Top Women in Sports, se trata del primer ranking del deporte femenino español, donde ha sido elegida dentro de la categoría directiva.

Isabel García Sanz fue designada en 2023 por la Surf Life Saving Queensland (SLSQ) embajadora del Campeonato del Mundo de Salvamento y Socorrismo (LWC24), que tendrá lugar en Australia.



## **PROCESO DE REDACCIÓN. DESDE EL ANÁLISIS A TRAVÉS DEL 'DIAGNÓSTICO DE GÉNERO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD' A SU REDACCIÓN Y APROBACIÓN**

### **Introducción**

En el 2021 se elaboró el 'Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres' que ha servido como antesala de este Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. La igualdad en la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo no se ha circunscrito desde 2004 en un relato de hitos personales, que podría significarse en otras mujeres, aparte de en su presidenta.

Se ha tratado de una actuación transversal y dirigida para que se desarrollase de una manera efectiva y que ha dado resultados tangibles.

Las convocatorias deportivas, tanto de las concentraciones de Tecnificación como de Alto Nivel como de las Selecciones nacionales, son paritarias, pese a no ser obligatorio por la normativa deportiva nacional ni internacional.

En el estamento técnico y arbitral se da presencia y visibilidad a las mujeres en diferentes campeonatos a niveles europeos mundiales.

El reforzamiento de la estructura federativa con la puesta en marcha del organigrama ejecutivo a finales de 2020 ha generado asimismo una acentuada presencia en este estamento, que se corrige en las más altas responsabilidades de la organización, aunque en conjunto, sobre una presencia de 79 personas, arroja un 67,09 por ciento frente a 32,91 por ciento de mujeres.

La confianza en las mujeres como dirigentes ha hecho que en la más alta dirección federativa se haya apostado por la igualdad y así, de los catorce puestos que corresponden a la Junta Directiva y a las direcciones de área, hay trece personas, seis mujeres, el 46,15 por ciento, y siete hombres, lo que supone el 53,85 por ciento, lo que revalida la posición referente del salvamento y socorrismo español en el campo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La apuesta en materia de igualdad en todos los ámbitos ha hecho que la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo designase mujeres para cuatro de los siete puestos de responsables de equipo del Campeonato de Europa celebrado en septiembre de 2021 en Castellón, lo que supuso un posicionamiento a nivel internacional de primer nivel y un paso fundamental para futuras designaciones de la Federación Europea de Salvamento.

En cuanto a la Asamblea General se ha registrado en el período 2004-2020 un incremento del cien por cien en el número de mujeres que la integran, pasando de nueve y un 14,75 por ciento del total en 2004 a dieciocho y un 26,09 por ciento en la actualidad.





Destacan especialmente los puestos nominativos (estamentos arbitral, técnico y deportivo), aquellos cuya representación no es designada por una entidad que es la integrante de la Asamblea General sino que se elige directamente a la persona, en los que casi se triplica la representación femenina, pasando de cuatro a once, de acuerdo con el siguiente detalle:

-Estamento de deportistas: de un 25 por ciento de representación de mujeres en 2004 (cuatro mujeres frente a doce hombres) pasa a un 61,54 por ciento (ocho frente a cinco hombres) de representación femenina en la actual asamblea que estará vigente hasta 2024.

-Estamento técnico: sin ninguna representación femenina en este estamento hasta 2016 con un 12,50 por ciento de representación que se mantiene en la actualidad (una mujer frente a cinco hombres).

-Estamento arbitral: sin ninguna representación femenina hasta 2012 que se consigue un 25 por ciento, alcanzando un 40 por ciento (dos mujeres y tres hombres) en la actualidad.

En el ámbito internacional, se ha conseguido ampliar un único puesto directivo en la Federación Europea de Salvamento y ninguno en la Internacional, en 2005, en dieciséis puestos por elección en la actualidad, ocupados por cinco hombres y cinco mujeres:

- Siete en la Federación Europea: cinco mujeres y dos hombres
- Seis en la Federación Internacional: cuatro mujeres y dos hombres:
- Tres en la Federación Latinoamericana: una mujer y dos hombres

En el primer trimestre de 2020 se publicó el documento 'Misión, Visión y Valores de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo' en el que entre sus valores establece "la promoción de la mujer en el deporte" y "de la igualdad de género y de oportunidades".

Como un paso más, en las previsiones de la Estrategia de Desarrollo Corporativo, en el organigrama ejecutivo puesto en marcha para el mandato 2020-2024 se incorporó una Dirección de Igualdad al mismo nivel que el resto de las direcciones ejecutivas, una acción pionera en el ámbito de las federaciones deportivas españolas para la que se designó a una persona altamente cualificada y con un gran conocimiento de todos los estamentos del salvamento y socorrismo federado.

La Dirección de Igualdad tiene encomendado cuidar la eliminación de la discriminación de la mujer y velar por la igualdad del tratamiento entre mujeres y hombres para eludir la existencia de prejuicios por razón de sexo y con ello se ahonda en las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo que pondrá igualmente en marcha una actuación denominada 'Equidad Global SyS 20-24', contemplada en las 'Líneas Estratégicas de Actuación 2020-2024', en las que agrupa las políticas transversales en esta materia.



Las 'Líneas Estratégicas de Actuación' son las referencias de actuación de cada mandato respecto a las previsiones de la Estrategia de Desarrollo Corporativa, que deben actualizarse después del proceso electoral previsto para 2024.

### **Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

Para la evaluación de la situación de la igualdad en la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo en el año 2021 y de cara a la redacción del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se ha contado con financiación del Consejo Superior de Deportes, mediante subvenciones sujetas a concurrencia competitiva.

Para la elaboración del 'Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres', uno de los documentos que sirve de base para la redacción del Plan Global, se realizaron dos encuestas, una dirigida a personas implicadas en la comunidad del salvamento y socorrismo federado para conocer su percepción y la valoración que se daba a la igualdad en el deporte, y otra a representantes de entidades, federaciones autonómicas y clubes.

18

A la hora de la recogida de datos para adentrarse en el conocimiento en el ámbito de la actividad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se tuvieron en cuenta varios factores:

-La existencia de un ámbito de relaciones laborales, con lo que se debe cumplir lo preceptuado en la Ley 3/2007 aunque no alcance por el número de personas trabajadoras los mínimos para verse incurso en esta obligación. El Plan del Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028, que afecta a este ámbito, se desarrolló conforme a esta norma legal y se tiene como parte integrante del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.

-La presencia de estamentos diversos y plurales: clubes, deportistas, directivas y directivos, árbitros y árbitros, técnicas y técnicos y personas colaboradoras de muy diversas índoles, entre las que se encuentran el medio centenar que forma parte del organigrama y que forma parte del proceso de toma de decisiones.

-La peculiaridad de la actividad, en la que hay diversos formatos: competiciones deportivas en piscina y espacios acuáticos naturales (playas, ríos y embalses), concentraciones de talentos y tecnificación, cursos, trabajo a distancia e infinidad de comunicaciones digitales, entre otras.

-Múltiples actividades que se desarrollan en la Federación, tanto deportivas como formativas, desde la perspectiva de que se trata de un deporte que salva vidas que "impulsa la cultura de la prevención de los accidentes en el medio acuático y de la



preservación de la vida en situaciones de riesgo a través de la cultura del salvamento”.

-Alta capacidad de las federaciones de ámbito autonómico en la toma de decisiones en el ámbito de unas competencias en las que las Comunidades Autónomas tienen la capacidad normativa.

-Desarrollo desigualdad de las federaciones de ámbito autonómico en el ámbito del desarrollo de sus competencias, aunque con idéntica representación en el seno de la Asamblea General de la Federación.

El planteamiento que se ha seguido para la creación de este documento y tal y como sucedió con su antecesor el 'Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres' ha sido el recomendado por el Instituto de la Mujer (hoy, Instituto de las Mujeres) que se estructura en:

-Instrumental (no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación).

-Aplicado (es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la organización).

-Flexible (el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de la organización, no debe condicionarse por criterios preestablecidos).

-Dinámico (deberá actualizarse continuamente, por lo que el plan de igualdad deberá recoger mecanismos que faciliten el análisis permanente de los datos que puedan sufrir variación).

Respecto a la primera de las encuestas se llevó a cabo sobre un universo de 133 personas, 78 mujeres y 55 hombres que respondieron a un cuestionario remitido.

La mayoría de las personas encuestadas tenían entre 16 y 20 años (38,35 %), le siguieron por rango de edad el tramo de 41-50 (21,8 %), 21-30 y 31-40 (15,04 %, en cada caso), 51-60 (9,02 %) y 61-70 (0,75 %).

En cuanto a su relación con el salvamento y socorrismo, la práctica como deportista ha sido la vinculación mayoritaria de las personas encuestadas, el 42,86 por ciento, seguida de personas integradas en los estamentos arbitral y técnico, con el 15,04 por ciento en cada caso, y directivo (7,52 %), personas que ejercen la función de delegado o delegada (1,5 %) y el 11,28 por ciento se agrupan en un apartado denominado 'Otros'.

El tiempo de permanencia en el mundo del salvamento y socorrismo está entre 6-10 años del 33,83 por ciento del total, 11-15 años (18,05 %), 3-5 años (16,54 %), 21 o más años (15,79 %), 0-2 años (11,28 %) y 16-20 años (4,51).



A la segunda respondieron 27 representantes de entidades integrantes de Juntas Directivas, de los que el 81,48 por ciento eran hombres y el 18,52 por ciento mujeres.

Las preguntas se plantearon con respuesta cerrada y se llevó a cabo un profundo análisis en el 'Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres'.

A continuación, se muestran las preguntas con sus porcentajes de respuesta al 'Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres' para conocer de forma anónima la visión que tienen de la igualdad dentro de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.

Resultado del cuestionario dirigido a personas implicadas en la comunidad del salvamento y socorrismo federado;

¿Crees que hay desigualdades en el ámbito deportivo?		
SI	NO	NS/NC
51,13 %	47,37 %	1,5 %

¿Existe un acceso igualitario a los puestos de responsabilidad?	
SI	NO
71,43 %	28,57 %

¿Ayudan a paliar las desigualdades los programas Mujer y Deporte		
SI	NO	No existen desigualdades
58,65 %	21,05 %	20,3 %

¿Consideras el salvamento y socorrismo un deporte igualitario?	
SI	NO
81,95 %	18,05 %

Sobre el lenguaje inclusivo,	
creo que sería más positivo destinar los recursos y esfuerzos utilizados en implantar el lenguaje inclusivo en otras áreas.	9,77 %
me parece positivo, aunque no indispensable.	33,08 %
me parece que es totalmente necesario.	31,58 %
no considero que aporte nada positivo ni negativo	25,56 %

Sobre la visibilidad,	
se la da la misma a ambos sexos.	86,47 %



se da más a los hombres.	6,02 %
se da más a las mujeres.	7,52 %

Sobre si hay referentes en todos los estamentos,	
Sí.	69,17 %
No.	8,27 %
Hay más referentes femeninos.	0,75 %
Hay más referentes masculinos.	21,8 %

Resultado del cuestionario dirigido a personas integrantes de Juntas Directivas de entidades de salvamento y socorrismo

¿Crees que hay desigualdades en el ámbito deportivo?	
SÍ	NO
81,48 %	18,52 %

¿Existe un acceso igualitario a los puestos de responsabilidad?	
SÍ	NO
74,08 %	25,93 %

¿Ayudan a paliar las desigualdades los programas Mujer y Deporte		
SÍ	NO	No existen desigualdades
70,37 %	18,52 %	11,11 %

¿Consideras el salvamento y socorrismo un deporte igualitario?	
SÍ	NO
74,08 %	25,93 %

Sobre el lenguaje inclusivo,	
creo que sería más positivo destinar los recursos y esfuerzos utilizados en implantar el lenguaje inclusivo en otras áreas.	5,70 %
me parece positivo, aunque no indispensable.	40,74 %
me parece que es totalmente necesario.	25,93 %
no considero que aporte nada positivo ni negativo	25,93 %

Sobre la visibilidad,	
se la da la misma a ambos sexos.	81,48 %
se da más a los hombres.	3,7 %
se da más a las mujeres.	14,81 %



Sobre si hay referentes en todos los estamentos,	
Sí.	69,1 7 %
No.	8,27 %
Hay más referentes femeninos.	0,75 %
Hay más referentes masculinos.	21,8 %

### Análisis de datos

La igualdad en la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo no se ha circunscrito desde 2004 en un relato de hitos personales, que podría significarse en otras mujeres, aparte de en su presidenta. Se ha tratado de una actuación transversal y dirigida para que se desarrollase de una manera efectiva y que ha dado resultados tangibles. Hay datos objetivos que sustentan un recorrido extraordinario, especialmente en las dos últimas décadas.

En la siguiente tabla y en el gráfico posterior se pueden observar el número de licencias totales por sexos en las once temporadas pasadas. Aclaremos que la temporada en salvamento y socorrismo va del 1 de octubre al 30 de septiembre.

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2.908	5.509	3.442	6.750	3.208	6.444	2.892	5.293	3.098	5.533	4.468	8.443
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
8.897	12.721	6.922	8.914	4.814	7.519	4.228	7.803	3.838	6.642		



Entre las temporadas 2012-2013 y 2020-2021, el número de licencias femeninas se incrementaron un 64,82 por ciento, al aumentar de 2.908 a 4.792.

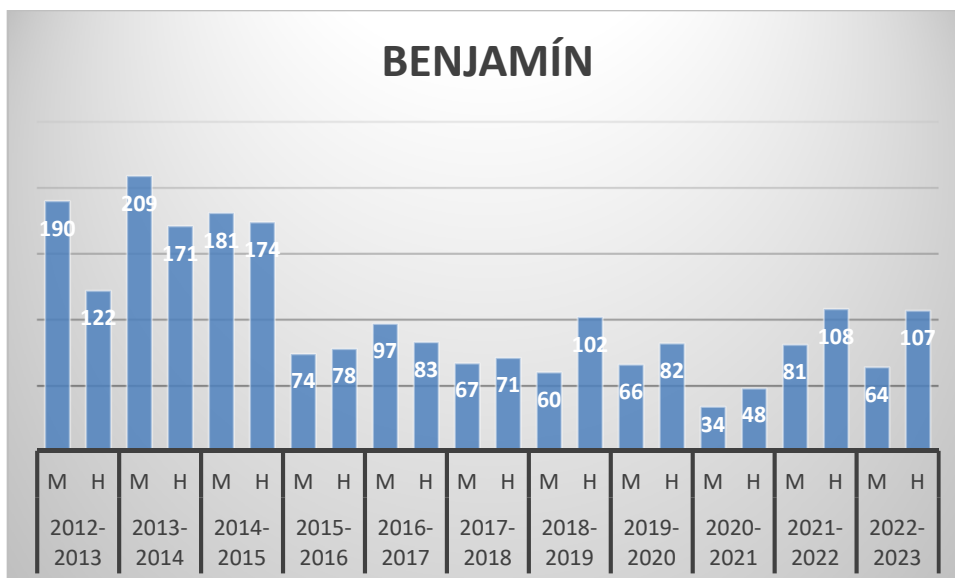
Si continuamos analizando estos datos y seguimos con la comparativa, vemos como en la temporada 2021-2022 en el sexo femenino se produjo un descenso en el número de licencias mientras que el masculino se produjo un ascenso de más de 300. Pero los datos más preocupantes son los descensos que se han producido en ambos sexos esta temporada pasada- En lo que respecta al sexo femenino se han perdido cerca de 400 licencias, mientras que en el masculino se han perdido 1.161 licencias, es decir se perdieron cerca del 15%.

El pico más alto de licencias tanto femeninas como masculinas se produjo en la temporada 2018-2019, donde en el sexo femenino se duplicaban las licencias de la temporada anterior.

A continuación, se pasa a analizar las categorías de forma individual.

#### Categoría benjamín

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
190	122	209	171	181	174	74	78	97	83	67	71
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
60	102	66	82	34	48	81	108	64	107		



En esta categoría, durante las seis primeras temporadas analizadas la participación de hombres y mujeres ha sido paritaria. Es a partir de la temporada 2018-2019 cuando se rompe esta tendencia y se pasa a una superioridad de licencias masculinas. En la temporada 2020-2021 se produjo un descenso en el número de licencias en torno al 50 % en comparación con las de la temporada anterior.

En las dos últimas temporadas analizadas la presencia masculina ha sido similar mientras que en la femenina se ha reducido en torno a 20 licencias.

Es importante luchar para que en futuras temporadas la participación vuelva a ser paritaria.

#### Categoría alevín

2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
131	111	186	171	218	200	223	208	198	224	119	140	190	203	195	190





En lo que respecta a la categoría alevín, unida hasta el 2015 a la categoría benjamín se puede observar como en la mayoría de todas las temporadas el número de licencias en ambos sexos es paritario.

Tendríamos que destacar la cifra de la temporada que acaba de finalizar donde, aunque hay casi el mismo número de licencias, la superioridad es femenina.

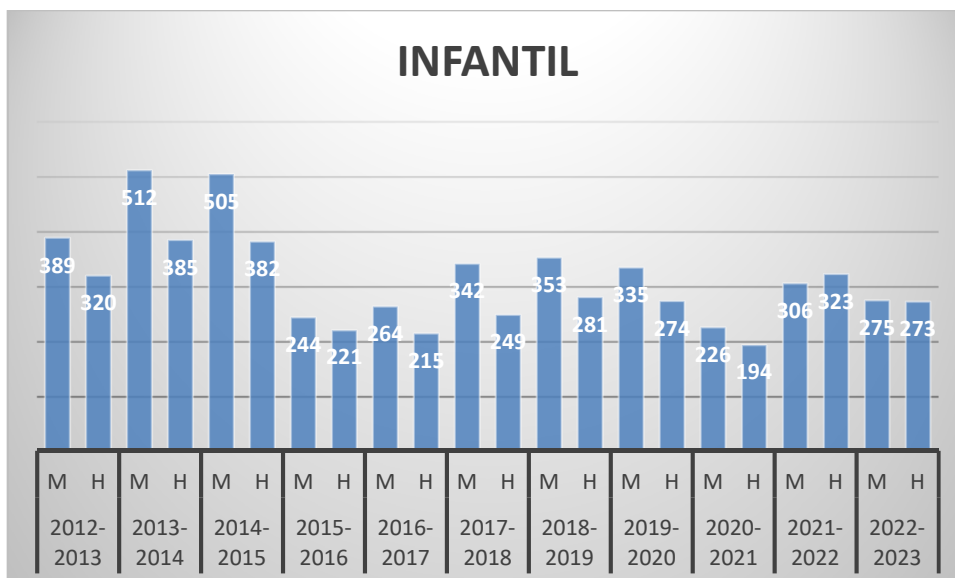
Se podría decir que es en esta categoría donde más estable han estado las licencias y la paridad deportiva.

En esta categoría la presencia ha sido mayoritariamente femenina excepto en las temporadas comprendidas entre el 2019 y el 2021 donde la presencia aumentó a nivel masculino.

La temporada con un número más bajo de licencias fue la del 2020-2021, pero es cierto que en la temporada siguiente y en esta que acaba de finalizar se ha vuelto a la tendencia al alza del número de licencias.

#### Categoría infantil

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
389	320	512	385	505	382	244	221	264	215	342	249
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
353	281	335	274	226	194	306	323	275	273		



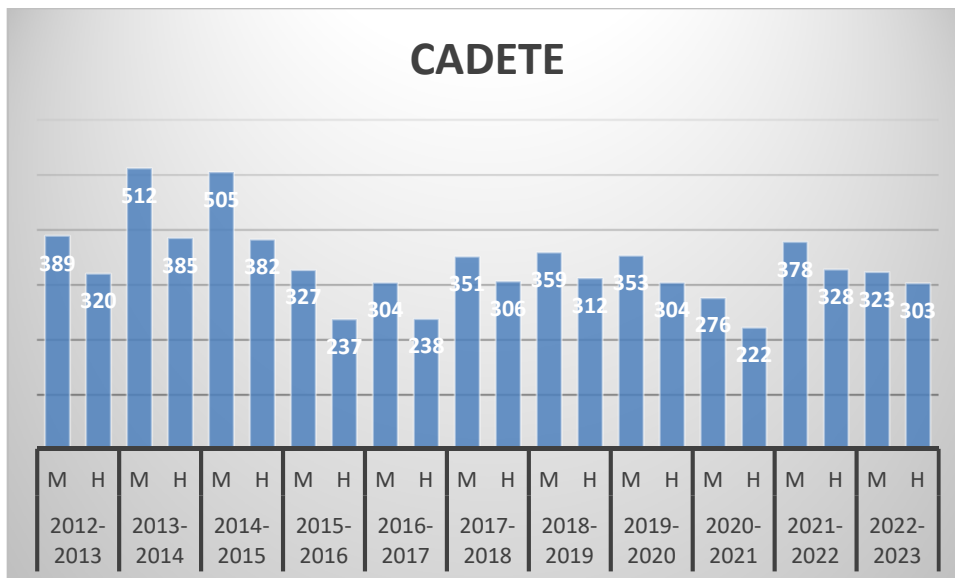
En esta categoría el número de licencias ha ido de la mano en todas las temporadas en lo que respecta a hombres y mujeres, produciéndose en la temporada 2020-2021 el mayor descenso en las mismas, mas agravado en las de los hombres, pero que repuntó a la temporada siguiente, 80 licencias más femeninas y 129 masculinas.

26

Esta temporada que acaba de finalizar es en la que más similares han estado las licencias, solo dos han separado a mujeres de los hombres.

#### Categoría cadete

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
389	320	512	385	505	382	327	237	304	238	351	306
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
359	312	353	304	276	222	378	328	323	303		



En esta categoría la presencia femenina siempre ha ido por encima de la masculina en el número de licencias, en la mayoría de los casos casi le ha superado en 50 licencias, marcándose el máximo en la temporada 2014-2015 donde se marcó una diferencia de 123. Por el contrario, en la temporada que acaba de finalizar, es decir, en la 2022-2023 donde esta diferencia ha sido solo de 20 licencias por tanto estamos en niveles casi paritarios de deportistas masculinos y femeninas.

27

El objetivo es claro, mantener el número de licencias en las futuras temporadas en esta categoría para mantener la participación y la paridad.

Comparando los datos con la categoría infantil llegamos a la conclusión de que la gran mayoría de las personas que practican en dicha categoría esta modalidad deportiva lo continúan haciendo en la siguiente.

#### Categoría juvenil

2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
249	243	255	220	329	283	275	297	310	310	267	220	330	260	298	312



En la categoría juvenil continúa la tónica que antecede a las dos categorías anteriores, pero, en este caso, sí podemos destacar que en la temporada 2019-2020 compitieron el mismo número de socorristas masculinos que femeninas y que en las temporadas sucesivas aunque ya no se logró esa exactitud en el número de licencias estas sí que han seguido siendo muy similares.

En todas las temporadas excepto en la de 2018-2019, la presencia femenina en esta categoría ha estado por encima de la masculina en el número de licencias.

#### Categoría júnior

2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
166	169	191	190	217	224	127	164	213	252	197	214	234	234	201	205



La categoría júnior presenta dos bloques claramente diferenciados en cuanto a la participación en las competiciones. Uno primero que abarca las tres primeras temporadas observadas, con una práctica paridad, y una desviación a favor de los competidores masculinos a partir de la temporada 2018-2019.

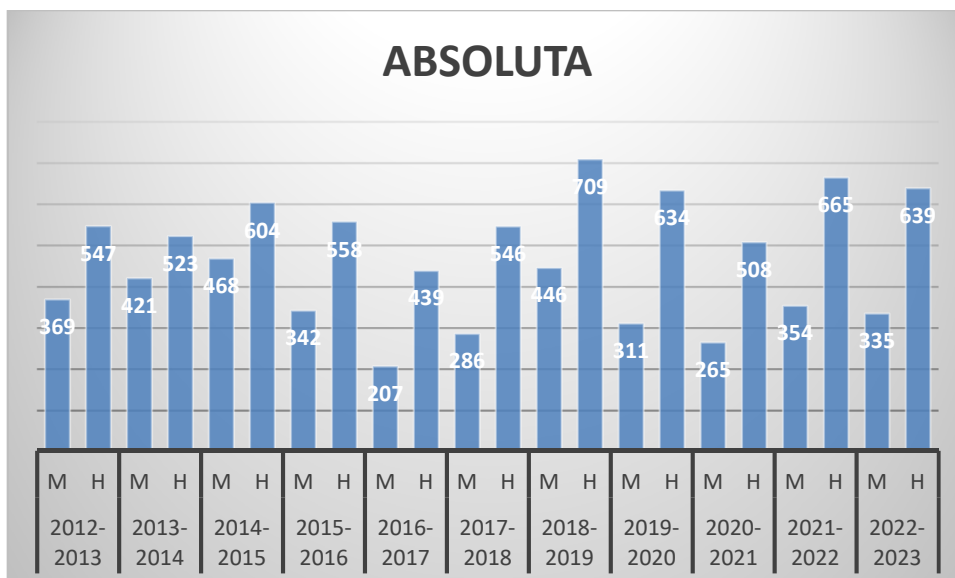
29

De una media las tres primeras temporadas del 49,61 por ciento de licencias femeninas y del 59,39 de licencias masculinas, se pasa en la 2018-2019 a un 43,64 por ciento de femeninas y un 56,36 por ciento de masculinas.

En la temporada 2021-2022 podemos volver a hablar, igual que lo hicimos en la categoría previa de una paridad exacta en el número de licencias. En la temporada que acaba de finalizar volvemos a tener datos muy similares en cuanto al número de licencias ya que la diferencia que existe es mínima, solo separan 4 licencias a un sexo del otro.

#### Categoría absoluta

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
369	547	421	523	468	604	342	558	207	439		
2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
286	546	446	709	311	634	265	508	354	665	335	639



Observando los valores del número de licencias de esta categoría se observa una gran diferencia entre el número de licencias masculinas, que es muy superior al de las femeninas.

En las tres últimas categorías podemos decir que la participación masculina es casi el doble que la femenina.

Con estos datos se llega a la conclusión de que en esta categoría se produce un abandono más que significativo de las mujeres en lo que respecta a la competición federada. De las temporadas analizadas y reflejadas en este documento se concluye que la participación masculina supera el 60 por ciento y la femenina es inferior al 40.

#### Estamento directivo

2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
9	19	17	39	20	41	18	50	25	38	26	53	21	57	18	47



El reforzamiento de la estructura federativa con la puesta en marcha del organigrama ejecutivo a finales de 2020 ha generado asimismo una acentuada presencia en este estamento, que se corrige en las más altas responsabilidades de la organización, aunque en conjunto, sobre una presencia de 79 personas, arroja un 67,09 por ciento frente al 32,91 por ciento de mujeres.

31

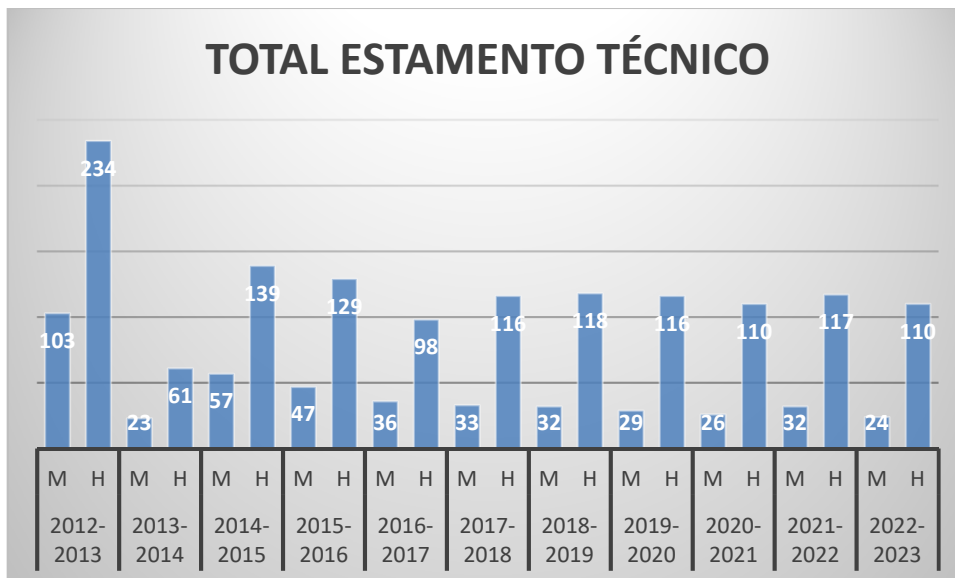
Dentro de este estamento se ha visto una progresión año tras año en el crecimiento del número de mujeres, con la excepción de la temporada pasada donde han disminuido.

En dicha temporada, también ha disminuido en la misma medida el número de directivos hombres, lo que nos lleva a la conclusión de que la disminución ha sido general y no achacable al sexo.

La confianza en las mujeres como dirigentes ha hecho que en la más alta dirección federativa se haya apostado por la igualdad y así, de los seis puestos que corresponden a la Junta Directiva el 50 por ciento son mujeres y el otro 50 por ciento son hombres. Por su lado, en las direcciones de área, hay cinco personas, dos mujeres, el 40 por ciento, y tres hombres, lo que supone el 60 por ciento, lo que revalida la posición referente del salvamento y socorrismo español en el campo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

#### Estamento técnico

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
103	234	23	61	57	139	47	129	36	98	33	116
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
32	118	29	116	26	110	32	117	24	110		



De los datos generales del estamento técnico y como antesala de las concreciones en los tres niveles se puede deducir que el número de licencias femeninas siempre es menor que el de las masculinas, en más de la mitad.

32

El menor número de licencias femeninas se produjo en la temporada 2013-2014 donde también se produce el punto más bajo en las masculinas. Las femeninas fueron el 27 por ciento, frente al 73 por ciento de las masculinas.

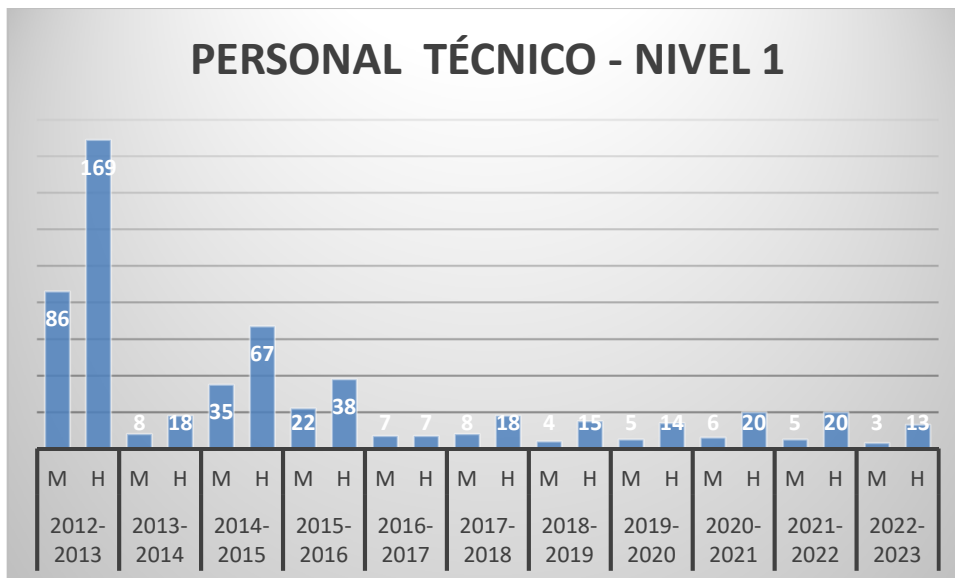
En la última de las temporadas analizadas, es decir, la 2022-2023, las licencias femeninas fueron del 17 por ciento, frente a las 83 masculinas. Lo que sitúa por debajo del 20 por ciento la presencia femenina.

De todas formas, la participación de la mujer en las labores técnicas, al situarse en el conjunto del período en el 25,96 por ciento, más de cinco puntos por debajo de su mayor presencia, la temporada 2012- 2013, con 105 licencias, que fue también la de mayor número de tramitaciones, es la más baja de los estamentos del salvamento y socorrismo federado.

#### Personal técnico Nivel 1 (monitor o monitora)

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
86	169	8	18	35	67	22	38	7	7	8	18
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
4	15	5	14	6	20	5	20	3	13		





Del análisis de las licencias en la categoría técnica de Nivel 1 se pueden observar varias cosas en contraposición con los dos niveles superiores. Por un lado, el máximo de licencias fue bastante más elevado, nos remontamos a la temporada 2012-2013, 86 femeninas que representan el 34 por ciento, frente a las 169 masculinas que conforman el 66 por ciento. Por otro lado, en este nivel se produce una paridad en el número de licencias, aunque estas sean muy pocas en la temporada 2016-2017.

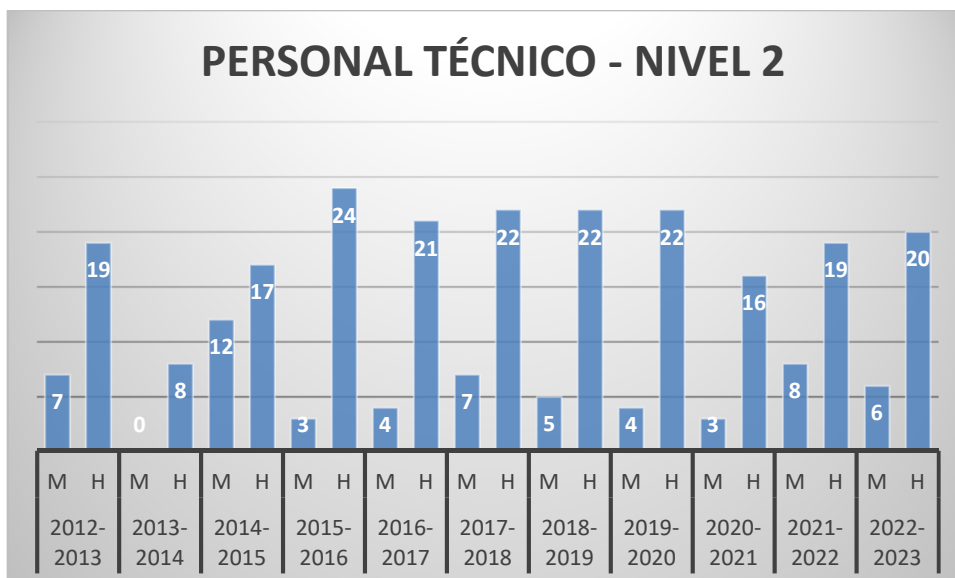
33

Desde la temporada 2016 hasta la 2023 el número de licencias femeninas no ha estado por encima de 10, mientras que la masculina en ese mismo periodo ha estado en torno a 20.

En la última temporada analizada, es decir, en la 2022-2023, las licencias femeninas se sitúan en el 18 por ciento, frente al 82 por ciento de las masculinas.

Personal técnico Nivel 2 (entrenador o entrenadora auxiliar)

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
7	19	0	8	12	17	3	24	4	21	7	22
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
5	22	4	22	3	16	8	19	6	20		



De los datos extraídos de las tablas y en comparación con el resto de licencias de primer y tercer nivel, se puede concluir que las entrenadoras en este nivel representan en porcentaje más bajo.

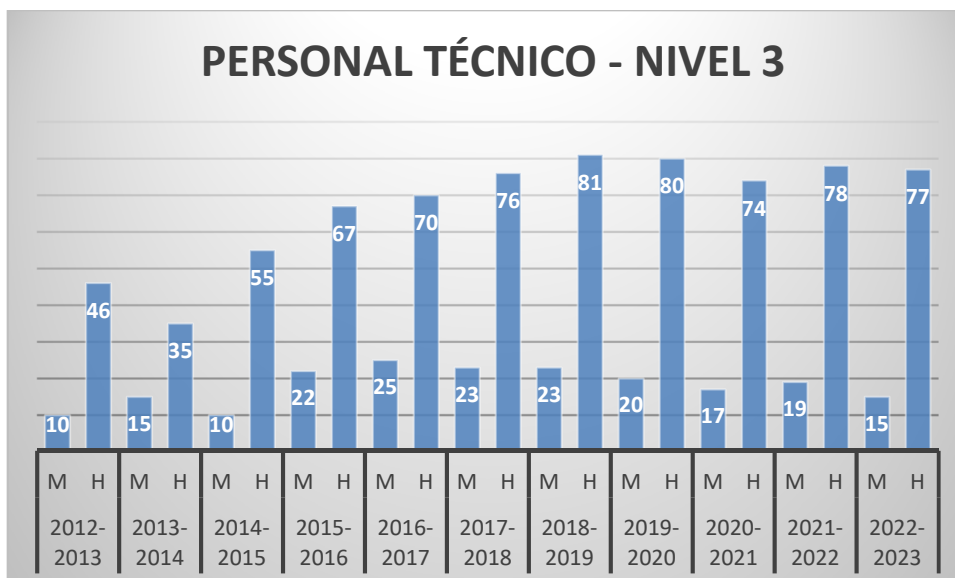
En la temporada 2013-2014 no hubo presencia femenina en este nivel. En la última temporada ha habido una disminución de dos licencias femeninas en contraste de la masculina que solo ha perdido una.

Las licencias femeninas solo se han situado por encima de diez en la temporada 2014-2015 que fueron 12. Las licencias masculinas por el contrario siempre han estado en torno a 20. Lo que nos lleva a la conclusión de que las masculinas son el doble que las femeninas.

En la última temporada completa analizada, es decir la 2022-2023, las licencias femeninas representaban el 23 por ciento, frente al 77 por ciento de las masculinas.

#### Personal técnico Nivel 3 (entrenador o entrenadora superior)

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
10	46	15	35	10	55	22	67	25	70	23	76
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
23	81	20	80	17	74	19	78	15	77		



De los datos extraídos del número de licencias de tercer nivel de las once temporadas analizadas podemos decir que en las tres últimas temporadas se ha producido un descenso, bajando de 20 el número de licencias femeninas. De la temporada 2015-2016 a 2019-2020 se habían mantenido sobre 20, siendo el periodo 2016-2017 con 25 el máximo histórico de licencias de mujeres de máximo nivel.

En cuanto a licencias masculinas se refiere, en estas tres últimas temporadas también se ha producido un ligero descenso. El máximo masculino se logró en la temporada 2018-2019 con 81 licencias tramitadas.

En la última temporada, las licencias femeninas se situaron en el 16 por ciento, mientras que las masculinas fueron del 84 por ciento, es decir, existe una gran diferencia de entorno al 68 por ciento. En la gráfica se puede observar como las licencias masculinas están muy por encima de la media.

#### Estamento Arbitral

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
237	264	212	239	357	327	277	266	239	235	340	350
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
295	320	251	218	193	178	261	258	257	211		



En lo referente al estamento arbitral de las 501 licencias de la primera temporada a las 468 de la última temporada analizada observamos que se produce un descenso. En lo que a mujeres se refiere se ha producido de una temporada a otra un aumento de 20 licencias, por el contrario, en la masculina se perdieron 53.

36

De los datos de las gráficas podemos observar como en las cuatro últimas temporadas, de la 2019-2020 a la 2022-2023, el mayor número de licencias han sido femeninas.

En la temporada 2016-2017 y 2017-2018 las licencias femeninas fueron similares.

En referencia a la última temporada, las licencias femeninas oscilan al 56 por ciento, mientras que las masculinas ocupan el 44 por ciento.

Si nos referimos al ámbito internacional, dato que no se refleja en la tabla, se cuenta en España 106 personas con formación arbitral internacional, de las que 61 son mujeres y 45 hombres. Este dato deja patente la relevancia de la mujer en el ámbito internacional.

#### Nivel 1 – cronometrador o cronometradora

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
97	127	122	132	179	177	158	110	114	86	120	99
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
113	91	81	50	67	48	128	114	113	78		



En la categoría de cronometradoras y cronometradores, hay una mayor presencia femenina, sostenida en el tiempo, desde la temporada 2014- 2015 hasta la 2022-2023, el dominio ha sido femenino, solo en las dos primeras temporadas dominaron las licencias masculinas.

En la temporada 2014-2015 fue donde más licencias tanto masculinas como femeninas se tramitaron. Tanto las licencias femeninas como las masculinas conforman el 50 por ciento, por ello en esta temporada y en esta categoría casi existió paridad.

En la última temporada, es decir, la 2022-2023, el 60 por ciento corresponden a licencias femeninas, mientras que el 40 por ciento son masculinas. Pero en esta temporada se produjo un descenso de 15 licencias femeninas frente a 36 masculinas.

#### Nivel 2 – Árbitro y árbitra auxiliar

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
87	90	72	75	115	89	73	97	77	90	160	181
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
138	182	99	101	76	77	83	91	91	79		



Al subir un peldaño en el estamento, y convertirse en árbitro o árbitra auxiliar, se invierte la situación y la expedición de licencias masculinas alcanza el 52,26 por ciento y las femeninas se queda en el 52,26.

38

En este nivel arbitral hay una temporada, la 2020-2021 donde hay paridad arbitral, solo hay una licencia más masculina que femenina por lo podemos hablar de temporada igualitaria en este nivel.

En las dos siguientes temporadas el número de licencias ha sido con superioridad masculina en la 2021-2022 con una diferencia de 8 licencias y la temporada 2022-2023 con superioridad femenina y diferencia de 12 licencias.

La temporada 2018-2019 fue la que marcó la mayor diferencia entre el número de licencias de un sexo y del otro, en este caso fueron 44. Las licencias femeninas fueron del 43 por ciento frente al 57 por ciento de las masculinas.

Nacional Nivel 3 – Árbitro y árbitra nacional

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
53	47	18	32	63	61	46	59	48	59	60	70
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
44	47	71	67	50	53	50	53	53	54		



Respecto al último nivel del estamento arbitral nos volvemos a encontrar un estamento muy paritario en casi todas las temporadas excepto en la temporada 2013-2014 donde hubo un 64 por ciento de licencias masculinas frente al 36 por ciento de licencias femeninas.

En casi todas las temporadas la tramitación de licencias en ambos sexos está entorno al 50 por ciento, con algún ligero incremento en las tramitaciones masculinas en algunas temporadas.

De los tres niveles analizados este es sin duda el que más grado de paridad presenta.

#### Profesorado

2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
53	12	15	182	9	96	47	153	57	168	53	13
6										8	
2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023			
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
53	138	47	120	34	89	43	120	35	122		



En lo que respecta al tema del profesorado se puede observar que hay una gran diferencia entre las licencias de un sexo y las de otro. En la temporada 2014-2015 se produjo la menor tramitación de licencias estando las licencias femeninas siempre por debajo de las masculinas en más del 50 %.

La mayor diferencia en tramitación de licencias la encontramos en la temporada 2013-2015 donde las licencias femeninas se situaron en el 8 %.

#### **Estudio sobre motivación y causas del abandono de las mujeres practicantes de salvamento y socorrismo en relación con los hombres**

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, cuenta con la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres como seña de identidad. En todos los estamentos, excepto el técnico, donde la presencia femenina es muy minoritaria temporada tras temporada, hay altos índices de igualdad de hombres y mujeres.

A nivel deportivo, en los datos extraídos del número de licencias se ve que hay más presencia de mujeres que de hombres que practican esta modalidad en categorías inferiores, pasando todo lo contrario a partir de la categoría junior o juvenil donde la diferencia es muy evidente.

Conocer qué lleva a las mujeres a practicar la modalidad, cuáles son las diferencias con respecto a sus homólogos masculinos y qué tipo de motivación hace que no abandonen la modalidad es indispensable para evitar las tasas de abandono entre las mujeres en las edades de estudio, así como el primer paso para poder poner en marcha mecanismos que eviten la pérdida de deportistas. Este trabajo ha contado con una subvención del Programa Mujer y Deporte del Consejo Superior de Deportes, en concurrencia competitiva.





Para ello se ha realizado por parte del personal técnico de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, con coordinación y supervisión de la Comisión de Investigación, el diseño de una investigación, el 'Estudio sobre motivación y causas del abandono de las mujeres practicantes de salvamento y socorrismo en relación con los hombres', que determine las causas de abandono de las mujeres de salvamento y socorrismo en relación con los hombres.

El estudio planteaba los siguientes objetivos:

- Identificar las causas de abandono en la modalidad de salvamento y socorrismo en función de las edades y lugar de residencia de las deportistas y las diferencias existentes con los deportistas.
- Determinar el tipo de motivación (intrínseca o extrínseca) de las practicantes de la modalidad de salvamento y socorrismo en comparación con los deportistas de sexo masculino.
- Conocer los motivos que llevan a la práctica de salvamento y socorrismo en función de la edad, el nivel competitivo de las encuestadas (deportistas DAN nacional, autonómico o sin reconocimiento) y las diferencias existentes con los deportistas de sexo masculino.
- Examinar las posibles diferencias entre los motivos de práctica deportiva de las mujeres practicantes de salvamento y socorrismo en comparación con el resto de modalidades.
- Contrastar las causas de abandono deportivo entre las mujeres que practicaban salvamento y socorrismo en el pasado en relación a aquellas que practicaban otra modalidad.
- Proponer líneas de actuación que palien el abandono deportivo de las mujeres en base a los resultados obtenidos.
- Proporcionar herramientas a clubes y federaciones autonómicas que disminuyan la tasa de abandono entre las mujeres.

La muestra de estudio se centró en deportistas que actualmente compiten en la modalidad de salvamento y socorrismo y deportistas que han abandonado la práctica de la modalidad pero que en el pasado si la practicaban.

Todas las personas participantes eran mayores de 14 años (categorías cadete, juvenil, júnior y absoluta) quedando la muestra final de la siguiente forma.



Sexo	Deportista	Ex-Deportistas	Total
Mujeres	105	60	165
Hombres	96	30	126
Total	201	90	291

Para ello, se tomó una muestra de 291 deportistas y ex deportistas de la modalidad de salvamento y socorrismo que cumplimentaron un cuestionario a través de un formulario de GoogleForm entre los meses de abril y agosto de 2023.

El cuestionario agrupa cuestiones extraídas de herramientas validadas y ampliamente utilizadas en este ámbito:

- Escala de Motivación Deportiva (Pelletier et al., 1995) en su versión española que analiza el tipo de motivación de las y los practicantes de una modalidad deportiva aportando información sobre:
  - Motivación intrínseca
    - Motivación intrínseca para conocer.
    - Motivación intrínseca para experimentar estimulación.
    - Motivación intrínseca para conseguir cosas.
  - Motivación extrínseca
    - Regulación identificada.
    - Regulación introyectada.
    - Regulación externa.
- Cuestionario sobre motivos de práctica y abandono de las práctica deportiva elaborado a partir de la Encuesta sobre hábitos deportivos de los Españoles (García Ferrando, 1990, 1991, 1993, 1997 y 2001).

Los datos obtenidos muestran diferencias entre hombres y mujeres en varios de los parámetros analizados y nos llevan a concluir que:

- Los motivos que llevan a las mujeres a practicar la modalidad de salvamento y socorrismo, no difieren de los expresados por los hombres, sin embargo, en cuanto a los motivos de abandono, las respuestas relacionadas con obligaciones fuera del entorno deportivo (estudios, compatibilidad de horarios, familia, etc.) se dan con mayor frecuencia entre aquellas mujeres que han abandonado la práctica o planean hacerlo que entre los hombres que se encuentran en la misma situación.



- El porcentaje de varones que planean volver a practicar la modalidad tras haberla abandonado es mayor que el de mujeres, lo que pone de manifiesto que una vez que las deportistas abandonan la modalidad es más difícil que vuelvan a practicarla en comparación con sus homólogos masculinos.
- Los resultados obtenidos muestran como las mujeres muestran mayor motivación intrínseca hacía la práctica de la modalidad de salvamento y socorrismo que los hombres.
- Asimismo, la tasa de motivación extrínseca en los varones es mayor que en las mujeres.
- Al analizar la tasa de respuesta relacionada con una posible desmotivación, encontramos como los varones están más desmotivados que las mujeres.
- Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que las actividades encaminadas a aumentar la permanencia de las mujeres en la modalidad de salvamento y socorrismo deben contener un componente encaminado hacía el desarrollo de la motivación intrínseca.



## **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo contará cuenta con un plan de conciliación y corresponsabilidad que incluirá medidas para equilibrar la vida laboral y personal, como horarios flexibles, facilidades para la lactancia, teletrabajos y apoyo a la parentalidad. También abordará la igualdad de género y promoverá la participación equitativa en responsabilidades familiares.

Dicho plan estará a disposición de las diferentes entidades deportivas que la integran. El plan aparece recogido dentro de los estatutos federativos aprobados por la Asamblea General en diciembre de 2023, pendientes de ser ratificados por el Consejo Superior de Deportes, de cara a su adaptación a la Ley del Deporte de 2022.



## ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo dispone de un Protocolo de actuación frente a la violencia sexual aprobado, en su última versión, por su Comisión Delegada el 14 de abril de 2021.

En él, en aplicación de la normativa legal y teniendo en cuenta el derecho de los y las deportistas a disfrutar de un entorno deportivo seguro y saludable, exento de todo tipo de violencia, incluida la violencia sexual, afirma tajantemente que no tolerará la violencia sexual en el entorno de la actividad que sea de su responsabilidad, y asume la protección y salvaguardia de sus derechos conforme a la normativa que sea de aplicación.

Por este motivo, adopta en el Protocolo de actuación frente a la violencia sexual los siguientes compromisos a través de este protocolo:

- Establecer un método para prevenir la violencia sexual en el ámbito de la actividad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.
- Promover que todas las personas y entidades vinculadas a la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo conozcan el contenido del protocolo y de los servicios de protección que tienen a su disposición.
- Procurar que las personas, empresas, entidades e instituciones relacionadas con la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo conozcan cuáles son sus responsabilidades en relación con la prevención y erradicación de la violencia sexual.
- Asegurar que los procesos de selección de personal son transparentes y seguros, garantizando que todo el personal que preste sus servicios en la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo esté en posesión del certificado de ausencia de delitos sexuales.
- Asegurar que todos los procedimientos disciplinarios y procesos de apelación están implantados para gestionar correctamente cualquier posible caso de incumplimiento de los códigos de buenas prácticas.
- Poner todos los medios a su alcance para resolver, con la mayor celeridad y eficacia posible, las solicitudes de ayuda presentadas.
- Adoptar medidas de protección contra las víctimas o terceras personas que hayan informado acerca de cualquier conducta relacionada con la violencia sexual.
- Garantizar la confidencialidad y el archivo adecuado de la documentación relacionada con un posible caso, según lo dispuesto en la Ley de protección de datos personales.



- Implantar la formación adecuada para la prevención y erradicación de la violencia sexual en el ámbito de la actividad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.

Asimismo, conforme a este Protocolo, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, en el marco de sus competencias y actividad, se compromete a adoptar medidas de prevención complementarias para garantizar la protección de los o las deportistas, trabajadores y trabajadoras, personal directivo, médico y demás personal técnico, así como de todas las personas vinculadas a la actividad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, frente a la violencia sexual.



## CONCLUSIONES

Desde la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se llevan poniendo en marcha, desde hace muchos años, programas para dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres para que en este deporte no existan diferencia entre mujeres y hombres y todos los niños y todas las niñas que comienzan en este deporte cuente con referentes en todos los ámbitos y estamentos, es decir, a nivel arbitral, técnico, deportivo y directivo.

Dentro de esta Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se cuenta con un gran número de mujeres que tienen una gran presencia a nivel nacional e internacional en diferentes puestos, muchas de ellas de gran renombre y responsabilidad.

Todas las convocatorias que se realizan desde la federación ya sean para campeonatos o concentraciones son paritarias tanto en el número de deportistas como en el de equipo técnico, con el fin de dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

También se fomentan equipos de trabajo paritarios en las diferentes competiciones que se organizan en España y se busca promocionar el papel de la mujer en el estamento arbitral en el ámbito internacional y la presencia en los órganos de las federaciones Europea e Internacional.

Los parámetros sobre los que se sustenta este Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo son los marcados en el 'Diagnóstico de género para la elaboración del plan de igualdad de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. Análisis de evaluación del nivel de igualdad efectiva entre mujeres y hombres' fechado en diciembre de 2021:

- Auspiciar medidas de igualdad en la organización que contribuyan, entre otros aspectos, a promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en todos los ámbitos del salvamento y socorrismo.
- Facilitar el desarrollo de los avances en el ámbito de la igualdad, con haber sido singulares e incluso paradigmáticos en el seno de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, no pueden resultar acomodatícios para las personas responsables de la misma.
- Mantener presente, desde la perspectiva de que se trata de una estructura social, que se pueden reproducir, como en cualquier otra, "modelos sexistas" y que "sus integrantes no siempre están libres de actitudes y comportamientos discriminatorios".
- Concretar la incidencia de la existencia de una cultura de relaciones laborales propia, distinta a la de una empresa fuertemente jerarquizada u organizada tradicionalmente.
- Determinación de la presencia de una política de gestión de personas que integra un pequeño núcleo profesional propio con un amplio campo de



voluntariado, vinculado con un diverso esquema de múltiples procedencias e intereses para el desarrollo de la actividad federativa.

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo lleva años luchando y llevando a cabo políticas de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el objetivo de dar referentes de ambos sexos a las personas que empiezan o están practicando esta modalidad deportiva. Estas políticas se concretan en equipos paritarios y en la visibilidad de los logros que se consiguen de forma individual y colectiva. Por ello este documento, buscará fomentar y promover aquellos aspectos en los que hay mayores diferencias entre sexos.

En esta línea, se reiteran las cuatro vertientes del proyecto de 'Equidad Global SyS 20-24' dentro de las que se encuadran los objetivos que desde la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se llevan a cabo las actuaciones dentro del ámbito de la igualdad:

- ✓ Promocionar y desarrollar la participación de la mujer en todos los ámbitos del salvamento y socorrismo: deportivo, arbitral, técnico y directivo.
- ✓ Formación y desarrollo profesional dirigida a mujeres de cualquier estamento federativo, asegurando la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los ámbitos de esta federación.
- ✓ Visibilidad de todo lo que lleva implícito el proyecto y del trabajo en materia de género. Esta visibilidad tiene como objetivo también que todas las niñas que practican nuestro deporte puedan tener algún referente claro en todos los estamentos que forman la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.
- ✓ Equidad en el desarrollo de las actuaciones precisas para que las acciones de promoción y participación de la mujer eviten que se produzca una discriminación inversa de género.

48

#### **LÍNEAS GENERALES Y OBJETIVOS DE ACTUACIÓN**

Las líneas generales y objetivos de actuación del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo son:

- ✓ Promover y dar visibilidad al desarrollo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de sus medios de difusión.
- ✓ Continuar dando visibilidad a todas las mujeres de todos los estamentos federativos para tener referentes dentro del salvamento y socorrismo.
- ✓ Dar a conocer el contenido del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo y del Plan





del Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028 y promover la formación sobre los mismos.

- ✓ Analizar la evolución de la presencia de la mujer en los diferentes ámbitos y estamentos, valorando y proponiendo acciones en las variaciones que se puedan producir en aquellos casos donde la situación se haya considerado satisfactoria.
- ✓ Incidir en la mejora de la implantación del lenguaje no sexista en todos los ámbitos federativos.
- ✓ Mantener actualizado y dar a conocer el protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad.
- ✓ Aprobar y dar a conocer el plan conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ Aumentar el número de directivas de clubes y federaciones autonómicas en el territorio nacional.
- ✓ Aumentar el número de licencias de técnicas de Nivel III, y su presencia como responsables técnicas de clubes, entidades y federaciones de ámbito autonómico.
- ✓ Corregir la brecha que pueda existir entre deportistas masculinos y femeninas en las categorías.



## DECISIONES PRESUPUESTARIAS EN CLAVE DE GÉNERO

Las medidas que desde la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se prevén en el marco del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo tienen consecuencias en la gestión presupuestaria.

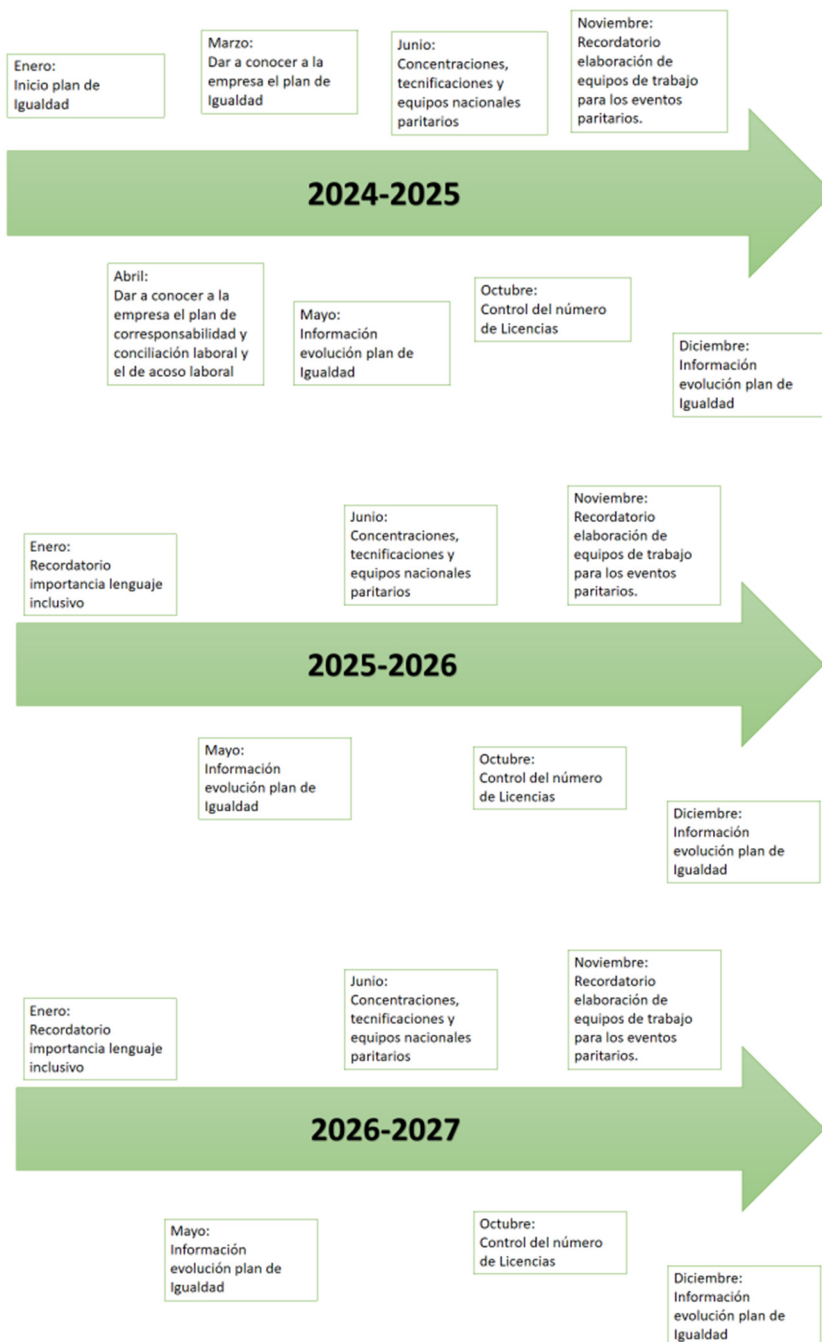
Así, a la hora de la redacción de los presupuestos federativos y de su ejecución ha de tenerse en cuenta los siguientes principios:

- Las fichas previstas en este Plan Global deben ser revisadas anualmente de cara a su presupuestación y para la gestión de los recursos necesarios para su puesta en marcha.
- La asistencia a concentraciones y campeonatos de las Selecciones nacionales y las acciones de Tecnificación y Alto Nivel deben incluir un técnico y una técnica como mínimo, buscando siempre la existencia de paridad en los equipos técnicos con el objetivo de que siempre haya referentes de los dos sexos.
- Siempre se destinará la misma cantidad de presupuesto económico para mujeres y para hombres. Esto implica que siempre que se dé una subvención o ayuda externa para mujeres la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo deberá prever en su disponibilidad presupuestaria, la misma acción para hombres, o viceversa, con el objetivo de que todas las personas disfruten de las mismas oportunidades en las mismas condiciones.
- El presupuesto de todas las convocatorias debe ser fijado con un criterio paritario.



## CRONOGRAMA

El cronograma que la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo ha establecido para la consecución de las diferentes acciones planteada se enmarca en el periodo 2024-2028 y las fechas que se establecen son orientativas, es decir, pueden sufrir modificaciones para adaptarse mejor a las situaciones que puedan ir surgiendo.







## RECURSOS

Los recursos necesarios para la correcta ejecución y puesta en práctica del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo serán los siguientes:

- **Humanos:** contará con personal cualificado y formado en materia de género que velará y promoverá el cumplimiento de las metas y objetivos planteados. Serán personas formadas a nivel directivo, técnico, arbitral y deportivo para poder dar una visión general y global de todas las áreas.
- **Materiales:** para la puesta en marcha de cada una de las acciones marcadas en este plan de igualdad se necesitan materiales de diferente calibre ya que como hemos dejado patente es un deporte muy rico y variado. Para la formación y la apuesta por la promoción de mujeres en estamentos como puede ser el técnico se necesitan espacios y materiales para poder formar y promocionar a las técnicas, por ejemplo.
- **Económicos:** para la puesta en marcha y la consecución de las metas marcadas se necesitan apoyos económicos, que en la medida de lo posible provendrán de apoyo del Consejo Superior de Deporte, del Programa Mujer y Deporte y de fondos propios de la Federación.
- **Temporales:** para la puesta en marcha y ejecución de las diferentes acciones planteadas se necesita tiempo, es decir, deben estar enmarcadas en el tiempo y concretadas en el periodo 2024-2028. Por ello, es de gran importancia la creación de un cronograma viable que permita ir trabajando en el tiempo y valorando el cumplimiento o no de los plazos o la necesidad de ampliarlos o reajustarlo para cumplir con los objetivos.



## MÉTODO DE IMPLANTACIÓN

Una vez aprobado el plan de igualdad empieza el periodo de vigencia de este, 2024-2028.

Durante estos cuatro años se deben de cumplir todos los objetivos y metas establecidos y avanzar en la igualdad efectiva y real de hombres dentro de la Real Federación Española de Salvamento, además de lograr la consecución satisfactoria de las medidas estipuladas en las fichas que se recogen posteriormente.

Asimismo, durante este periodo se desarrollan las acciones planteadas y se controlarán los resultados obtenidos en las mismas.

Durante dicho periodo se evaluará e informará de los resultados logrados, el cumplimiento de los objetivos y los tiempos marcados para cada uno de ellos, así como de las dificultades que puedan ir surgiendo asociados a cada uno de ellos.

Siempre que sea necesario y con el objetivo de lograr las metas y objetivos planteados se llevarán a cabo los ajustes pertinentes adoptando las medidas que sean necesarias previa información y aprobación por parte de la Presidencia o la persona que esta designe.

Todas las personas integrantes de la Junta Directiva de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, las personas responsables de las diferentes direcciones y todas las personas que trabajan de forma directa para ella estarán informadas del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo y de la evolución del mismo, ya que es importante que todos los órganos, estamentos y colectivos implicados estén informados y sensibilizados con el tema de la igualdad.

Durante los cuatro años de vigencia de la puesta en marcha de este Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se llevarán a cabo todas las ejecuciones de las diferentes medidas definidas en el plan, de acuerdo con lo previsto en el cronograma y las fichas planteadas en el mismo.

Las fichas incorporadas contarán con una persona responsable que tendrá que velar por el cumplimiento y la consecución de los objetivos asociados a cada una de ellas.

Con el fin de lograr el éxito en el cumplimiento de las medidas marcadas en este Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo contará con el apoyo y compromiso de la Junta Directiva, las personas responsables de las direcciones para la ejecución de las acciones necesarias para lograr la igualdad, las personas trabajadoras de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo serán participes en todas las acciones planteadas.



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desde la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se entiende que todo lo expuesto anteriormente con el fin de buscar y lograr una correcta puesta en marcha de este Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo se debe de contar con un sistema de control y seguimiento del mismo.

Se encomienda a la Dirección de Igualdad el control de su correcta evolución y el objetivo de mostrar de forma transparente la información.

Por la Presidencia se creará una comisión de seguimiento del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo que tratará de integrar a la mayor pluralidad posible de personas representantes de los diversos ámbitos federativos.

El régimen de funcionamiento de esta comisión de seguimiento será el establecido por la disposición de la Presidencia por la que se cree, en su defecto, por ella misma y al menos deberá tener dos sesiones al año.

La persona responsable de la Dirección de Igualdad deberá de informar a la titular de la Presidencia y al Comité de Dirección de la evolución del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, los avances y las dificultades en los diferentes puntos planteados.

Se evaluará la consecución de cada una de las acciones desarrolladas posteriormente por medio de tres indicadores: conseguido, no conseguido y en progreso.

A la hora de evaluar, se tendrá en cuenta también la repercusión acertada o no de cada una de las acciones así como el logro de las mismas en el tiempo marcado.

Se deberá evaluar también los agentes que participan en la consecución de los objetivos o las metas planteadas, así como la continuidad en el tiempo de cada uno de los indicadores planteados.

Se realizará una memoria del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo una vez transcurridos los cuatro años de implantación y puesta en marcha del mismo.

En la memoria se dejará constancia de forma global las diferentes actuaciones planteadas y se valoran las dificultades que ha presentado cada una de ellas.

La Dirección de Igualdad dará cuenta a las personas responsables de la elaboración del Informe Anual de Igualdad entre Mujeres y Hombres respecto de las competiciones que organice de las cuestiones que pudiera ser de interés para su contenido.



## FICHAS

<b>Número de Acción</b>	1		
<b>Área de actuación</b>	Comunicación		
<b>Acción</b>	Difusión y conocimiento del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo		
<b>Inicio</b>	2024	<b>Fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<p>-Conocimiento por parte de todos los trabajadores y las trabajadoras de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, las metas y las acciones con lo forman, así como el marco temporal en el que se instauran.</p> <p>-Difusión externa de la existencia y del desarrollo del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.</p>			
<b>Medidas</b>			
<p>-Desarrollo de acciones en la intranet y mediante otras vías de comunicación internas para dar a conocer a la plantilla el contenido del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, el periodo temporal de cumplimiento del mismo.</p> <p>-El documento, aparte de en la web corporativa, será accesible en la intranet para su consulta. Se establecerá un canal de consultas con la Dirección de Igualdad para elevar consultas.</p> <p>-Cuando tengan lugar las reuniones de valoración de la progresión del mismo se informará a las personas trabajadoras.</p> <p>-Difusión a través de los medios de comunicación federativos (RFESSMedia, webs, redes sociales y cualquier otro de los que disponga) del contenido del Plan Global para la Igualdad entre Mujeres y Hombre de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo para su conocimiento público.</p>			
<b>Indicadores</b>			
Informe de las acciones desarrolladas en la comisión de seguimiento con detalle de las actuaciones llevadas a cabo, con al menos, una campaña por año.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Trabajadores y trabajadoras federativas, ecosistema del salvamento y socorrismo y opinión pública.			
<b>Personal Responsable</b>			
Dirección de Igualdad y Gabinete de la Presidencia.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Los ya señalados.			
<b>Comentarios</b>			





<b>Número de Acción</b>	2		
<b>Área de actuación</b>	Comunicación		
<b>Acción</b>	Mantener la visibilidad de la mujer en las actividades relacionadas con el salvamento y socorrismo.		
<b>Inicio</b>	2024-2028	<b>Fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
-Puesta en valor del papel de la mujer en las actividades relacionadas con el salvamento y socorrismo como proyección la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todo lo relacionado con el deporte y las acciones que desarrolla la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo.			
<b>Medidas</b>			
-La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo utilizará sus medios de comunicación (RFESSMedia, webs, redes sociales y cualquier otro de los que disponga) para poner en valor en papel de la mujer en la actualidad y en la historia del salvamento y socorrismo, con, al menos, dos campañas por año.			
<b>Indicadores</b>			
Informe de las acciones desarrolladas en la comisión de seguimiento con detalle de las actuaciones llevadas a cabo.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Ecosistema del salvamento y socorrismo y opinión pública.			
<b>Personal Responsable</b>			
Gabinete de la Presidencia.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Informes a través de la intranet y otros medios de información interna y difusión de las actuaciones por los medios habituales de comunicación.			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	3		
<b>Área de actuación</b>	Análisis de situación		
<b>Acción</b>	Análisis por temporada de la presencia de la mujer en los diferentes ámbitos y estamentos y realización de propuestas para la corrección de situaciones no deseables		
<b>Inicio</b>	2024	<b>Fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
-Conocer la evolución anual de la presencia de la mujer en los diferentes ámbitos y estamentos de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo para poder disponer de datos en tiempo real y realizar propuesta para corregir situaciones no deseables			
<b>Medidas</b>			
-Análisis de las estadísticas de licencias, participación en competiciones, presencia en órganos de gobierno y representación y en otros órganos estatutarios, presencia en órganos externos a la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo y cualquier otro que pueda resultar de interés para evaluar la existencia real de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito federativo.			
<b>Indicadores</b>			
Informe de las acciones desarrolladas a la Presidencia y en la comisión de seguimiento de los datos obtenidos y de las propuestas para su corrección, en su caso.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Ecosistema del salvamento y socorrismo.			
<b>Personal Responsable</b>			
Dirección de Igualdad, Gabinete de la Presidencia, Dirección Deportiva y Dirección de Eventos y Gestión.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Informes a través de la intranet y otros medios de información interna y difusión de las actuaciones por los medios habituales de comunicación, si se considera oportuno.			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	4		
<b>Área de actuación</b>	Comunicación		
<b>Acción</b>			
<b>Inicio</b>	2024	<b>Fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
-Incidir en la implantación del lenguaje no sexista.			
<b>Medidas</b>			
-Continuar revisando que toda la nueva información que se elabora y publica y la comunicación que se produzca cuenten con un lenguaje inclusivo.			
-Mantener el proceso de revisión de los documentos ya elaborados y publicados para su adecuación al lenguaje inclusivo.			
-Adopción o elaboración de un manual de lenguaje no sexista.			
<b>Indicadores</b>			
Informe de las acciones desarrolladas en la comisión de seguimiento con detalle de las actuaciones llevadas a cabo.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Personal federativo en su conjunto.			
<b>Personal Responsable</b>			
Comité de Dirección, coordinado por la Secretaría General y el apoyo técnico del Gabinete de la Presidencia.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Informes a través de la intranet y otros medios de información interna y difusión de las actuaciones por los medios habituales de comunicación, si se considera oportuno.			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	5		
<b>Área de actuación</b>	Prevención de acoso		
<b>Acción</b>	Actualización del Protocolo de actuación frente a la violencia sexual, en función del artículo 4.5 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.		
<b>Inicio</b>	Indefinido. En función de la iniciativa del CSD prevista en la Ley.	<b>Fin</b>	Indefinido. En función de la iniciativa del CSD prevista en la Ley.
<b>Objetivos</b>			
-Actuación del Protocolo de actuación frente a la violencia sexual, aprobado por la Comisión Delegada el 14 de febrero de 2021, en función de la iniciativa del Consejo Superior de Deportes, en cuanto se pueda ver afectado por las previsiones del artículo 4.5 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, en lo que respecta a su ampliación a “protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad”.			
<b>Medidas</b>			
Se realizará una propuesta de nuevo protocolo conforme a las previsiones del artículo 4.5 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.			
<b>Indicadores</b>			
Elevación a la Presidencia para la consideración de la Comisión Delegada en el plazo de dieciocho desde que la iniciativa del Consejo Superior de Deportes, si este no marca otro plazo inferior.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Ecosistema federativo y entidades deportivas integrantes de las distintas competiciones, a expensas de la concreción de este término, en su caso, por el Consejo Superior de Deportes.			
<b>Personal Responsable</b>			
Secretaría General, en coordinación con el Comité de Dirección.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Los medios habituales de comunicación.			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	6		
<b>Área de actuación</b>	Prevención de acoso		
<b>Acción</b>	Difusión del Protocolo de actuación frente a la violencia sexual		
<b>Inicio</b>	2024	<b>Fin</b>	Fin de vigencia.
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dar a conocer la existencia del Protocolo.</li> <li>-Difundir su contenido.</li> <li>-Exponer los cauces de denuncia ante las situaciones de violencia sexual.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
-La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo utilizará sus medios de comunicación (RFESSMedia, webs, redes sociales y cualquier otro de los que disponga) para el cumplimiento de los objetivos y llevará a cabo acciones específicas en las competiciones de su calendario nacional.			
<b>Indicadores</b>			
Informe de las acciones desarrolladas en la comisión de seguimiento con detalle de las actuaciones llevadas a cabo, con al menos una campaña por año.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Ecosistema federativo.			
<b>Personal Responsable</b>			
Gabinete de la Presidencia.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
<p>Se informará por medio de las diferentes redes sociales corporativas del protocolo para que todo el que lo desee lo pueda consultar.</p> <p>Dicho protocolo estará ubicado en la web federativa, con la información de contacto, en caso de que sea necesario.</p>			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	7		
<b>Área de actuación</b>	Corresponsabilidad y Conciliación laboral		
<b>Acción</b>	Elaboración y aprobación de un plan de corresponsabilidad y conciliación laboral.		
<b>Inicio</b>	Indefinido. En función de la iniciativa del CSD prevista en la Ley.	<b>Fin</b>	Indefinido. En función de la iniciativa del CSD prevista en la Ley o, en su caso, en fin de vigencia.
<b>Objetivos</b>			
-Elaboración y aprobación de un plan de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas que la integran			
<b>Medidas</b>			
-Elaboración y aprobación de un plan de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas que la integran, condicionado, en su caso, al párrafo segundo del punto 7 del artículo 4 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.			
<b>Indicadores</b>			
Elevación a la Presidencia para la consideración de la Junta Directiva a expensas de las previsiones establecidas en el precepto legal anteriormente citado.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Personal que trabaja para la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo			
<b>Personal Responsable</b>			
Secretaría General, en coordinación con el Comité de Dirección.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Los medios habituales de difusión.			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	8		
<b>Área de actuación</b>	Corresponsabilidad y Conciliación laboral		
<b>Acción</b>	Difusión a conocer el plan de corresponsabilidad y Conciliación laboral.		
<b>Inicio</b>	Indefinido. En función del momento de su aprobación.	<b>Fin</b>	Indefinido. En función del momento de su aprobación o, en su caso, en fin de vigencia,
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Facilitar el conocimiento de las medidas de conciliación laboral y familiar y de las concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia.</li> <li>-Auspiciar la activación de los mecanismos recogidos en el plan.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
-La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo utilizará sus medios de comunicación (RFESSMedia, webs, redes sociales y cualquier otro de los que disponga) para el cumplimiento de los objetivos.			
<b>Indicadores</b>			
Informe de las acciones desarrolladas en la comisión de seguimiento con detalle de las actuaciones llevadas a cabo, con al menos una campaña por año.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Ecosistema federativo.			
<b>Personal Responsable</b>			
Gabinete de la Presidencia.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
-Intranet y los medios habituales de difusión.			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	9		
<b>Área de actuación</b>	Promoción y Desarrollo para la Igualdad		
<b>Acción</b>	Incremento del número de mujeres en puestos directivos en clubes y federaciones de ámbito autonómico.		
<b>Inicio</b>	2026	<b>Fin</b>	Fin de vigencia.
<b>Objetivos</b>			
-Lograr incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en clubes y federaciones de ámbito autonómico.			
<b>Medidas</b>			
-Fomentar la presencia de mujeres en puestos directos con responsabilidad real en clubes y federaciones de ámbitos autonómico mediante la realización de acciones de formación, generación de sinergias de experiencias y el desarrollo de acciones positivas que permitan superar los obstáculos que impiden o dificultan su presencia en la gestión deportiva.			
<b>Indicadores</b>			
Realización de un análisis de situación tras las elecciones federativas de 2024, en la que se incluyan órganos de gobierno y representación de las federaciones de ámbito autonómico, y de los órganos de gobierno de los clubes inscritos.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Mujeres del ecosistema federativo.			
<b>Personal Responsable</b>			
Dirección de Igualdad y Secretaría General.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Los medios habituales de difusión.			
<b>Comentarios</b>			





<b>Número de Acción</b>	10		
<b>Área de actuación</b>	Promoción y Desarrollo para la Igualdad en el Deporte		
<b>Acción</b>	Incremento del número de licencias de técnicas de Nivel III		
<b>Inicio</b>	2025	<b>Fin</b>	Fin de vigencia.
<b>Objetivos</b>			
-Aumento el número de licencias de técnicas de Nivel III y su presencia como responsables técnicas de clubes y federaciones de ámbito autonómico.			
<b>Medidas</b>			
-Fomentar e incrementar la presencia de técnicas de Nivel III en la participación de los campeonatos regionales y nacionales de salvamento y socorrismo para facilitar su acceso como responsables técnicas de clubes y federaciones de ámbitos autonómicos.			
<b>Indicadores</b>			
Valorar la evolución del número de licencias en el período de aplicación de la acción.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Mujeres técnicas de Nivel III o con posibilidad de obtenerlo.			
<b>Personal Responsable</b>			
Dirección de Igualdad y Dirección Deportiva.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Los habituales de difusión.			
<b>Comentarios</b>			



<b>Número de Acción</b>	11		
<b>Área de actuación</b>	Promoción y Desarrollo para la Igualdad en el Deporte		
<b>Acción</b>	Corrección de la brecha de género entre deportistas masculinos y femeninas.		
<b>Inicio</b>	2025	<b>Fin</b>	Fin de vigencia.
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Corregir las brechas de género que se detecten entre deportistas masculinos y femeninas.</li> <li>-Incrementar el número de licencias de categorías absoluta femenina y mantener las masculinas para buscar la paridad en la categoría.</li> <li>-Promocionar la práctica del salvamento y socorrismo en la categoría máster en la mujer.</li> <li>-Evitar el abandono de la mujer cuando se produce el paso de categoría júnior a absoluta.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fomentar e incrementar la presencia de las deportistas en la participación de los campeonatos regionales y nacionales de salvamento y socorrismo en categoría absoluta.</li> <li>-Fomentar la continuidad de las deportistas de la categoría júnior a la absoluta.</li> <li>-Contar con personal cualificado para entrenar y también comprender y motivar a los y las deportistas.</li> <li>-Poner en valor los referentes para las niñas cuenten con modelos claros y puedan compaginar el deporte con estudios o trabajos e, incluso, que vislumbren una continuidad o una salida laboral en el ámbito de las profesiones relacionadas con el ámbito del salvamento y socorrismo.</li> </ul>			
<b>Indicadores</b>			
Número de licencias de los y las deportistas en las categorías júnior y absoluta.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Deportistas las categorías júnior y absoluta			
<b>Personal Responsable</b>			
Dirección de Igualdad, Dirección Deportiva y Dirección de Eventos y Gestión.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Los habituales de difusión.			
<b>Comentarios</b>			



## **APROBACIÓN**

Este documento ha sido evaluado y aprobado por la Junta Directiva, formada de manera paritaria, por tres mujeres y tres hombres.