



# PLAN DE IGUALDAD

**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO**

## **I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024 -2028**

Acción acogida al Programa Mujer y Deporte



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO	4
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN	5
4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	13
5. ANÁLISIS	14
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	14
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	16
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	16
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	16
6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS	17
6.1. Selección y contratación	17
6.2. Clasificación profesional	21
6.3. Formación	24
6.4. Promoción profesional	27
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	28
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	34
6.7. Infrarrepresentación femenina	34
6.8. Retribuciones	35
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	38
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	39
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	40
7. OBJETIVOS	42
7.1. Objetivos generales	42
7.2. Objetivos específicos	42
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	46
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	62
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	62
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	68
11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	69
12. GLOSARIO	69

## 1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración del I Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.
  2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras de 2023.

## 2. REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO
NIF	Q2878037G
Domicilio social	Avda. Fuente Nueva, 14 - Nave 8A
Forma jurídica	Entidad privada con utilidad pública
Año de constitución	1961
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Isabel García Sanz
Cargo	Presidenta
Telf.	917252234
E-mail	<a href="mailto:presidencia@rfess.es">presidencia@rfess.es</a>
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Sandra Casado Nava
Cargo	Directora de Igualdad
Telf.	628558948
E-mail	<a href="mailto:direccion.igualdad@rfess.es">direccion.igualdad@rfess.es</a>

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Deportiva					
CNAE	9319					
Descripción de la actividad	Organizar y fomentar el desarrollo de la práctica de salvamento y socorrismo. Ejercer la representación internacional.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas contratadas en 2022	Mujeres	5	Hombres	4	Total	9
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	1.200.000					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					

### 3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

La FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO se fundó en 1961. SM don Juan Carlos I le concedió el título de Real con motivo de la conmemoración de sus cincuenta aniversarios en 2011.

La REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO es una entidad asociativa, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del de sus asociados, de carácter privado y configuración legal, dedicada a la promoción, práctica y desarrollo del salvamento y socorrismo, dentro del territorio nacional.

Ejerce por delegación funciones públicas de carácter administrativo, actuando, en este caso, como agente colaborador de la Administración Pública.

Tiene aprobados sus Estatutos por Resolución de 2 de marzo de 2023, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, y se rige por la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, por cuyo artículo 43.7 está declarada Entidad de Utilidad Pública.

Tiene la competencia exclusiva sobre el control y la organización de las competiciones oficiales de carácter estatal y entre sus funciones propias estatutarias está “colaborar con entidades que se dediquen al salvamento y socorrismo y/o al rescate profesional, ya sean entidades públicas (cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado) o privadas con el

fin de aunar esfuerzos para la prevención de accidentes en cualquier ámbito, disminuir el riesgo y coordinar una correcta intervención si fuera necesario, así como en la difusión de los sistemas de prevención de accidentes en medios acuáticos”.

La REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO se basa en las siguientes premisas de actuación dentro de su organización:

### **Código de Buen Gobierno**

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo dispone de un Código de Buen Gobierno que regula de forma sistemática y ordenada el gobierno corporativo, incluye las Normas de Gestión ordinaria, el Manual de Procedimientos de Control y Gestión Ordinaria, el Manual de Procedimientos para el Reparto de Subvenciones a Federaciones Autonómicas y Clubes, el Procedimiento para la Realización de Cobros y Pagos, el Sistema Presupuestario y de Gestión, el Sistema de Supervisión Interna y los Modelos de Documentación Contable, entre otros.

El Código de Bueno Gobierno asume además el cumplimiento del Código de Ética Deportiva aprobado por el Consejo de Europa el 24 de septiembre de 1992.

### **Desarrollo sostenible**

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 en nuestro deporte y haberse convertido en un referente mundial en la materia, tanto en el estrato deportivo como federativo.

Así, desarrolla, en el despliegue de ese principio, una acción global de implantación de la Agenda 2030 en todas sus actividades, en el marco de su Estrategia de Desarrollo Corporativo.

### **Proyección internacional**

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo tiene una amplia presencia internacional. Preside la Federación Latinoamericana de Salvamento y Socorrismo (FLASS), ostenta una de las vicepresidencias de la Federación Europea de Salvamento (ILSE), donde preside una y tiene la vicepresidencia de otra de las cuatro comisiones que existen, y está presente en la Ejecutiva de la Federación Internacional de Salvamento (ILS), en la que preside, además, un grupo de trabajo y un comité.

Promueve proyectos de colaboración europeos, participa en las acciones de promoción al desarrollo del salvamento y socorrismo en el continente y en África, además de en

América Latina, y colabora con el Comité Olímpico Español (COE) en las acciones de integración de las personas migrantes.

### **Investigación, innovación y desarrollo**

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo mantiene abiertas líneas de investigación en materia formativa, deportiva y de prevención tanto a través de personas expertas integradas en su seno como mediante diversas fórmulas de colaboración.

Dispone de un espacio web que dedica a difundir el resultado de los trabajos de esta índole tanto a nivel nacional como internacional, en el que se publican asimismo artículos, referencias a publicaciones, estudios específicos en el ámbito de mujer y salvamento y socorrismo, los pósteres presentados en los congresos internacionales, los resúmenes del CIPREA y las infografías de formación en el ámbito sanitario que produce.

Al mismo tiempo, testa prototipos y desarrollos que tratan de introducirse en el mercado para validar, en su caso, la seguridad para su uso en el medio acuático.

### **La prevención de los ahogamientos en los espacios acuáticos españoles**

Según la Organización Mundial de la Salud, cada hora mueren ahogadas en el mundo más de cuarenta personas, lo que supone un total de 372.000 al año. Desde 2015, se han producido en España, hasta 2022, 3.100 muertes por ahogamiento en espacios acuáticos, la mayoría de ellas, evitables. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de aunar esfuerzos en la búsqueda de estrategias que ayuden a prevenir y disminuir el número de muertes en el entorno acuático.

Desde hace más de sesenta años, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo viene trabajando en la prevención de los ahogamientos y accidentes en el medio acuático.

En 2015, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo puso en marcha el Informe Nacional de Ahogamientos (INA) ante la falta de registros oficiales que ofreciesen datos actualizados para poder adoptar decisiones y mantener informada a la ciudadanía y las instituciones para poder adoptar medidas ante una realidad que se cobra al año una media de casi 400 vidas humanas.

Actualmente, el INA es tomado como referencia por organismos públicos y privados y medios de comunicación y ha sido ejemplo para otros países como método de análisis de sus realidades en este campo.

Es una base de datos e información que tiene una parte pública, que se actualiza en tiempo real (cuando en el sistema -SIFA- se graba un registro la estadística se actualiza

automáticamente en la zona abierta de la web), del que se ofrece un informe mensual en abierto y sobre el que se facilitan ampliaciones y referencias segmentadas a instituciones, organismos públicos y privados y medios de comunicación que demuestra un interés legítimo en su uso.

El INA permite:

- Conocer la situación real a nivel nacional y regional.
- Informar y sensibilizar a la sociedad sobre los riesgos relacionados con el medio acuático, en tiempo real.
- Utilizar los datos obtenidos como herramienta para defender la necesidad de tomar medidas preventivas en el ámbito institucional.
- Planificar actividades de prevención orientadas a la situación en tiempo real.

En 2016, la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo puso en marcha una campaña internacional para prevenir accidentes en el medio acuático, #StopAhogados, traducida a 19 idiomas para concienciar a la población sobre la importancia de adoptar medidas de seguridad y prevenir situaciones de riesgo en entornos acuáticos.

La estrategia de sensibilización se basa en una combinación de acciones de divulgación, material informativo y difusión de vídeos e infogramas en las redes sociales corporativas de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo con la etiqueta #StopAhogados para llegar a un público amplio y concienciar sobre las medidas de seguridad necesarias para disfrutar del agua.

Asimismo, se llevan a cabo acciones fuera del ámbito digital, con talleres, cursos, simulacros y demostraciones, aparte de charlas divulgativas en los más diversos ámbitos para acercar a la ciudadanía tanto consejos de prevención como para trasladarle la conciencia de la prevención de los ahogamientos y los accidentes en los espacios acuáticos.

La campaña #StopAhogados busca sensibilizar a la sociedad sobre los riesgos asociados a los espacios acuáticos y promover hábitos seguros para disfrutar del agua.

Con un enfoque educativo y preventivo, se brinda información clave sobre las medidas de seguridad básicas, como el uso de chalecos salvavidas, la supervisión constante de menores, la importancia de conocer el entorno y la necesidad de evitar conductas temerarias.

En el marco del trabajo generado en la prevención de ahogamientos, arranca también en 2016, en Andalucía la organización del Congreso Internacional de Prevención de

Ahogamientos (CIPREA), con la creación de un foro de debate que pretende, de forma bienal, ser un referente en la concienciación social en esta materia y la exposición de métodos y medios actualizados aplicables a la seguridad acuática y terrestre.

Se trata de la conferencia más importante del panorama europeo en este sector y la segunda del mundo, tras la que convoca cada dos años la Federación Internacional de Salvamento (ILS), que durante tres días reúne a personas expertas, investigadoras, gestoras, profesionales y responsables políticos de todo el mundo para presentar y debatir sobre los últimos avances en prevención de ahogamientos, salvamento, rescate, seguridad acuática y deporte, así como futuros proyectos y líneas de actuación con el fin último de reducir el número de muertes o posibles lesiones por ahogamiento.

### **Qué es el salvamento y socorrismo**

El salvamento y socorrismo es una actividad acuática y terrestre que capacita a la persona para salvar vidas en ambos elementos y que en su desarrollo abarca cuatro dimensiones: humanitaria, deportiva, educativa y profesional.

En España, el nacimiento del salvamento y socorrismo no federativo data de 1880 con la constitución de la Sociedad Española de Salvamento de Náufragos destinada a actuar en las costas de la Península, islas y provincias de Ultramar, declarada como de utilidad pública en 1887, el primer reconocimiento del Estado a esta labor.

La figura del bañero, lo que hoy conocemos como socorrista, aparece por primera vez en la legislación en una Orden del Ministerio de la Gobernación de 31 de mayo de 1960, que regula la normativa sobre piscinas de uso público.

Actualmente, la competencia de regulación de la actividad deportiva y la profesional y su desarrollo en el sistema educativo corresponde a las Comunidades Autónomas.

La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo defiende el desarrollo de una legislación estatal básica en materia formativa y de seguridad acuática y la generación de una cultura de salvamento con la formación de la ciudadanía en la prevención de accidentes en los espacios acuáticos y en los primeros auxilios, en el marco de una Estrategia Nacional para la Seguridad Acuática.

En esta línea se trabaja con la Federación Española de Municipios y Provincias para la promoción de un marco jurídico que garantice unos niveles básicos de seguridad acuática en el conjunto del Estado, que establezca unos parámetros estandarizados para el desempeño de la función de socorrista en espacios acuáticos naturales e instalaciones acuáticas, que ofrezca seguridad jurídica a las autoridades municipales que tengan que aplicarlo y que contribuya a disminuir los ahogamientos mortales que se producen cada año en nuestro país.

## **El salvamento y socorrismo como deporte**

El deporte del salvamento y socorrismo se disputa tanto en instalaciones acuáticas como en aguas abiertas, en pruebas individuales y de relevos (por equipos), en categorías femenina, masculina y mixta.

Posee un sentido humanitario inalienable que se proyecta en que todas las pruebas, en las que se utilizan elementos como maniqués, aletas, cuerdas, tubos de rescate, tablas o skies de salvamento o han de superarse obstáculos para su realización. Están diseñadas para poner a prueba, la destreza, la técnica y la capacidad de los y las deportistas, denominados socorristas, en el rescate de una víctima, bien representada por un maniquí o por una persona o la velocidad, la resistencia o el liderazgo en pruebas donde la táctica y la toma de decisiones es clave para el resultado final.

La práctica del salvamento y socorrismo comienza desde edades tempranas y no tiene límite de edad, representando en muchos países, como Australia, un modo de vida.

En la competición juegan un papel importante las capacidades y habilidades que posee cada socorrista y la estrategia y táctica del grupo, además, en las pruebas de relevos.

Se trata de un deporte que en España ha alcanzado altos niveles de igualdad efectiva entre mujeres y hombres impulsada hace casi cuatro lustros con la llegada de una mujer a la Presidencia de Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo, un activo que pocas organizaciones, con un nivel dirigente tan masculino y masculinizado como el federativo, pueden exhibir.

Hay datos objetivos que sustentan un recorrido extraordinario, especialmente en las dos últimas décadas. En la más cercana, entre las temporadas 2012-2013 y 2022-2023, el número de licencias femeninas se incrementaron un 24,23 por ciento, al aumentar de 2.908 a 3.838. Este dato supone colocar a las licencias femeninas en un 36,52 por ciento de las 10.510 de todo el conjunto del salvamento y socorrismo federado español.

En la última temporada, en porcentajes globales de números de licencias, el estamento arbitral cuenta con un 54 por ciento de licencias femeninas, el estamento de deportistas con un 45,45 por ciento, siendo mayoritario en las categorías menores, prácticamente se mantienen la equidad en juvenil y júnior, descendiendo notablemente en la categoría absoluta.

Las convocatorias deportivas son paritarias, en todas las categorías, pese a no ser obligatorio por la normativa deportiva nacional ni internacional, tanto en las concentraciones de alto nivel, tecnificación o talentos como en las de las selecciones nacionales absoluta y junior.

Un compromiso redoblado con la adhesión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 como referencia, en este campo, para ahondar en las acciones de igualdad de género (objetivo quinto) como guía para definir líneas concretas de avance.

Las competiciones y actividades deportivas deben cumplir los preceptos contenidos en el Protocolo contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en la modalidad deportiva de salvamento y socorrismo, aprobado por la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte el 2 de abril de 2014 y por la Comisión Delegada de la Asamblea General de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo el 28 de abril de 2014.

## **Estructura Organizativa de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO**



## 4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO declara expresamente su decidida voluntad de promover la igual real entre mujeres y hombres, trabajando, a través del presente Plan de Igualdad sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

En REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

La organización asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de una Comisión del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo, ya que se les envió invitación formal a los sindicatos más representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, pero no obtuvimos respuesta alguna.

Afrontamos la negociación entre las partes de la Comisión del Plan de Igualdad y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

## 5. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

### 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. En este caso, al no tener representación legal de trabajadores/as, por no haber obtenido respuesta alguna a la invitación de participación, se negocia entre las partes compuestas por la Comisión creada del Plan de Igualdad para tal fin. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- 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.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

### **1. Análisis de datos Cualitativos:**

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

### **2. Análisis de datos Cuantitativos:**

Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

### **Interpretación de los índices de datos cuantitativo:**

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / Total (% m / t ): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres / Total (% h / t ): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
- %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal.
- Encuesta a la plantilla.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado varias entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa (incluido departamento de dirección).

## **5.2. Periodo de referencia de los datos analizados**

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2023 y a la actividad desarrollada durante el año 2023 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

## **5.3. Fecha de realización del diagnóstico**

El diagnóstico se ha realizado durante noviembre y diciembre de 2023.

## **5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración**

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión del Plan de Igualdad.

Por una parte, la representación de la empresa:

ÁLVARO Á. VEGA CID

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

ANA MARÍA DOMÍNGUEZ PACHÓN – JEFA 2ª, GRUPO III

con motivo de la constitución de la Comisión del Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO, como una comisión provisional,

representada por dirección y por personas de la plantilla de trabajadores/as, para acordar y negociar la elaboración del Plan de Igualdad y sus medidas a seguir.

Además, ha participado en calidad entidad asesora GRUPO INGERTEC SL.

## **6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS**

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

### **6.1. Selección y contratación**

El sistema de cobertura de las diferentes posiciones está determinado por el convenio colectivo de aplicación (Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid).

La gestión de los procesos de selección y contratación la realiza la persona responsable de la dirección correspondiente en base a los criterios de cada puesto en cuestión según la definición del puesto de trabajo.

A la hora de realizar la selección y contratación de nuevo personal se recurre a métodos como la entrevista personal previa preselección de candidatos/as.

En las entrevistas de trabajo no se producen diferencias entre hombres ni mujeres, todos tienen las mismas posibilidades y se realizan las mismas preguntas independientemente del género. Se prohíbe, además, las preguntas de carácter personal en ambos sexos a la hora de realizar la entrevista de personal por parte las personas que las llevan a cabo. No obstante, se evidencia que el personal de selección y contratación no posee una formación específica en igualdad de oportunidades por lo que se considera de interés en la implantación de medidas en el plan de igualdad.

Se constata que el volumen de candidatos masculinos y femeninos están en la misma proporción con respecto al número de candidaturas recibidas. Tanto hombres como mujeres superan las pruebas de acceso con la misma facilidad y no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las necesidades condiciones laborales que ofrece la empresa.

No existen diferencias de género entre las preferencias de la empresa en la selección y contratación de los perfiles requeridos, estando por tanto equilibrada y de acuerdo con criterios establecidos por el/la responsable de cada departamento.

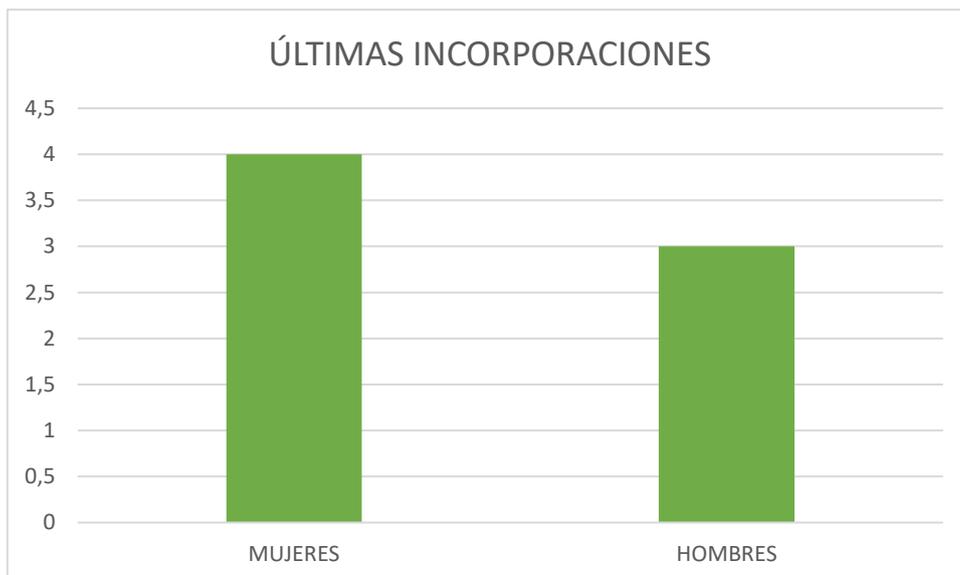
A la hora de publicar cualquier tipo de candidatura, **REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO** verifica que no se utiliza ningún lenguaje sexista, así como imágenes que puedan introducir sesgos.

La empresa se asegura que la información llegue por igual a la plantilla (sin distinción de sexo para cualquier puesto ofertado).

A continuación, se hace referencia a las incorporaciones que se han dado en los últimos 4 años por nivel de responsabilidad:

<b>Incorporaciones de los últimos 4 años por niveles de responsabilidad</b>				
<b>Cargos de responsabilidad</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Máximo cargo	0	0	0%	0%
Puestos directivos	0	2	0%	100%
Mandos intermedios	2	1	67%	33%
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>Otros puestos de trabajo</b>	<b>Nº mujeres en ese nivel</b>	<b>Nº hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en ese nivel</b>	<b>% hombres en ese nivel</b>
Técnicos	0	0	0%	0%
Auxiliares y ayudantes	2	0	100%	0%
Operario	0	0	0%	0%
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>

Analizando el sexo de las incorporaciones en el periodo del presente informe, es decir, teniendo en cuenta a las personas que cuentan con una antigüedad en la empresa de menos de un año, podemos concluir lo siguiente:



	Hombre	% Hombres	Mujer	% Mujeres	Total
<b>Distribución sexos de las últimas incorporaciones</b>	3	43%	4	57%	7

Según el grado feminización, se observan unos resultados positivos a favor del género femenino, ya que en las últimas contrataciones de la empresa hay mayor número de mujeres que de hombres.

A continuación, vamos a exponer Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad en el año 2023:

**Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad**

	Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		Fecha	Julio de 2022	Diciembre de 2022	Agosto de 2023	Diciembre de 2023			
	<b>Puesto</b>	Responsable de Prospectiva y Patrocinio		Dirección de Alto Nivel		Secretaría General		Gerencia	
		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
	<b>Búsqueda específica de candidaturas de mujeres</b>		X		X	X			X
Anuncios	<b>Mención expresa a mujeres/hombres</b>		X		X		X		X
	<b>Contenido no sexista</b>	X		X		X		X	
	<b>Contenido sexista</b>		X		X		X		X
	<b>Candidaturas recibidas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	Por anuncios								
	Por contactos								X
	De la propia organización			X		X		X	
	Otros	X							
	<b>Total candidaturas recibidas</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>	1	2		1	1		1	1
Prueba 1		ENTREVISTA PERSONAL	ENTREVISTA PERSONAL	ENTREVISTA PERSONAL	ENTREVISTA PERSONAL	ENTREVISTA PERSONAL	ENTREVISTA PERSONAL	ENTREVISTA PERSONAL	ENTREVISTA PERSONAL
	<b>Personas contratadas</b>	1			1				
	<b>Personas responsables de la selección</b>	4			4				
	<b>¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
		X		X		X			X

Se puede concluir que la organización ya dispone de un sistema de contratación y selección objetivo implantado y no existe gran diferencia de género en la distribución de incorporaciones por sexo.

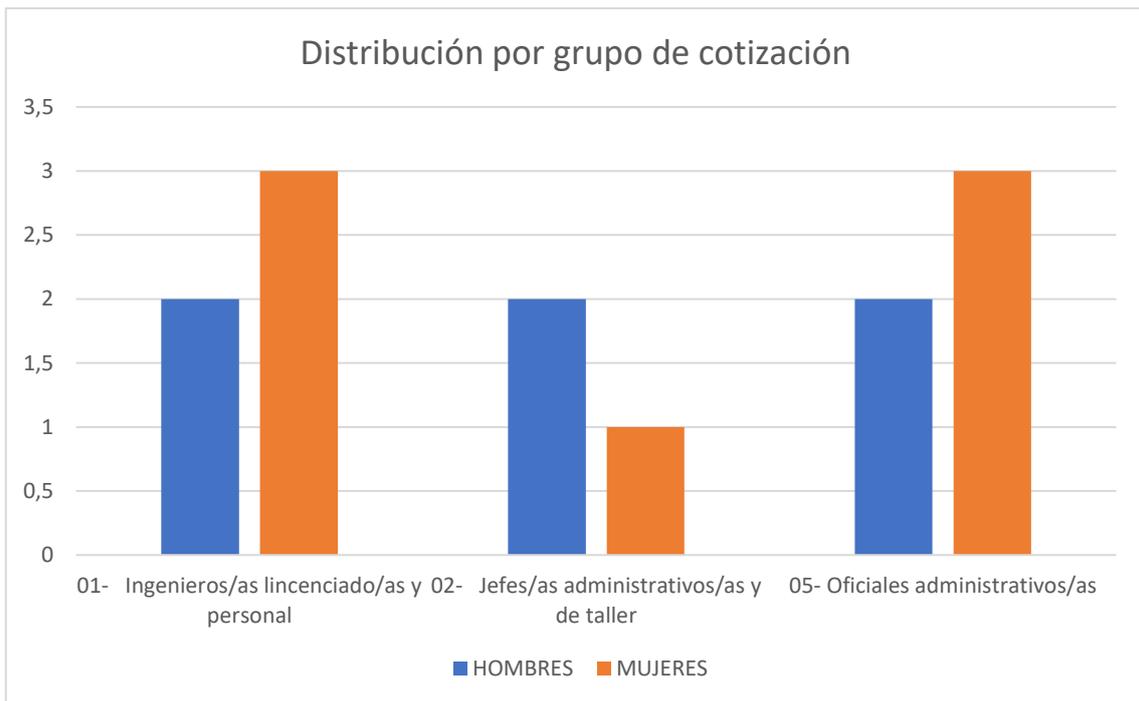
**Propuestas de mejoras:**

Como se ha podido comprobar, no existe ninguna acción discriminatoria por sexo ni por género en el proceso de selección. No obstante, se podría trabajar en el desarrollo de una batería de criterios específicos internos, para evitar algún tipo de discriminación en los procesos de selección futuros.

## 6.2. Clasificación profesional

A continuación, en el siguiente apartado se muestra en grado de masculinización o feminización para cada una de las clasificaciones profesionales.

Realizando un análisis pormenorizado sobre la clasificación profesional según puestos de trabajo, por código de cotización, obtenemos el siguiente resultado:

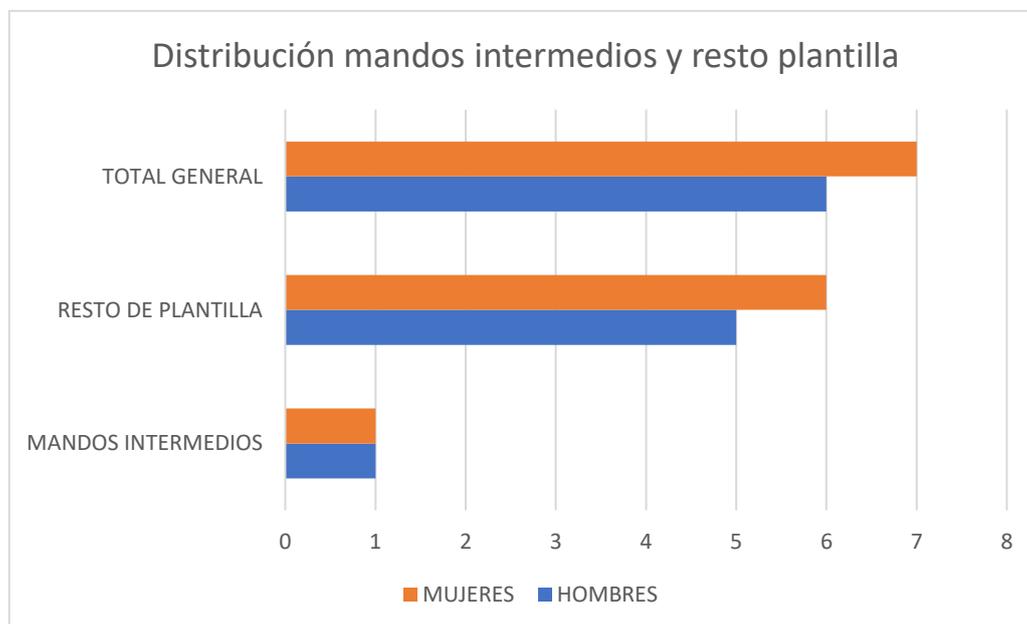


Clasificación por código de cotización	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total	Carácter
01-Ingenieros/as licenciados/as y personal	2	33%	40%	3	42%	60%	5	FEMINIZADO
02-Jefes/as administrativos/as y de taller	2	33%	66%	1	14%	33%	3	MASCULINIZADO
05- Oficiales administrativos/as	2	33%	40%	3	28%	60%	5	FEMINIZADO
<b>Total general</b>	<b>6</b>			<b>7</b>			<b>13</b>	

De los 3 niveles por código de cotización de la REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO, 1 está masculinizado por muy poca diferencia (01-Jefes/as administrativos/as y de taller), mientras que los otros dos niveles están feminizados. Por lo tanto, se puede concluir a que, a pesar de ser una plantilla igualada con respecto a la distribución por sexo del total de la plantilla, en su clasificación por códigos de cotización, hay más niveles con presencia de mujeres que de hombres

Este dato se puede valora como positivo por el hecho de que las mujeres son las que mayor dificultad tienen al encontrar trabajo estable en general.

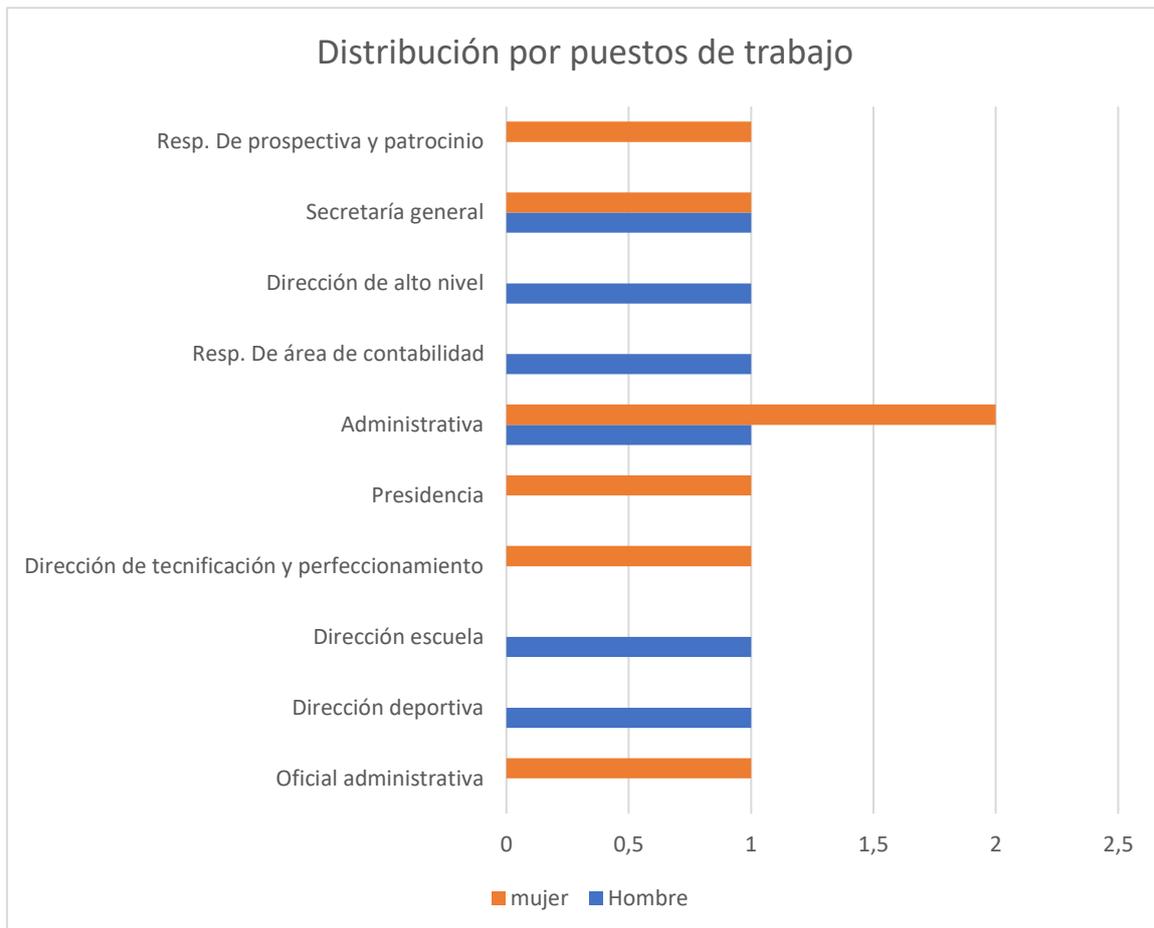
Si realizamos un análisis del personal y cómo se clasifica en órganos de dirección mandos intermedios y resto de la plantilla desagregados por sexo obtenemos:



	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
Mandos intermedios	1	17%	50%	1	14%	50%	2
Resto de plantilla	5	83%	46%	6	86%	54%	11
Total general	6			7			89

A la vista de los resultados podemos concluir que hay la posición de los mandos intermedios está igualdad, habiendo el mismo número de hombres que de mujeres, mientras que el resto de plantilla también está casi igualada, al estar distribuido con un 54% de mujeres y un 46% de hombres en total.

A continuación, vamos a hacer una clasificación por puestos de trabajo



Puestos de trabajo	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
Oficial administrativa	0	0%	0%	1	14%	100%	1
Dirección Deportiva	1	16%	100%	0	0%	0%	1
Dirección Escuela	1	16%	100%	0	0%	0%	1
Dirección de Tecnificación y Perfeccionamiento	0	0%	0%	1	14%	100%	1
Presidencia	0	0%	0%	1	14%	100%	1
Administrativa	1	16%		2	29%		3
Resp Unidad de Contabilidad	1	16%	100%	0	0%	0%	1
Dirección de Alto Nivel	1	16%	100%	0	0%	0%	1
Secretaría General	1	16%	50%	1	14%	50%	2
Resp. Unidad Prospectiva y Patrocinio	0	0%	0%	1	14%	100%	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>			<b>7</b>			<b>13</b>

Podemos concluir, a la vista de los resultados, que existe una distribución igualitaria de los puestos de trabajo.

Podemos destacar, de manera positiva, la gran cantidad de presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

#### Propuestas de mejoras:

A pesar de los resultados positivos y de ser una plantilla ligeramente igualada, se podrían tener en cuenta una serie de acciones en favor de las mujeres, que propicien un aumento de representación femenina en las diferentes categorías profesionales, teniendo en cuenta la gran dificultad de las mujeres al encontrar trabajo estable.

### 6.3. Formación

El Plan de Formación lo realiza el Área de RRHH, anualmente. En el mismo, se recogen las necesidades formativas solicitadas por todas las áreas de la empresa.

Una vez elaborado el mismo, se comparte la disposición de cursos para todas las personas trabajadoras.

En el caso de que el puesto en cuestión requiera una formación mínima, debe estar realizadas antes de la incorporación del trabajador/a. Estos cursos son de carácter obligatorio.

Cabe destacar que a la hora diseñar el Plan de formación anual:

- Se procura que la formación sea en el horario laboral para garantizar que todas las personas puedan asistir.
- Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo a todo el personal y teniendo en cuenta los horarios personales para garantizar la asistencia a cursos tanto por hombres como por mujeres.

Para el establecimiento de las acciones formativas, RRHH comprueba las formaciones mínimas de cada uno de los/las empleados /as para garantizar la formación mínima según puesto de trabajo ocupado.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	9	5	56,00%	4	44,00%
En el año anterior	9	5	56,00%	4	44,00%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	50	100%		100%	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	44	100%		100%	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	6	100%		100%	



A continuación, se hace referencia al estudio de la formación impartida durante el periodo de estudio segregada por hombres y mujeres:

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar AQUÍ el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres		Modalidad (presencial / online)
		Nº	%	Nº	%	
Formación General Bussines Central	1	1	100,00%	0	0%	on line
Formación módulo facturación electrónica	3	2	67,00%	1	33,00%	on line
Formación módulo contabilidad analítica	3	2	67,00%	1	33,00%	on line
Formación módulo inventario	3	2	60,00%	1	33,00%	on line
Formación general entorno Office 365	9	5	56,00%	4	44,00%	on line
Formaciones específicas aplicaciones entorno Office 365	9	5	56,00%	4	44,00%	on line
Inglés	1	1	100,00%	0	0%	on line
Coaching y Liderazgo	6	2	33,00%	4	67,00%	presencial
Seminarios Web Formativos - 10 bloques temáticos	9	5	56,00%	4	44,00%	on line

Podemos observar que hay más hombres que mujeres que han recibido formación en todos los cursos impartidos a excepción del curso de Coaching y Liderazgo, que es el único curso de formación donde hay más número de hombres que de mujeres que hayan recibido dicha formación.

Para finalizar en cuanto aspectos relacionados con la formación, podemos destacar lo siguiente:

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	X	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.	<input type="checkbox"/>	X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	X	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	X	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	X	<input type="checkbox"/>

#### Propuestas de mejoras:

Sería importante destacar la creación de formación en igualdad y género para toda la plantilla.

#### 6.4. Promoción profesional

Cuando en REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO se realiza una promoción dentro de la empresa, únicamente se tiene en cuenta la descripción de los perfiles profesionales y su adecuación a los requisitos impuestos en el perfil de puesto de trabajo, así como su formación requerida.

Se debe tener en cuenta que:

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	X	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	X	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	x	<input type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	X	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad de oportunidades.	X	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	<input type="checkbox"/>

En cuanto a las promociones, se puede destacar que en la organización se dan las mismas oportunidades a hombres que a mujeres para poder promocionar a puestos con responsabilidad tales como puestos de directivos como mandos intermedios no habiendo ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

#### **Propuestas de mejoras:**

Se debe implantar medidas que faciliten promoción de las mujeres dentro de la empresa, ya que son las que mayor precariedad laboral sufren por las dificultades sociales que marcan los límites en sus promociones.

### **6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva**

La Auditoría Salarial tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente Auditoría Salarial tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO ha realizado la Auditoría Salarial para el periodo del 2023 (año natural) de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Para la elaboración de este informe se ha utilizado un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género y con perspectiva global, utilizando la herramienta SVPT facilitada por el Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad junto con el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Esta herramienta permite:

- Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.
- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos

correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).

- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente en el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y por la OIT, es el de más amplio consenso y adecuación técnica por cuanto supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Además, esta herramienta permite a REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO:

- Obtener objetivamente una puntuación por factores, para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.
- Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.
- Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.
- La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.
- Si bien es posible la aplicación de un sistema estándar para algunas organizaciones, se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen que:

“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones

laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

El sistema de valoración de puestos de trabajo se ha realizado el día 22/06/2022 teniendo en cuenta el periodo de referencia comprendido entre el 1/1/2021 hasta el 31/12/2021 realizada por People and Culture Manager.

Para poder consultar los factores y subfactores utilizados para la valoración, así como el peso utilizado en la valoración se ha utilizado la herramienta facilitada por el ministerio. Esta información se encuentra contenida en los Anexos del presente documento.

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta del Ministerio, en el que se plasman los puntos obtenidos para cada uno de los puestos según la herramienta, así como la agrupación en la que se engloban.

En la siguiente tabla se muestran los diversos puestos agrupados según SVPT.

AGRUPACIONES	PUESTOS + PUNTOS
Agrupación 8	Presidencia(662)
Agrupación 7	Dirección Deportiva(581)
	Dirección de Tecnificación y Perfeccionamiento(602)
Agrupación 5	Dirección Escuela(479)
	Secretaría General(466)
Agrupación 4	Dirección de Alto Nivel(396)
	Responsable Prospectiva y Patrocinio(307)
Agrupación 3	Responsable Área Contabilidad(296)
Agrupación 1	Oficial administrativa(127)
	Administrativa(97)
	Administrativo(150)

A continuación, después de haber realizado la valoración se engloba a cada uno de los trabajadores/as dentro de su escala para poder analizar las diferencias en las retribuciones de los puestos de igual valor.

Posteriormente se realiza el registro retributivo promedio y mediana equiparadas por agrupaciones de puesto de igual valor. Si el resultado es mayor de 25% la organización obligatoriamente debería tomar acciones para paliar la brecha. Si los resultados salen positivos (+) quiere decir que la brecha está a favor del género masculino y si son negativos (-) se encuentran a favor del género femenino.

A continuación, se expone el resultado de registro retributivo promedio equiparado por agrupación de escalas de puestos de igual valor:

ESCALA	Nº PERSONAS	% DIFERENCIA SALARIAL PROMEDIO POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR
<b>ESCALA 08</b>		<b>0%</b>
Hombre	0	No hay diferencias por no haber hombres en este grupo.
Mujer	1	
<b>ESCALA 07</b>		<b>8%</b>
Hombre	1	No hay diferencias significativas
Mujer	1	
<b>ESCALA 05</b>		<b>19%</b>
Hombre	2	No hay diferencias significativas
Mujer	1	

<b>ESCALA 04</b>		<b>-247%</b>
Hombre	1	Sí hay diferencias significativas
Mujer	1	
<b>ESCALA 03</b>		<b>0%</b>
Hombre	1	No hay diferencias por no haber mujeres en este grupo.
Mujer	0	
<b>ESCALA 01</b>		<b>31%</b>
Hombre	1	Sí hay diferencias significativas
Mujer	3	

En cuanto a los resultados de registro retributivo mediana equiparada por agrupación de escalas de puestos de igual valor es la siguiente:

<b>ESCALA</b>	<b>Nº PERSONAS</b>	<b>% DIFERENCIA SALARIAL MEDIANA POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR</b>
<b>ESCALA 08</b>		<b>0%</b>
Hombre	0	No hay diferencias por no haber hombres en este grupo.
Mujer	1	
<b>ESCALA 07</b>		<b>8%</b>
Hombre	1	No hay diferencias significativas
Mujer	1	
<b>ESCALA 05</b>		<b>19%</b>
Hombre	2	No hay diferencias significativas
Mujer	1	
<b>ESCALA 04</b>		<b>-247%</b>
Hombre	1	Sí hay diferencias significativas
Mujer	1	
<b>ESCALA 03</b>		<b>0%</b>
Hombre	1	No hay diferencias por no haber mujeres en este grupo.
Mujer	0	
<b>ESCALA 01</b>		<b>64%</b>
Hombre	1	Sí hay diferencias significativas
Mujer	3	

Según se ha podido comprobar a lo largo de los datos, las diferencias salariales tanto promedio como mediana, según la auditoría retributiva y la herramienta del SVPT (Sistema de valoración de puestos de trabajo), solo existe diferencia salarial significativa en la mediana de la ESCALA 04 y en la ESCALA 01, debido a que superan el 25%. No obstante, según se observa en la herramienta de Registro retributivo, donde están reflejados los datos de retribución de la plantilla de la empresa, se comprueba que esa diferencia a favor del sexo masculino es debido a que en la ESCALA 01 el único hombre

tiene una jornada normal y cobra más complementos que el resto de las compañeras en incentivos, mejora voluntaria, paga extra-navidad o suplidos. Además, en esta escala, el resto de las mujeres tiene jornada menor porcentaje de jornada y eso en general hace que baje la cantidad de salario base en las mujeres.

Por otro lado, En la ESCALA 04, la diferencia a favor del sexo femenino y teniendo en cuenta que solo hay un hombre y una mujer, se debe a que el hombre de esta escala tiene un porcentaje inferior al de la mujer y la mujer, además, cobra mayor número de complementos, de pagas extras junio o de mejora voluntarias que el hombre.

Se puede concluir que estas diferencias se deben a situaciones contractuales específicas y no por discriminación por género. No obstante, sería conveniente crear medidas para paliar estas diferencias.

A continuación, vamos a desglosar los puestos por puntuación:



Como podemos comprobar, al igual que los resultados de las diferencias salariales, se observa una valoración bastante equilibrada de los puestos, a pesar de que hay mayor número de hombres que de mujeres. Es importante destacar el hecho de que el cargo de presidencia es una mujer.

#### Propuestas de mejoras:

Seguir trabajando en la revisión de las condiciones y en la valoración de puestos de trabajo con el fin de mejorar siempre que sea necesario y detectar alguna diferencia si la hubiera.

### 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Actualmente, en REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO se aplica lo descrito en el E.T. Art. 34. Jornada

*“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.”*

Además, se están llevando a cabo las siguientes medidas de conciliación personal y laboral, las cuales son prácticas informales analizadas con respecto a nuestro convenio. Estos son:

Horario flexible de entrada y salida en determinados casos por cuidado de un menor y que no afecten en la rutina diaria del servicio.

#### Propuestas de mejoras:

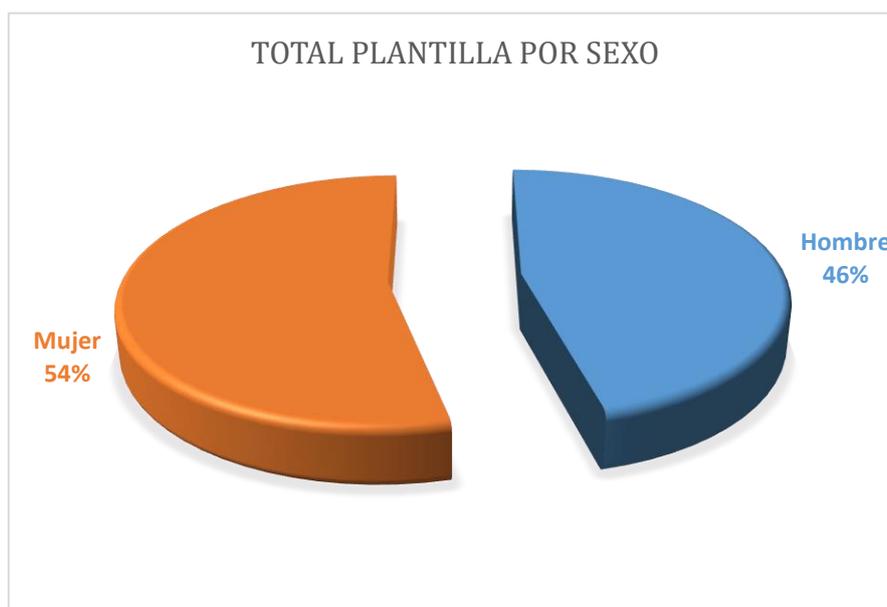
Aunque no es una plantilla con gran carga de responsabilidad familiar, se debe seguir trabajando y crear acciones que fomenten la conciliación personal/laboral para toda la plantilla.

### 6.7. Infrarrepresentación femenina

A continuación, se expone de manera general la representación del nº de hombres y mujeres en la organización segregados por sexo:



A pesar de que el sector deportivo está masculinizado, en este caso, la plantilla está ligeramente feminizada. El sexo femenino representa un 54%, frente al masculino, representado por un 46%.



A la vista de estos datos se considera que la organización está equilibrada, por tres personas de diferencia.

#### Propuestas de mejoras:

En este contexto, a pesar del equilibrio, se debe implementar medidas que ayuden a la incorporación de mujeres a la empresa para paliar la diferencia de género.

### 6.8. Retribuciones

El objeto del registro retributivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en

materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoría salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo, según exige el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional. A su vez, esta información al completo está disponible para la RLT (representación legal de los trabajadores/as). El acceso a este registro se facilitará a la plantilla en caso de solicitud, a través de la citada representación legal de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual completo del año 2023 (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

Su cálculo ha tenido en cuenta todos los conceptos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales, de forma que se puedan comparar de manera normalizada y anualizada.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualización según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el nº de días trabajados y % de la jornada realizada.

Hay que tener en cuenta que, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art 28.3 del E.T) si

no existe justificación alguna, la organización deberá tomar medidas obligatoriamente para paliar la brecha salarial ya que se considera un motivo de discriminación por razón de sexo.

Para una mayor interpretación de los resultados, cuando el % de diferencia es positivo se encuentra a favor del género femenino, cuando el % está en negativo la diferencia salarial se encuentra a favor del género masculino.

Los resultados obtenidos para el análisis de la diferencia salarial por puesto promedio equiparado son:

Categoría/Grupo Profesional	N ° Mujeres	N ° Hombres	% Diferencia Promedio
GRUPO 01	3	3	10%
GRUPO 02	1	1	-422%
GRUPO 03	1	1	4%
GRUPO 04	1	2	71%

A la vista de los resultados de la tabla anterior para el promedio vemos que existen diferencias significativas, es decir, mayores al 25% en los grupos profesionales 02 y 04.

La diferencia significativa, a favor del sexo femenino, del GRUPO 02, se debe sobre todo a que el hombre perteneciente a este grupo tiene un porcentaje de jornada laboral inferior al de la mujer. Además, la mujer cobra por ende mayor porcentaje de cantidad de complementos, como es el caso de incentivos, mejora voluntaria y paga extra navidad.

La diferencia significativa, a favor del sexo masculino del GRUPO 04, al igual que en el grupo anterior, pero en esta ocasión, al revés, el hombre del grupo tiene una jornada con un porcentaje superior al de las mujeres y no solo por eso cobra mayor porcentaje de complementos, como en incentivos, sino que además cobra diferentes complementos por antigüedad.

En cuanto a los resultados de la diferencia salarial mediana equiparada los resultados son:

Categoría/Grupo Profesional	N ° Mujeres	N ° Hombres	% Diferencia Promedio
GRUPO 01	3	3	19%
GRUPO 02	1	1	-422%
GRUPO 03	1	1	4%
GRUPO 04	1	2	71%

Al igual que con el promedio, la vista de los resultados de la tabla anterior para la mediana vemos que existen diferencias significativas, es decir, mayores al 25% en los grupos profesionales 02 y 04.

La diferencia significativa, a favor del sexo femenino, del GRUPO 02, se debe sobre todo a que el hombre perteneciente a este grupo tiene un porcentaje de jornada laboral

inferior al de la mujer. Además, la mujer cobra por ende mayor porcentaje de cantidad de complementos, como es el caso de incentivos, mejora voluntaria y paga extra navidad.

La diferencia significativa, a favor del sexo masculino del GRUPO 04, al igual que en el grupo anterior, pero en esta ocasión, al revés, el hombre del grupo tiene una jornada con un porcentaje superior al de las mujeres y no solo por eso cobra mayor porcentaje de complementos, como en incentivos, sino que además cobra diferentes complementos por antigüedad.

Ambas diferencias significativas tanto en promedio como en mediana, están justificadas por situaciones contractuales específicas. Por lo tanto, no se trata de que sean diferencias por discriminación.

#### **Propuestas de mejoras:**

Al haber diferencias significativas, las mejoras por parte de la empresa deben ser obligatorias, por lo tanto, tal y como queda reflejado en el presente Plan, se establecerán medidas para paliar las brechas salariales.

### **6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**

En REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO se dispone de Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y se dispone de un procedimiento formal e informal para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso. o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Sin perjuicio del derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social o ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

#### Propuestas de mejoras:

Sería interesante realizar una formación a la plantilla del Protocolo creado para que llegue toda la información de manera eficaz y todo el mundo sea conocedor de los pasos a seguir en el caso que ocurra una situación de acoso o violencia en la empresa.

### 6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la empresa son supervisadas para velar por la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

Las principales medidas que REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO lleva a cabo son:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica en REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.
2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
3. Información y formación: REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.
4. Vigilancia de la salud: REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar

reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO garantiza de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

Por tanto, podemos concluir que en la organización no hay ninguna diferenciación en las medidas implantadas en cuestión de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.

Además, se recibe todos los años por parte de la mutua el estudio de siniestralidad desde la perspectiva de género.

#### **Propuestas de mejora:**

Es recomendable realizar un estudio de clima laboral y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

### **6.11. Comunicación e imagen interna y externa**

En R

EAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO disponemos de una comunicación fluida en la que utilizamos las siguientes vías;

- Se utiliza el correo electrónico y base de datos
- Teléfono
- Cuestionarios de obtención de la información
- Página web
- Reuniones presenciales
- Videoconferencias

Todos estos métodos son conocidos y empleados por toda la plantilla de manera habitual.

Se revisan de manera asidua todas las comunicaciones antes de su publicación, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas.

#### Propuestas de mejora:

Se considera de interés disponer de un manual de comunicación desde la perspectiva de género para poner a disposición de las personas que vayan a realizar cualquier tipo de comunicado externo e interno.

### 6.12. Violencia de género

En la organización no se han dado casos de violencia de género, no obstante, la organización como se ha mencionado anteriormente dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo así como las sanciones imponibles según las catalogadas por RD 5/2000 ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

En el caso de producirse:

- Se dispone de canales de denuncia como se ha mencionado en el protocolo
- Se realiza el procedimiento formal e informal en cada caso.
- Se dispone de asesoramiento legal para el tratamiento de los casos originados.
- Se actúa conforme al convenio de aplicación.
- Se valoran las acciones conforme a movilidad geográfica y funcional.

#### Propuesta de mejora:

Sería interesante crear un Protocolo de Apoyo a mujeres víctimas de Violencia de Género.

## 7. OBJETIVOS

### 7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### 7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Selección y contratación:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

- **Clasificación profesional:**

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- **Formación:**

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

- **Promoción profesional:**

- Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.

- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
  - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
  - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
  - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
  - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
  - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
  - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
  - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
  - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
  - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Retribuciones:**
  - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
  - Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
  - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO.
  - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
  - Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
  - Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
  - Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
  - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
  - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
  - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
  - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
  - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
  - Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
  - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
  - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
  - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
- **Violencia de género:**
  - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Área 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.</li> <li>● Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.</li> </ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Equilibrar porcentualmente los distintos niveles profesionales de la organización.</li> </ul>

Ficha de medida 1	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Acceso de mujeres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas en condiciones equivalentes de mérito, capacidad e idoneidad, en las categorías en las que la mujer esté infrarrepresentada.
Objetivo	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Revisión anual de vacantes y contrataciones
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Registro de nuevas contrataciones por puesto, jornada, responsabilidades familiares, etc desagregadas por sexo

Ficha de medida 2	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	La Dirección de la Empresa generará y facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan información estadística periódica sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas funcionales, categorías y grupos profesionales, a efectos de hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla e ir comprobando la corrección de las desigualdades referidas.
Objetivo	Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de varones hombres y mujeres dentro de la empresa. Fomentando el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento y RLPT
Cronograma de implantación	Anualmente desde la firma del Plan
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Datos estadísticos estructura de plantilla y nuevas contrataciones en las diferentes áreas funcionales, categorías y grupos profesionales.

## Área 2: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.</li> <li>• Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.</li> <li>• Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.</li> <li>• Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.</li> </ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseguir equilibrar el nº de formaciones por hombres y por mujeres.</li> </ul>

Ficha de medida 3	
Área de actuación	Formación
Medida	Realizar la formación obligatoria dentro del horario laboral y lugar de trabajo, siempre que las circunstancias organizativas del centro lo permitan. En caso contrario, buscar otras alternativas y compensar, mediante tiempo de descanso o salario, el tiempo dedicado a formación fuera de la jornada laboral ordinaria. En caso de que la acción formativa coincida con un día de descanso del empleado/a, éste/a podrá optar por acudir o no a la misma; en este caso, la persona será llamada a una convocatoria en otro momento.
Objetivo	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa
Personas destinatarias	El conjunto de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Organización y Personas y Departamento de formación
Recursos asociados	Presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Nº de horas realizadas fuera del horario laboral Nº de horas compensadas en descanso Nº de horas compensadas en salario

Ficha de medida 4	
Área de actuación	Formación

Medida	Facilitar a las personas que estén disfrutando de un derecho de conciliación la posibilidad de acceder a la formación.
Objetivo	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
Personas destinatarias	El conjunto de los y las trabajadoras.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Organización y Personas y Departamento de formación
Recursos asociados	Presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades de formación de la empresa. Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en usode medidas de conciliación.

Ficha de medida 5	
Área de actuación	Formación
Medida	Realizar formación en igualdad y género en el ámbito laboral
Objetivo	Garantizar que la formación es accesible a toda la plantilla y contribuye al desarrollo profesional y equilibrio de mujeres y hombres en toda la estructura de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Inmediato. Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de Organización y Personas y Departamento de formación
Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación por personal experto externo. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas formadas tras una ausencia prolongada

### Área 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.</li> <li>● Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.</li> <li>● Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.</li> </ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conseguir aumentar el número de promociones de mujeres en la empresa.</li> </ul>

Ficha de medida 6	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Analizar en la Comisión de Seguimiento los criterios establecidos por la Empresa para la promoción interna de la plantilla (etapas del proceso de selección, y quienes son responsables del proceso) y desarrollar e implantar un procedimiento que garantice la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todo el proceso.
Objetivo	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas, alcanzando durante la vigencia del plan la promoción de un 60% de mujeres sobre el total de promociones.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento
Cronograma de implantación	Seis meses desde la entrada en vigor del Plan
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo
Indicadores de seguimiento	Procedimiento creado

Ficha de medida 7	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Informar específicamente tras cada evaluación anual del plan, a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (desde la preselección de solicitudes hasta la propuesta de resultado del proceso) del resultado junto al objetivo en cuanto a la promoción de mujeres a los puestos definidos.
Objetivo	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas, alcanzando durante la vigencia del plan la promoción de un 60% de mujeres sobre el total de promociones.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento y Evaluación
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan en la evaluación anual

Responsable	RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo
Indicadores de seguimiento	Análisis realizado por la comisión de seguimiento. Información facilitada a los equipos que intervienen en la promoción.

Ficha de medida 8	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones. Informando con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, salas de descanso, circulares, etc.
Objetivo	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Organización y Personas y/o departamento responsable.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregadas por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

Ficha de medida 9	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Facilitar a la plantilla acceder a la promoción interna mediante formación para cumplir los requisitos de otros puestos especialmente aquellos donde las mujeres se encuentren infrarepresentadas como puestos de dirección, etc. Se promoverá la promoción interna a través de la formación de la plantilla en los diferentes puestos en la empresa para promoción de la carrera profesional, impulsando la promoción o movilidad funcional de la plantilla
Objetivo	Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Organización y Personas y/o departamento de formación
Recursos asociados	Plan de formación Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Listado de formaciones realizadas para promoción interna desagregados por sexo Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregadas por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

#### **Área 4: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.</li> <li>● Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.</li> </ul>
<b>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Seguir revisando la puntuación de valoración de puestos de trabajo y mantener el equilibrio porcentual sin diferencias salariales significativas.</li> </ul>

Ficha de medida 10	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo distinto centro de trabajo y priorizar al personal interno antes de una contratación nueva. Especialmente a las mujeres de la plantilla. La plantilla con contrato a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a la celebración de nuevas contrataciones siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.
Objetivo	Reducir lo más posible la parcialidad femenina en la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla a tiempo parcial
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	Responsables de área, departamentos, etc. y RRHH
Recursos asociados	Todos los responsables de áreas, departamentos etc. que informarán a la plantilla de las vacantes información en papel en los tableros

Indicadores de seguimiento	Registro de vacantes tanto de aumento de horas como de jornadas completas Documentos informativos a toda la plantilla (Tablones de anuncios, mails, intranet, etc) personas que han aumentado las jornadas desagregadas por sexo
----------------------------	--

Ficha de medida 11	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Describir los complementos salariales y extrasalariales y asignarlos a puestos concretos y aplicar fórmulas de control objetivo sobre el cumplimiento de las circunstancias retribuíbles mediante los complementos salariales adscritos a un puesto.
Objetivo	Conseguir la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por trabajos del mismo valor
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el primer año de vigencia y revisión anual en el registro retributivo
Responsable	RRHH Dirección
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Nº de complementos afectados % de plantilla afectada desagregada por sexo Puesto, Grupo profesional y Escala

Ficha de medida 12	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría, con independencia de las personas que los ocupan, en el que se corrijan las desigualdades que puedan ser detectadas en el estudio requerido en la medida anterior, respecto al personal de nueva contratación de la empresa a partir de la firma del Plan (se excluye, en todo caso, de manera específica, al personal que es alta en la Cia como consecuencia de subrogación empresarial). En un plazo de dos años, la Comisión analizará la efectividad de las medidas adoptadas por la empresa para solventar la brecha salarial; a la vista de las mismas, se elaborará un plan de acción, en la misma línea o con nuevas acciones de mejora.
Objetivo	Revisar la política salarial mediante un estudio pormenorizado de la aplicación de los distintos componentes salariales, para detectar las causas que originan las desigualdades detectadas en el diagnóstico y poder definir una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria por razón de género.
Cronograma de implantación	Dos años desde la entrada en vigor del Plan
Responsable	RRHH y Departamento contable

Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Sistema retributivo por puesto de trabajo y clasificación profesional diseñado -Nº de personas con retribución acorde a la nueva política retributiva (nuevas incorporaciones y por tramos de antigüedad). -Medidas correctoras en caso de identificarse desigualdades tras el resultado del estudio.

### **Área 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.</li> <li>● Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.</li> <li>● Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.</li> <li>● Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.</li> </ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ajustar el porcentaje de las jornadas a las necesidades específicas de las personas empleadas en relación con su situación personal.</li> </ul>

Ficha de medida 13	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Creación de unos criterios específicos sobre permisos especiales para asistencia a citas médicas a personas con responsabilidad familiar (hora de entrada/salida, fechas concretas, etc)
Objetivo	Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores disfruten en igualdad de sus derechos de conciliación y decorresponsabilidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia
Responsable	Departamento de Organización y Personas y todos los departamentos responsables.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se ha solicitado la medida. Nª de veces que se ha concedido la medida

Ficha de medida 14	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo por el tiempo máximo estipulado en la legislación vigente (convenio colectivo, ET) para familias monoparentales con hijos/as menores de 12 años.
Objetivo	Mantenimiento de puesto de trabajo para familias en situación de vulnerabilidad a través de la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia
Responsable	Departamento de Organización y Personas y todos los departamentos responsables.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se ha solicitado la medida. Nª de veces que se ha concedido la medida

Ficha de medida 15	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida	(Licencia retribuida) o tiempo necesario para acompañar a los hijos o las hijas menores y familiares de primer grado de consanguinidad mayores de 65 años, al médico especialista. El personal solicitará la visita médica en horario no laboral, si fuese posible. Se avisará con un mínimo de 15 días de antelación para que, si es posible, la empresa pueda modificar el turno o jornada.
Objetivo	Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia
Responsable	Departamento de Organización y Personas y todos los departamentos responsables.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se ha solicitado la medida. Nª de veces que se ha concedido la medida

## **Área 6: RETRIBUCIONES**

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"><li>● Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.</li><li>● Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.</li><li>● Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control.</li></ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"><li>● Mantener el porcentaje equilibrado sin diferencias significativas a lo largo de las revisiones anuales.</li></ul>

Ficha de Medida 16	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Análisis de las retribuciones por cada grupo establecido de manera anual conforme a los descrito en la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Disminuir la brecha Salarial para los grupos profesionales.
Descripción detallada de la medida	Analizar de manera anual el registro retributivo de la compañía por grupos profesionales tal y como indica el Real decreto 902/2020.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Herramienta registro retributivo, Tiempo y RRHH
Indicadores de seguimiento	% de disminución de las brechas salariales en cada grupo profesional

## **Área 7: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

### OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

### OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Análisis porcentual y estadístico de la salud laboral con perspectiva de género.

#### Ficha de medida 17

Área de actuación	Salud laboral desde la perspectiva de género
Medida	Análisis y modificación los manuales de PRL incluyendo la perspectiva de género incluyendo los riesgos psicosociales provocados por los diferentes puestos de trabajo y situaciones como el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	El primer año del Plan
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	empresa de PRL con compromiso con la igualdad Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Indicadores de seguimiento	Nuevos manuales de PRL

#### Ficha de medida 18

Área de actuación	Salud laboral desde la perspectiva de género
Medida	La empresa encargada de la PLR elaborará un informe de riesgos en el embarazo de los distintos puestos de trabajo y se elaborará un protocolo de prevención y protección del embarazo y la lactancia.
Objetivo	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	El primer año del Plan
Responsable	Responsable de PRL
Recursos asociados	empresa de PRL con compromiso con la igualdad Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Indicadores de seguimiento	Protocolo de prevención de riesgos y protección del embarazo y la lactancia

### **Área 8: LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.**

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.</li> <li>● Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.</li> <li>● Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo</li> <li>● Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.</li> <li>● Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.</li> <li>● Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.</li> </ul>
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar análisis estadístico sobre los resultados de la difusión del plan de igualdad a lo largo de su vigencia.</li> </ul>

Ficha de medida 19	
Área de actuación	Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
Medida	Entregar los documentos del Plan de Igualdad y Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y de apoyo a las víctimas de violencia de género, vía telemática o en papel si el/la trabajador/a no tiene correo electrónico, cuenta de empresa, etc.
Objetivo	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enviar a toda la plantilla en un plazo de tres meses desde la firma del plan y a todas la nuevas contrataciones
Responsable	Departamento de Organización y Personas y el departamento responsable.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Documentos inofrmativos, documentos plan de igualdad

Ficha de medida 20	
Área de actuación	Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
Medida	Información a la plantilla de las novedades legislativas o de otro tipo en materia de igualdad e igualdad laboral.
Objetivo	Mantener a la plantilla informada de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y otras que les puedan afectar.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Organización y Personas y el departamento responsable.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número y contenido de las publicaciones o comunicaciones al respecto.

## **Área 9: VIOLENCIA DE GÉNERO.**

<b>OBJETIVOS CUALITATIVOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>● Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.</li></ul>
<b>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>● Aumentar el porcentaje de concienciación en la empresa sobre Violencia de Género.</li></ul>

<b>Ficha de Medida 21</b>	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Creación de un protocolo de apoyo a las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Dotar de información sobre las herramientas de reacción a toda la plantilla en caso de que se diera una situación de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un proceso de comunicación interna sobre el protocolo de actuación para la protección de mujeres víctimas de violencia de género en caso de una situación de peligro en el centro de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del 2024
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Rrhh y tiempo.
Indicadores de seguimiento	Protocolo elaborado y difusión entre la plantilla.

CRONOLOGÍA MEDIDAS VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD					
MEDIDAS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>					
1	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
2	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 2: FORMACIÓN</b>					
3	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
4	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>					
6		Desde jun 2025 Permanente	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
7	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
8	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
9	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>					
10	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
11	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
12				Desde 2027	Hasta dic 2028
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL</b>					
13	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
14	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
15	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 6: RETRIBUCIONES</b>					
16		Ene-2025- Permanente	Ene 2026	Ene 2027	Ene 2028
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 7: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>					
17		2025			
18		2025			
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 8: COMUNICACIÓN</b>					
19		Abr 2025- Permanente	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
20	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO</b>					
21		Primer semestre			

## 9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

### Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO cuenta con un centro de trabajo en la provincia de Sevilla

### Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 2024 hasta 2028.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.**

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del
- Plan de Igualdad.

- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con
- objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		

	Otros motivos (especificar)	
<b>Indicadores de proceso</b>		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras en la implementación de la medida		
Soluciones adoptadas (si es el caso)		
<b>Indicadores de impacto</b>		
Reducción de las desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

## 2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la

evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

## Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

### 1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

### 5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir,

intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## 11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

### Registro del Plan de Igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del 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).

## 12. GLOSARIO

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

**ACOSO SEXUAL:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

**BRECHA DE GÉNERO:** La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

**CONCILIACIÓN:** Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

**CORRESPONSABILIDAD:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**INDICADOR DE GÉNERO:** Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

**INFRRREPRESENTACIÓN FEMENINA:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** La perspectiva de género es una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los géneros, y cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión hacia las mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, entre otras.

**LENGUAJE SEXISTA:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

**SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada (ONU, 1993).