



## *Plan de Igualdad de Género*

## *Federación Española de Petanca*



Realizado por: Jose J. Gómez Gozalo (CEO Go&Go Entertainment)  
Fecha: 17 de mayo de 2023

Go&Go Entertainment  
NIF: B88589825  
Inscrita en tomo 40.286, folio: 110, Inscripción 1 con hoja M-715728

## Índice.

- Introducción
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

## Introducción

Este Plan está basado en el estudio preliminar que se confeccionó, con fecha 31 de diciembre de 2022, para conocer diagnóstico de situación de la Federación en relación a nivel de adecuación con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La metodología que se utilizó para este estudio preliminar, fue la siguiente:

1. Entrevistas con responsables de la Federación.
2. Recabar información de interés para poder atender este análisis.
3. Estudio de documentación facilitada por la Federación.
4. Análisis de la Ley, comparando sus artículos con la implicación de la Federación, en función de la información recopilada mediante los 3 puntos anteriores.
5. Conclusiones.
6. Propuestas.

El análisis se centró en aquellos artículos de la Ley en los que la Federación tiene que asumir una aplicación de los mismos, o al menos tener en cuenta a la hora de desarrollar sus políticas y actividades.

Se debe tener en cuenta que la comparativa se realizó sobre el articulado, no solo aquel que se tiene que determinar a las empresas sobre las que se identifica la Federación, sino que se fue más allá, y se analizó la situación de la FEP, incluso proponiendo su aplicación en aspectos que no son de obligatorio cumplimiento.

También es importante entender que, a nivel deportivo, la Petanca no es deporte Profesional, por lo que muchas de las indicaciones de la norma, no se cumplen *per se*.

### **Ámbito personal, territorial y temporal.**

El ámbito sobre el que se efectúa este Plan, es tanto para las personas consideradas integrantes de la Federación como trabajadoras, como las que forman parte de los órganos de gobierno de la misma, así como los Deportistas que son adscritos licenciados a la FEP.

La territorialidad se ajusta al territorio nacional, que es el ámbito de actuación de la Federación.

La propuesta de este Plan es para una implementación a lo largo de los próximos 4 años.

### **Informe del diagnóstico de situación de la empresa.**

Se adjunta al Plan.

### **Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

No se ha realizado ninguna auditoría retributiva, ya que como se expone en el estudio preliminar, los Deportistas no son profesionales, por lo que no tienen retribución, más allá de las ayudas o compensaciones, que son iguales tanto para hombres como para mujeres y que son aprobadas por la Asamblea de la Federación.

A nivel de empresa, las pocas personas retribuidas están reguladas bajo el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

### **Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.**

En el estudio preliminar se expusieron las conclusiones de la situación actual de la Federación en materia de Igualdad:

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Federación cumple en líneas generales, pudiendo mejorar en alguno de los aspectos, tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo del análisis comparativo realizado. La idiosincrasia del propio deporte en general y de la Petanca en particular, impiden alcanzar algunos de los aspectos deseados a nivel de igualdad.

- El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad.  
La Federación, a nivel de órganos de gobierno y comisiones, en algunos casos, como es la Junta Directiva, las mujeres tienen una mayor representatividad, lo que indica las intenciones en este aspecto por parte de la Federación.  
A nivel deportivo, la Federación cuida perfectamente el equilibrio entre ambos sexos, impulsando favorablemente el femenino.
- Medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.  
La Federación cuenta con un departamento de Comunicación que estructura de manera equilibrada el posicionamiento, a nivel deportivo, de ambos géneros. De la misma manera, los mensajes siempre se adecúan a la igual de géneros y a evitar la discriminación.
- El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.  
La Federación, aunque no tiene establecido un programa de promoción, sí que promueve la equidad, quedando evidenciado en su Junta Directiva. Además, cuenta con un canal de denuncias y un protocolo de actuación frente a la violencia y el acoso.
- En el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.  
Como se ha apuntado anteriormente, la Federación cuenta con una mayor representatividad de la mujer en la Junta Directiva, órgano Ejecutivo más importante.
- Se establece el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.  
La Federación, aunque no regula un deporte Profesional, deberá intentar que se proyecten políticas de igualdad en todas las materias que regula las normativas de relacionamiento entre las partes.

A partir de aquí se definieron una serie de propuestas, que nos permiten identificar los siguientes objetivos:

- Impulsar la Comisión Deporte y Mujer, y hacerlo sostenible.
- Posicionar a la Federación como una entidad referente en materia de igualdad.

- Proyectar cada iniciativa, a nivel de los distintos órganos de gobierno, así como cada nuevo proyecto, teniendo en cuenta los requerimientos, las políticas de Igualdad, y la propia idiosincrasia del deporte que representa.
- Estructurar los órganos de gobierno, así como la promoción de este deporte, en virtud de una Igualdad equitativa y equilibrada.
- Impulsar la Igualdad a nivel Regional, a través de las Federaciones Autonómicas.

**Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.**

Las propuestas que se plantean para poder llevar a cabo, siempre que se cuente con los recursos y medios suficientes, son las siguientes:

- Potenciar la Comisión Deporte y Mujer.
- Estudiar la posibilidad de recibir ayudas por el Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.
- Estudiar la posibilidad de conseguir el distintivo que permita a la Federación identificarse como Entidad que cumple con las políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, siendo una identificación de referencia para las marcas patrocinadoras.
- Organizar cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- Impulsar planes de igualdad que permitan alcanzar estos mismos objetivos de Igualdad a nivel de las Federaciones Territoriales.
- Creación de un catálogo digital para el fomento de la igualdad.
- Desarrollar un plan de Comunicación que impulse los mensajes de Igualdad, utilizando la imagen de las Jugadoras y Jugadores.
- Realizar acciones positivas en las actividades de formación para actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
- Fortalecer el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, a nivel de:
  - El compromiso de la Federación y de los organismos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Realizar alguna actividad de responsabilidad social en materia de igualdad.
- Creación de un informe periódico de seguimiento y/o estadísticas sobre la igualdad de género.
- Realizar una evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Realizar un informe de impacto de género para la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo.

**Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.**

Necesidades para poder implementar las medidas detalladas en el punto anterior:

- Contratación de una persona que se encargue de:
  - Gestionar y coordinar la Comisión Deporte y Mujer.
  - Establecer contacto con las Federaciones Territoriales, para diseñar el plan estratégico de Impulso a la Igualdad, así como el contacto con los Deportistas.
  - Ser el nexo de unión entre la Federación y las entidades profesionales que ayuden a la Federación a asesorar, ordenar e implementar las medidas.
  - Realizar el seguimiento de los objetivos marcados y de los procesos de control.
  - Presentar las líneas de acción de la Comisión Deporte y Mujer.
  - Dirigir los diferentes proyectos de la Federación en materia de Igualdad.
- Contratación de una agencia independiente en materia de Igualdad, para asesorar a la Comisión Deporte y Mujer.
- Contratación de una agencia de Marketing y Comunicación para el desarrollo de los proyectos que permitan impulsar y Comunidad la Igualdad de Género.

**Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.**

Hay que tener en cuenta que este Plan solo sería posible llevarlo a cabo si se cuenta con los recursos necesarios para poder impulsarlo. A día de hoy, la Comisión Deporte y Mujer no cuenta con los medios y recursos necesarios para poder abordar el desarrollo de estas iniciativas.

Por ello, el esquema de calendario que se propone a continuación, es suponiendo que se cuenta con los recursos desde el día que se inicia.

Acción	Fecha de inicio	Desarrollo	Indicadores de control y seguimiento
Potenciar la Comisión Deporte y Mujer	15/1/24	Continuo	Objetivos logrados
Estudio de ayudas y consecución de distintivo	1/2/24	Anuales	Ayudas conseguidas
Cursos de Formación	15/4/24	Anuales	Número de asistentes
Impulso Federaciones Autonómicas	15/4/24	Plurianual	Número de Federaciones Autónomas adscritas al proyecto
Plan de Comunicación y creación de materiales	1/3/23	Trimestral	Alcance y número de campañas
Realización de acciones y proyectos	1/9/24	Anuales	Número de proyectos realizados
Fomentar protocolos	15/4/24	Indefinido	Número de protocolos confeccionados o modificados

**Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**

Para poder realizar el seguimiento, evaluación y revisión del Plan se deben implementar unos mecanismos de control, dirigidos a tres niveles:

- Control sobre los Objetivos
- Control sobre los Procedimientos
- Control sobre los responsables

Los objetivos tienen que ser medibles, alcanzables y consecuentes con los objetivos generales de la Federación, para que el control a realizar por el Consejo sea óptimo.

Los procedimientos serán definidos y desarrollados por la persona encargada de la gestión de la Comisión, y aprobados por los integrantes de la Comisión.

Estos procedimientos tienen que servir para garantizar el buen funcionamiento de la Comisión y de los proyectos que se lleven a cabo.



Una vez definidos, el control se debe realizar sobre la efectividad de los mismos. Para ello, la persona responsable de la gestión, deberá definir los indicadores de seguimiento y de control.

Sobre el control de los responsables, lo más importante es tener bien definidas las tareas de cada integrante de la Comisión, tanto internos como externos.

Una vez definidas las tareas, la persona responsable de la gestión, definirá los indicadores.

**Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.**

El órgano encargado será la Comisión Deporte y Mujer que ya está constituido dentro de la Federación.

La composición y funcionamiento es la siguiente:

D. Antonio Pérez Arcas. Presidente Comité Mujer y Deporte.

D<sup>a</sup> Beatriz Víctor García-Minguillán. Responsable Mujer y Deporte y secretaria del Comité.

D<sup>a</sup> Cristina Soler Vílchez. Vocal.

D<sup>a</sup> Patricia Rúa Santervas. Vocal.

D<sup>a</sup> Silvia Soriano Romera.

Con la incorporación de una persona que gestione el día y la contratación externa de las empresas mencionadas, la Comisión reforzará su dinámica y sobre todo ayudará a impulsar los nuevos proyectos que permitan alcanzar los objetivos.

**Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.**

La persona contratada para la gestión de la Comisión Deporte y Mujer será la encargada de presentar cuantos informes sean necesarios, de la índole que se requiera, en función de las circunstancias de cada momento, a los integrantes de la Comisión.

La Comisión evaluará dichos informes y tomarán una decisión colegiada para cada caso.