

PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

**PLAN DE IGUALDAD**  
**2022-2026**

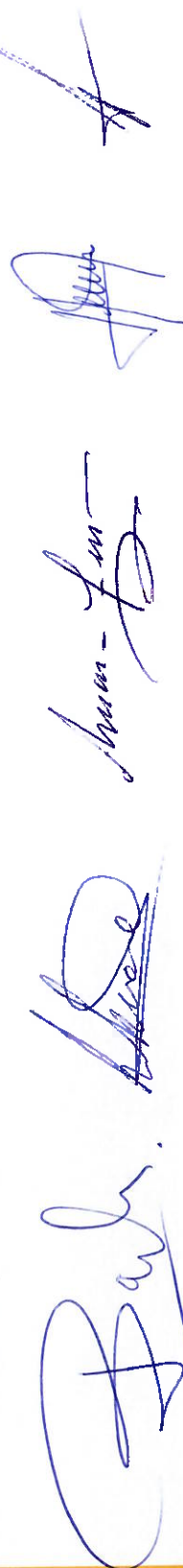
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN FEDERACION ESPAÑOLA DE BALONCESTO .....	3
Comisión de negociación.....	4
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
Resumen de los principales resultados del Diagnostico de igualdad .....	5
<input type="checkbox"/> Proceso de selección y contratación .....	5
<input type="checkbox"/> Clasificación Profesional.....	6
<input type="checkbox"/> Formación.....	11
<input type="checkbox"/> Promoción .....	13
<input type="checkbox"/> Auditoría retributiva .....	14
<input type="checkbox"/> Condiciones laborales .....	19
<input type="checkbox"/> Salud Laboral .....	20
<input type="checkbox"/> Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y profesional .....	21
<input type="checkbox"/> Infrarrepresentación femenina.....	23
<input type="checkbox"/> Prevención y actuación frente al acoso .....	23
<input type="checkbox"/> Uso no discriminatorio del lenguaje.....	25
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	25
<input type="checkbox"/> OBJETIVOS GENERALES.....	25
<input type="checkbox"/> OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	26
<input type="checkbox"/> OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	26
<input type="checkbox"/> IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, MATERIALES Y HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS .....	26
resumen de las medidas del PLAN DE IGUALDAD .....	27
DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD.....	31
Calendario .....	38
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	38
<input type="checkbox"/> Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad .....	39
<input type="checkbox"/> Funciones de la Comisión de Seguimiento.....	39
<input type="checkbox"/> Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	40
<input type="checkbox"/> Seguimiento.....	40
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y POSIBLES DISCREPANCIAS.....	40
Evaluación .....	41



### Introducción

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de planes de igualdad en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad.

En este sentido, se aprueba el **I PLAN DE IGUALDAD DE LA FEDERACION DE BALONCESTO**, que ha decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

### PRESENTACIÓN FEDERACION ESPAÑOLA DE BALONCESTO

La Federación Española de Baloncesto (en adelante FEB) se crea en 1923 en la ciudad de Barcelona, una de las Federaciones más antiguas de España y la que más licencias deportivas gestiona.

La FEB es una asociación jurídico privada, que a su vez, por mandato de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, tiene delegadas funciones públicas de carácter administrativo, es en esta última dimensión en la que se sustentan las diferentes reglas de tutela y control que la Administración del Estado puede ejercer sobre las Federaciones y que la Ley establece, de forma general en su capítulo III, del título III con absoluto respeto de los principios de autoorganización que resultan compatibles con la vigilancia y protección de los intereses públicos en presencia.

Es por esto que la FEB se rige, además de por sus propios estatutos, por el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas, en el que se regulan sus órganos de gobierno y representación, así como la capacidad de retribución o no de dichos órganos.

El baloncesto en España se organiza de manera similar a la mayoría de los países de Europa y la mayoría de los miembros de la FIBA. Existe una liga de clubes profesionales gestionada por la ACB como primera categoría y el resto de divisiones o escalafones son organizados por la FEB, que engloba todas las demás competiciones de clubes: LEB Oro (2ª), LEB Plata (3ª) y LEB-A (4ª), además de las categorías de formación de jugadores jóvenes, junto con las federaciones territoriales. En categoría femenina se repite el mismo esquema salvo en la máxima categoría denominada Liga Femenina, que también es organizada por la propia federación.

A nivel internacional, la FEB es la entidad deportiva que ostenta la representación de España en las actividades y competiciones baloncestísticas oficiales de carácter internacional celebradas dentro y fuera del territorio español. Es competencia de la FEB la elección de los jugadores que han de integrar las «selecciones nacionales de baloncesto» en categoría absoluta y categorías inferiores.

Actualmente la FEB tiene 2 centros de trabajo en Madrid

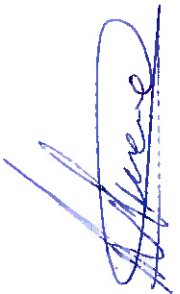
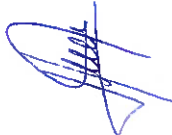
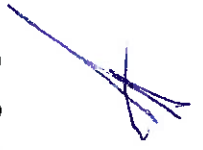
- La Sede central en Avda. Burgos 8A, Plantas 8ª y 9ª.
- Museo de la FEB en la calle Avda. Olímpica 23

La FEB cuenta con una plantilla de 69 personas. 67 trabajan asignados a la sede Central y 2 asignados al centro de trabajo del Museo FEB.

## COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN

La comisión negociadora del plan de igualdad se constituyó el 3 de diciembre de 2021 en Madrid.

La composición de la comisión negociadora es la siguiente:



Parte empresa	Parte RLT
Luis Lucio Villegas. Directivo FEB	Paloma Rubio Lago RLT del centro de Avenida de Burgos 8 A, Madrid
Javier Criado Moreno. Directivo FEB	Ignacio Jiménez Galleo RLT del centro de Avenida de Burgos 8 A, Madrid
Belén Cocero Mora. Directivo FEB	Teresa Oterino Pombo RLT del centro de Avenida Olímpico 22 Alcobendas

Se cuenta con el asesoramiento y ejecución técnica del diagnóstico y el diseño del plan de igualdad de la empresa Adecco Learning & Consulting, que participa en las reuniones con voz, pero sin voto.

### ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la **totalidad de centros y plantilla de La Federación Española de Baloncesto**, incluido su Comité de Dirección. Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma (**2022- 2026**).

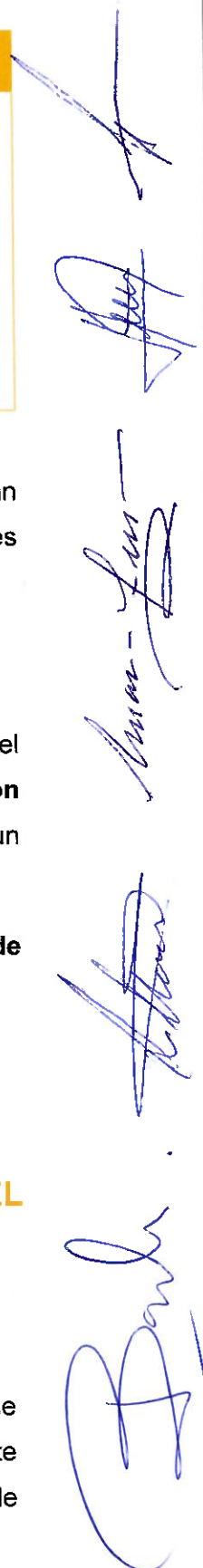
**La auditoría salarial tendrá una vigencia correspondiente a la del presente plan de igualdad, de 4 años, del 2022 al 2026.**

- Fecha de firma: 2 de agosto de 2022
- Fecha de fin de vigencia: 2 de agosto 2026

### RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD

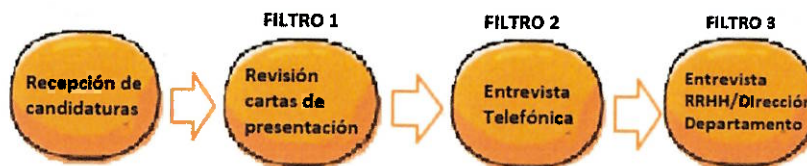
- **Proceso de selección y contratación**

La FEB no tiene protocolizado el sistema de selección de personal, aunque si sigue unos procedimientos definibles. El sistema, por lo general, funciona de la siguiente manera: se espera a que surja alguna vacante o que se solicite la incorporación de



nuevo personal. Las necesidades de personal se revisan con carácter anual, tomando en consideración las necesidades que plantea cada director de departamento a la vista de la planificación de actividades previstas y del presupuesto disponible para el siguiente año.

Las necesidades de contratación se justifican mediante informe realizado por la Dirección del Departamento correspondiente que es quien elabora la correspondiente Descripción de Puesto de Trabajo. Este informe es analizado por el Departamento de RRHH y finalmente se solicita el visto bueno del director general. Una vez publicitada, bien fuera, bien dentro de la propia entidad. El proceso de selección, que la propia FEB describe puede esquematizarse del siguiente modo



El 73% general de la plantilla cree que mujeres y hombres tienen la misma posibilidad de acceder a la empresa, mientras el 26,19% cree que no existe la misma posibilidad.

### Conclusión

Pese a tener un itinerario definido de la delimitación del puesto en el que participan, tanto los jefes de departamento en conjunto con el departamento de RRHH, no existe un sistema protocolizado de selección y de contratación en la FB y tampoco integra a la RLT en los procesos de selección

Sería interesante la creación de un protocolo estandarizado de documentación tanto para la recogida de información, como para la estandarización de las solicitudes de contrataciones, modelos de entrevistas, la recepción de los currículos y baremación de estos.

- **Clasificación Profesional**

El análisis de la composición de plantilla permite valorar la estructura de la organización, al tiempo que sitúa los puestos de trabajo dentro del esquema corporativo. Nos indica

## PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



qué puestos se consideran de valor estratégico y cuáles desarrollan el trabajo a nivel técnico, constituyendo los diferentes escalones de la cadena jerárquica.

La plantilla de la FEB está compuesta por un 33% de mujeres y un 67% de hombres

MUJERES		HOMBRES		TOTAL
N.º	%	N.º	%	N.º
24	33%	49	67%	73

Por lo que la plantilla presenta un claro desequilibrio de hombres y mujeres que refleja una masculinización de esta. Queremos recordar que este principio está definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y refiere una presencia equilibrada entre ambos sexos, cosa que ocurriría si las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%, cosa que no ocurre en la FEB.

No obstante, quisiéramos destacar que la Comisión Ejecutiva de la FEB, que es el órgano encargado de gestionar las actividades de la Federación, interpretar los reglamentos y asistir al presidente, así como realizar los informes previos necesarios sobre las propuestas del presidente FEB de creación de nuevas Comisiones y/o Comités FEB y la designación de los miembros que las integren, es igualitario, como obliga la legislación.

### Nivel jerárquico

Los resultados del diagnóstico en lo referente al nivel jerárquico de la FEB son los siguientes:

NIVEL JERARQUICO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
Administrativo	15	62.50%	50.00%	15	30.61%	50.00%	30	41.10%
Personal no cualificado	0	0.00%	0.00%	1	2.04%	100.00%	1	1.37%
Técnico	7	29.17%	22.58%	24	48.98%	77.42%	31	42.47%
Dirección	2	8.33%	18.18%	9	18.37%	81.82%	11	15.07%
Total general	24	100.00%	32.88%	49	100.00%	67.12%	73	Total general

## PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



Podemos comprobar que el nivel administrativo es igualitario, el técnico presenta un elevado desequilibrio y el de dirección aún mayor. Vemos que a medida que el nivel jerárquico asciende la presencia de mujeres es menor, tanto en lo absoluto como en lo porcentual. Así vemos que, en el nivel técnico, el nivel que más personas ocupan en la FEB, el 77,2% del total son hombres y un 29,1 % mujeres. En el nivel jerárquico superior, el de dirección, los hombres suponen el 81,82% y las mujeres 18,18% son mujeres.

Observamos, como el 62,5% de las mujeres de la empresa están en encuadradas mayoritariamente en el nivel administrativo

En el nivel jerárquico podemos observar cómo en los niveles más elevados de la FEB la presencia de las mujeres se reduce: Dirección un 8,33% por lo que podemos hablar no solo de una masculinización de la plantilla, sino de una segregación vertical de la misma, conocida coloquialmente como "techo de cristal",<sup>1</sup> cuanto más se escala en el nivel jerárquico, menor presencia de mujeres.

### Departamentos

El análisis departamental arroja similares resultados

DEPARTAMENTOS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
operaciones	2	8.33%	33.33%	4	8.16%	66.67%	6	8.22%
presidencia	0	0.00%	0.00%	1	2.04%	100.00%	1	1.37%
deportiva	6	25.00%	35.29%	11	22.45%	64.71%	17	23.29%
finanzas	5	20.83%	50.00%	5	10.20%	50.00%	10	13.70%
competiciones	2	8.33%	50.00%	2	4.08%	50.00%	4	5.48%
comunicación	1	4.17%	16.67%	5	10.20%	83.33%	6	8.22%
Director General	0	0.00%	0.00%	1	2.04%	100.00%	1	1.37%
Gabinete Presidencia	3	12.50%	60.00%	2	4.08%	40.00%	5	6.85%
IT y Ciberseguridad	1	4.17%	11.11%	8	16.33%	88.89%	9	12.33%
Marketing	1	4.17%	25.00%	3	6.12%	75.00%	4	5.48%
RRHH	1	4.17%	50.00%	1	2.04%	50.00%	2	2.74%
Secretaría General	2	8.33%	25.00%	6	12.24%	75.00%	8	10.96%
Total general	24	100.00%	32.88%	49.80	100.00%	67.12%	73	Total general

De los departamentos en los que se organiza la FEB, encontramos varios departamentos igualitarios: competiciones, Finanzas, Gabinete de Presidencia y RRHH. El resto vuelve a presentar una alta masculinización, destacando el departamento de IT y Ciberseguridad en el que actualmente no hay ninguna mujer.

<sup>1</sup> Glosario elaborado por los Estados miembros de la Comunidad Europea y distribuido por el Servicio de Asesoramiento a Empresas del Ministerio de Igualdad.



Categoría profesional

La FEB presenta 4 categorías profesionales: Administrativa, técnica, Coordinación y Dirección.

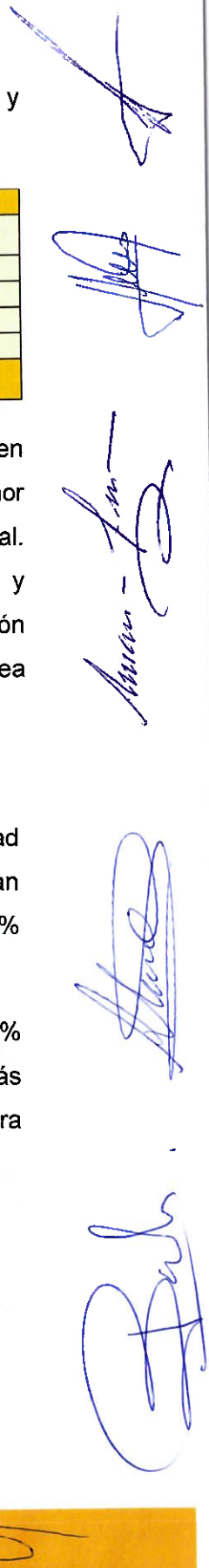
categoría profesional	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
Técnica	13	54,17%	29,55%	31	63,27%	70,45%	44	60,27%
Dirección	0	0,00%	0,00%	3	6,12%	100,00%	3	4,11%
Coordinación	2	8,33%	18,18%	9	18,37%	81,82%	11	15,07%
Administrativa	9	37,50%	60,00%	6	12,24%	40,00%	15	20,55%
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,88%</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>	<b>67,12%</b>	<b>73</b>	<b>Total general</b>

La distribución por categorías nos indica que las mujeres que trabajan en la FEB tienen presencia en 3 categorías: Técnica (54,7%) y Administrativa (37,50%) y en menor medida en la de Coordinación, y son mayoría en la administrativa con un 60% del total. Mientras que los hombres tienen presencia en las 4, en solitario en dirección y mayoritariamente en la técnica (70% de hombres, 30% mujeres) y la de coordinación 81% ocupada por hombres. Mientras la mayoría de los varones trabajan en el área Técnica (63,27%)

Antigüedad y sexo

Como podemos observar en el gráfico de la distribución de la antigüedad mayoritariamente la plantilla de la FEB se agrupa en dos bloques: quienes llevan trabajando en la entidad entre 1 y 3 años (38,4%) y quienes llevan más de 11 (30,2% de la plantilla)

Esto nos habla de una fidelización muy elevada de la plantilla de la FEB, cuyo casi 50% de la plantilla desarrolla su actividad hace más de 7 años. Y, como hemos dicho, más del 30% de la plantilla más de 11 años. La distribución por sexos se da de manera igualitaria



**Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo**

EDAD	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
<24	0	0,00%	0,00%	2	4,08%	100,00%	2	2,74%
25 a 29	2	8,33%	33,33%	4	8,16%	66,67%	6	8,22%
30 a 34	3	12,50%	30,00%	7	14,29%	70,00%	10	13,70%
35 a 39	3	12,50%	42,86%	4	8,16%	57,14%	7	9,59%
40 a 44	5	20,83%	45,45%	6	12,24%	54,55%	11	15,07%
45 a 49	6	25,00%	37,50%	10	20,41%	62,50%	16	21,92%
50 a 54	2	8,33%	18,18%	9	18,37%	81,82%	11	15,07%
55 a 59	3	12,50%	60,00%	2	4,08%	40,00%	5	6,85%
60 a 64	0	0,00%	0,00%	5	10,20%	100,00%	5	6,85%
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,88%</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>	<b>67,12%</b>	<b>73</b>	<b>Total general</b>

Observamos en la gráfica precedente que no existe una situación de equilibrio entre los sexos en ninguna franja de edad. Sólo se aprecia un equilibrio en la franja entre 55 y 59 años. En el resto se da una fuerte masculinización, especialmente en las edades de menos de 24 a 29

**Distribución de la plantilla por nivel académico y sexo**

La primera apreciación es la alta formación de la plantilla. Como podemos comprobar más del 63 % de la plantilla de la FEB tiene estudios superiores (máster o universitarios). Y el 35% estudios medios.

Nivel Académico	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
ESO	0	0,00%	0,00%	1	2,04%	100,00%	1	1,37%
FP	6	25,00%	42,86%	8	16,33%	57,14%	14	19,18%
BACHILLERATO	3	12,50%	27,27%	8	16,33%	72,73%	11	15,07%
UNIVERSITARIO	4	16,67%	18,18%	18	36,73%	81,82%	22	30,14%
Master	11	45,83%	44,00%	14	28,57%	56,00%	25	34,25%
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,88%</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>	<b>67,12%</b>	<b>73</b>	<b>Total general</b>

En los porcentajes de distribución por sexo observamos que entre las mujeres en plantilla de la FEB las titulaciones mayoritarias son las de FP y Master, mientras en los varones lo son las de universitario y Master.

La elevada formación de la plantilla de la FEB puede ser objeto de mayor estudio para ligarlas tanto a la formación, como al protocolo de promoción y contratación

### Conclusiones

Podemos constatar que el fenómeno de una excesiva masculinización de los departamentos y áreas de la FEB puede responder a un estereotipo de género del deporte, en general y de la gestión deportiva en particular. Diversos estudios muestran el progresivo descenso de la presencia femenina en los diferentes estudios relacionados con la educación física, la actividad física y el deporte. Se constata, pues, un proceso de masculinización de esta área de conocimiento que puede tener su reflejo en la baja participación posterior en estudios y másteres relacionados con la gestión deportiva.

Dicho todo lo anterior, la segregación ocupacional tiene consecuencias que repercuten no solamente en las personas a título individual, sino también en la sociedad y la economía. Por un lado, según el cargo que ocupemos y la actividad económica que ejerzamos, la percepción cambia; esto contribuye a perpetuar los estereotipos de género. Por otro lado, afecta a las decisiones relacionadas con la formación y educación de las generaciones venideras. Y a un nivel plenamente empresarial, competencias y puestos pueden encontrarse estrechamente ligados a creencias sobre la mejor o peor adecuación de un sexo u otro, desembocando en expectativas erróneas y en una ocupación organizativa menos eficaz y eficiente.

Como puntos fuertes la FEB presenta una plantilla con diversidad generacional en todos los tramos de edad, con presencia mejorable de personas con diversidad funcional. Una plantilla altamente formada y con mucha fidelización a la entidad como demuestran la antigüedad en la empresa.

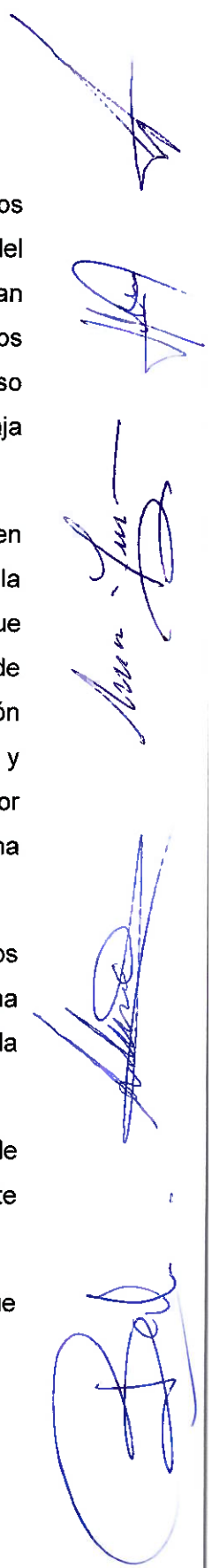
Como áreas de mejora están la Infrarrepresentación de mujeres en las áreas de dirección y un desequilibrio entre sexos en la mayoría de departamentos especialmente IT y ciberseguridad y comunicación.

También presenta un desequilibrio en la franja de edad más joven en la plantilla, que hay que vigilar para que no repercuta en acentuar el desequilibrio futuro de la FEB

- **Formación**

Con la gestión de la formación se pretende:

- Contribuir a la consecución de los objetivos de la FEB



- Apoyar el cambio y el desarrollo de la organización.
- Retener y desarrollar el talento y el potencial de cada persona.
- Mejorar la satisfacción de las personas y del sentido de pertenencia a la FEB procurando un clima positivo y proactivo dentro de la organización.
- Disponer de un equipo motivado, eficaz y competitivo.

La política formativa de la FEB se diseña fundamentalmente mediante entrevistas de la dirección de RRHH con Dirección de Departamento. Se diseñan las necesidades formativas de la entidad y también, se reporta, mediante observación y entrevistas con el personal, ya sea de forma individual y con el Comité de Empresa.

Existen en la FEB canales de comunicación habitual con el departamento de RRHH y con la dirección de cada departamento, aunque no se explicita un sistema estandarizado para solicitar formación o formularios tipo para solicitarla.

De la plantilla, el presente año 32 personas han recibido formación voluntaria, dentro del horario laboral. Esta formación que fundamentalmente tiene que ver con los idiomas (inglés), y con áreas relacionadas con las herramientas digitales

Formacion	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
Inglés	8	61,54%	40,00%	12	63,16%	60,00%	20	62,50%
Google drive	4	30,77%	36,36%	7	36,84%	63,64%	11	34,38%
Adobe	1	7,69%	9,09%	0	0,00%	0,00%	1	3,13%
<b>Total general</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>	<b>40,63%</b>	<b>19</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,38%</b>	<b>32</b>	<b>Total general</b>

La formación, si bien no está ligada de manera explícita a la carrera profesional y a un proceso ligado a la promoción es igualitaria. El 40,63% de las solicitudes han sido mujeres y el 59,38% hombres. Tampoco se aprecia diferencias en la elección de temas de la formación: el inglés es mayoritario en ambos sexos.

Sin embargo, y pese a existir una posibilidad de formación en la FEB el 54,7% de la plantilla desconoce la existencia de un plan de formación y tampoco conoce si la empresa consulta sobre las acciones formativas impartidas.

**Conclusiones**

Como puntos fuertes se destaca el hecho de que el 50% de la plantilla ha realizado formación. La formación de manera mayoritaria ha sido realizada dentro del horario laboral, lo que destaca la voluntad de la empresa en el desarrollo de la formación. Además, es una formación con igualdad en los y las beneficiarias. Sin embargo, sería conveniente ligar la formación a la promoción laboral, de manera que se debe desarrollar un protocolo de formación objetivo para la plantilla.

- **Promoción**

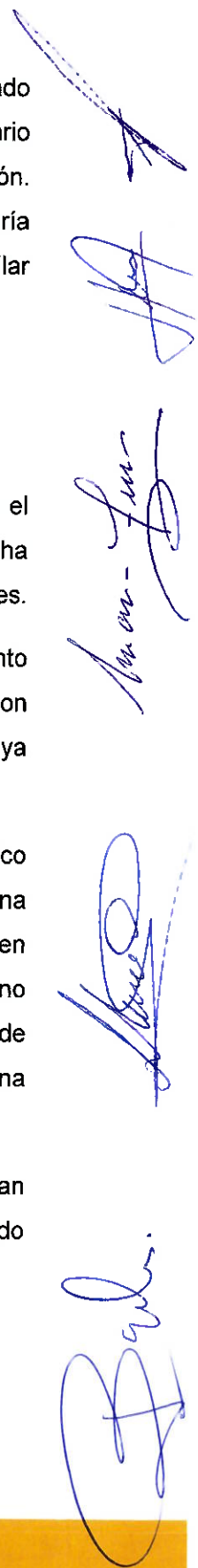
El análisis de la promoción y el desarrollo profesional de la plantilla es crucial para el diagnóstico de una organización. Esta importancia se debe a que tradicionalmente ha sido uno de los ámbitos en los que más desigualdad ha habido entre mujeres y hombres.

Las diferencias se sustentan principalmente en estereotipos de género, que son junto con otros factores como la corresponsabilidad, el tipo de jornada laboral, etc., son obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad, como ya se ha referido al tratar el fenómeno “techo de cristal”.

Respecto al sistema de promoción interna dentro de la FEB no existe un plan específico de carrera, ni un sistema estandarizado o de baremación de la promoción ligada a una definición de puestos de trabajo, ni existe a fijación objetiva de hitos que deben cumplirse para la promoción. Es verdad que las promociones se han dado, pero no parecen responder a un diseño que permita ponerlo en contacto y cruzar los criterios de promoción con las necesidades de formación y las posibilidades de desarrollo de una carrera profesional.

Existe una valoración del desempeño que no vincula a todos las y los empleados, tan solo incumbe a los que tienen salario variable o bonus. Para aplicarlo se han definido una serie de indicadores:

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| 1. Objetivos FEB: Porcentaje cumplimiento: 100%            | (% x Base Bonus = Subtotal 1) |
| 2. Objetivos departamento: Porcentaje cumplimiento: 100%   | (% x Subtotal 1 = Subtotal 2) |
| 3. Objetivos individuales: Porcentaje cumplimiento: .....% | (% x Subtotal 2 = TOTAL*)     |



Para definir el cálculo del porcentaje de los objetivos individuales se han definido áreas de baremación para calcular finalmente este desempeño y aplicar sueldos variables que permitan la promoción económica de la plantilla.

En la encuesta para obtener datos cualitativos encontramos que un 90,4% de la plantilla manifiesta que la FEB carece de un plan de carrera que permita la promoción interna y que no existe canal para comunicar las vacantes disponibles (85,7% de la plantilla) Además un 26% de la misma cree que mujeres y hombres no tienen la misma posibilidad de promoción.

2. ¿Cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de ascender?	Hombre	Mujer	Total general
NO	32,00%	70,59%	47,62%
SÍ	68,00%	29,41%	52,38%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Esto abre un área de mejora en las acciones de promoción y conocimiento de la plantilla de recursos existentes y permite trabajar en la mejora de los procesos de promoción de la FEB.

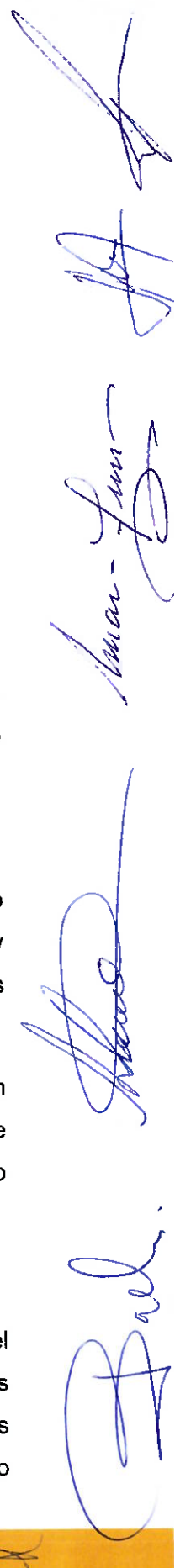
**Conclusiones**

Pese a la existencia de baremación del sistema de desempeño para puestos con sueldo variables, no existe un protocolo baremado de promoción, ligado a las necesidades y valoración de puestos que establezca unas condiciones objetivas de promoción ligadas al puesto de trabajo.

Convendría, por lo tanto, avanzar en la elaboración de un proyecto de promoción baremado y objetivo que mejore la percepción de la plantilla de los procesos de promoción, además de permitir mejorar en la obtención de datos segregados por sexo de promociones

- **Auditoría retributiva**

La Federación Española de Baloncesto rige su política retributiva en el marco del Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid, que regula en primer término como los complementos salariales, la definición de grupos profesionales y otra serie de criterios generales, que se cumplimentan con los que define el estatuto de los trabajadores, como



puede ser el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por el que se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.

En este Convenio se regulan también las 5 categorías profesionales de esta área y se definen en el mismo, las atribuciones, la formación y otras características objetivas de las mismas que resumimos en el presente cuadro.

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA
I	1	Titulado/a Superior
	2	Titulado/a Medio, Jefe/a Superior
II	3	Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
	4	Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
III	5	Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador/a 1ª
	6	Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador2ª, Encargado/a OV
IV	7	Dibujante, Ofic.1ª OV, Conductor/a
	8	Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calçador, Ofic. 2ª OV
V	9	Auxiliar Administrativo, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón

Las propuestas salariales para 2021, fecha límite de este convenio, son las siguientes:

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I	1	1.324,81	18.547,37
I	2	1.281,06	17.934,82
II	3	1.233,31	17.266,33
II	4	1.185,53	16.597,38
III	5	1.098,03	15.372,42
III	6	1.054,28	14.759,86
IV	7	1.022,65	14.317,07
IV	8	1.011,57	14.161,94
V	9	1.000,09	14.001,23

En lo que respecta a la FEB la primera apreciación frente a este espíritu objetivador del convenio es la gran dispersión y abanico de sueldos que no parecen ajustarse a una definición objetiva y que, como veremos hace muy difícil la comparativa. Existen 56 diferentes salarios base, prácticamente uno por persona de la plantilla, lo que denota, en principio una deficiente valoración de los puestos de trabajo.

Dato ratificado en la encuesta a la plantilla en el que el 88,1% de la misma cree que hay una mejora en la transparencia en la política salarial de la FEB.

La definición de Puestos de trabajo por grupos de la FEB y sobre la que se ha elaborado la auditoría salarial es la siguiente:

GRUPO 0

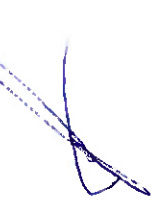
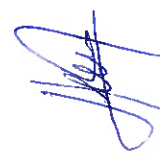
Presidente
Director General

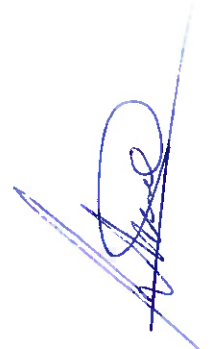
GRUPO 1

Director Gabinete Presidencia
Secretario General
Directora Competiciones
Director Financiero
Director IT y Ciberseguridad
Directora RRHH y Compliance
Director Marketing y Patrocinios
Director Comunicación
Director Área Deportiva
Director Deportivo
Director Operaciones

GRUPO 2

Responsable de Comunicación de Presidencia
Embajador FEB
Responsable de Asuntos Legales/Comités
Responsable de Organización de Competiciones
Responsable Operativo de Competiciones
Responsable Administrativo CSD
Responsable de Compras
Responsable de Viajes
Analistas de Desarrollo
Arquitecto Cloud
Responsable de Producción y Control de Marketing y Patrocinios
Responsable de Marketing y Activación de Patrocinios
Responsable de E-Commerce y Patrocinios
Segundo responsable Área Comunicación
Responsable de Comunicación de Competiciones FEB
Segundo jefe de Prensa SEAF
Responsable de RRSS y Nuevos Formatos
Jefa de Prensa SEAF
Jefe de Expedición SEAM y Embajador FEB
Responsables Técnicos de Selecciones







**PLAN DE IGUALDAD**

**2022-2026**



Responsable de Logística y Servicios SEAM y SEAF
Coordinador de Árbitros
Responsable de Producción y Servicios – Operaciones
Supervisor de Normativas de Competiciones y Eventos
Responsable de Ticketing y Almacenes
Coordinador Museo FEB
<i>Licencias, Transfers y Antidopaje</i>
<i>Proyectos</i>

**GRUPO 3**

Secretaria de Gabinete de Presidencia
Oficial Administrativa Transfer
Oficial Jurídico
Oficial Administrativo de Recepción y Servicios Generales
Gestor Operativo y Análisis de Competiciones
Oficial Administrativo de Árbitros y Selecciones
Encargado de Proyectos de Soluciones
Técnico de Sistemas
Oficial Administrativo de RRHH
Gestora Administrativa y Logística de Selecciones
Gestora Administrativa y Logística de Árbitros
Gestora Administrativa y Logística de 3x3
Gestora Administrativa y Logística de Entrenadores
Gestora Administrativa y Logística de Área Médica
Servicios Generales Museo FEB
Gestor de Viajes

**GRUPO 4**

Administrativo Licencias
Administrativo Contable

**GRUPO 5**

Mozo de almacén
-----------------

Dentro de la FEB aparece, además del salario Base los siguientes complementos salariales:

Antigüedad	Gratificación extraordinaria	Actividad	Extra de Verano
Extra de Invierno	Bonus de desempeño	Vehículo	

Y extrasalariales

Manutención	Transporte
-------------	------------

PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



El resumen de la auditoría retributiva sería:

El salario base presenta una diferencia entre mujeres y hombres de un 13% seguramente provocada por la escasa presencia de mujeres en puestos directivos, asociados a un mayor sueldo.

**1.1.e. IMPORTES EFECTIVOS Promedios** Razón Social - ME PERIODO DE REFERENCIA 01-01-21 fecha inicio 31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT	ACT	BON	GRAT	EXT.Ve	EXT.In	VEH	Tot COMPLES AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	TRANSP	MANU	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			13%	12%	52%	41%	29%	34%	39%	40%	44%	31%	44%	100%	79%	31%
Hombre	45	45	1.505	173	1.086	216	62	196	200	32	1.919	3.424	10	17	27	3.451
Mujer	24	24	1.305	108	517	128	50	129	123	18	1.073	2.378	6	0	6	2.384

Observamos que las diferencias se observan en complementos salariales, todos ellos justificados por las características del complemento, ligados al puesto o a la desempeño, siempre ligados a la actividad y no a la persona, por lo que no se aprecia ninguna discriminación en estos conceptos.

Los datos desagregados por grupos presentan, también, diferencias pequeñas en salario base (3-4%)

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT	ACT	BON	GRAT	EXT.Ve	EXT.In	VEH	Tot COMPLES AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	TRANSP	MANU	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>GRUPO 01</b>			3%	44%	45%	31%	0%	25%	25%	30%	36%	26%	100%	100%	100%	26%
Hombre	9	9	1.962	152	2.827	558	67	382	383	162	4.329	6.291	9	7	17	6.308
Mujer	2	2	1.897	86	1.450	383	67	288	286	211	2.769	4.668	0	0	0	4.668
<b>GRUPO 02</b>			4%	58%	72%	47%	14%	8%	8%	0%	1%	2%	85%	100%	80%	3%
Hombre	25	25	1.498	118	887	181	58	180	182	0	1.987	3.085	7	24	31	3.125
Mujer	7	7	1.441	187	888	237	67	194	194	0	1.577	3.018	12	0	12	3.030
<b>GRUPO 03</b>			3%	38%	18%	56%	48%	17%	38%	0%	19%	8%	83%	100%	88%	9%
Hombre	9	9	1.190	138	277	58	47	82	84	0	715	1.904	23	10	33	1.938
Mujer	13	13	1.151	86	327	26	36	72	60	0	608	1.756	4	0	4	1.760

son los complementos salariales los que, de nuevo, provocan la mayor diferencia entre mujeres y hombres. Obviamos el complemento de Antigüedad porque depende de datos objetivos fijados en convenio. Los que superan el nivel son, fundamentalmente los referidos a Actividad que en unos grupos aparece con porcentaje positivo, es decir con una brecha en favor de los hombres (grupo 01 con un 45%) y en otros, como es el caso del Grupo 03, a las mujeres con un -18%.

Lo mismo ocurre con el Bonus de Desempeño que en el grupo 01 presenta un 31% de brecha en favor de los hombres, pero en el grupo 02 un -47% de brecha favorable a las mujeres.

Es por tanto por lo que podemos aseverar que no existe una discriminación retributiva en función del sexo en la FEB, sino una diferencia salarial derivada de la aplicación transparente y objetiva de los complementos salariales

**Conclusiones**

Las diferencias en el salario base ente mujeres y hombres nos plantean una brecha pequeña. Contamos en la FEB con la inexistencia de un número elevado de complementos y con una definición de puestos de trabajo realizada

Sin embargo sería deseable una revisión de la diversidad en los sueldos base y de la valoración de puestos de trabajo conforme a la ley, también una revisión de la Definición de puestos de trabajo, en especial los grupos 03 y 01 que presentan diferencias más amplias.

- **Condiciones laborales**

Respecto a la jornada laboral en la Federación Española de Baloncesto se distribuye en 3 horarios: jornada continua, horario partido y libre.

La mayoría de la plantilla de la FEB (60%) tienen horario partido, como se aprecia en el gráfico. El 26%, a la jornada libre y el 14% tiene jornada continua, en su mayoría el departamento administrativo.

Del análisis de manera segregada por sexo la jornada laboral observamos lo siguiente

horario	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
continuo	8	33,33%	80,00%	2	4,08%	20,00%	10	13,70%
libre	3	12,50%	17,65%	14	28,57%	82,35%	17	23,29%
partido	13	54,17%	28,26%	33	67,35%	71,74%	46	63,01%
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,88%</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>	<b>67,12%</b>	<b>73</b>	<b>Total general</b>

Podemos apreciar diferencias en todas las franjas horarias. La jornada partida presenta diferencias entre ambos sexos, el 54,17% de las mujeres que trabajan en la FEB tienen este horario y el 67,3% de los hombres. La jornada libre presenta una brecha mayor, seguramente por el mayor porcentaje de hombres que ocupan cargos directivos que tienen asignada esta jornada, ya que son hombres el 82% de los que tienen esta jornada y, por el contrario, la jornada continua, más asociada al área administrativa es la que presenta un 80% de mujeres en la franja descrita y representa el 33,33% de todas las

mujeres que trabajan en la FEB mientras solo el 2,2% del total de los hombres de la Federación.

Respecto al tipo de contratación

TIPO DE CONTRATACIÓN	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
Indefinido completo	19	79,17%	29,23%	46	93,88%	70,77%	65	89,04%
Indefinido a tiempo parcial	3	12,50%	60,00%	2	4,08%	40,00%	5	6,85%
Duración determinada tiempo completo	0	0,00%	0,00%	1	2,04%	100,00%	1	1,37%
duración determinada tiempo parcial	2	8,33%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	2,74%
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	<b>32,88%</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>	<b>67,12%</b>	<b>73</b>	<b>Total general</b>

El 95,89% de la plantilla tiene contrato indefinido, de los que el 89,04% es indefinido a tiempo completo y aproximadamente tan solo el 4% de la plantilla sean eventuales.

Vemos existe una brecha de género en la modalidad de contratación ya que, del número total de mujeres y hombres de la plantilla, las mujeres presentan un mayor índice de contratación en el tiempo parcial, tanto en el indefinido, como en el de duración determinada.

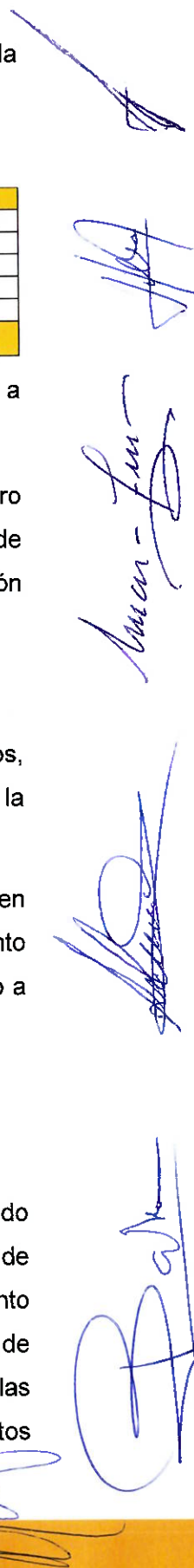
**Conclusiones**

Como puntos fuertes destacamos que el 95% de la plantilla tiene contratos indefinidos, con un pequeño porcentaje de contratos a tiempo parcial. Y respecto a la jornada es la jornada partida la mayoritaria y distribuida de manera igualitaria.

Las áreas de mejora estarían en la posibilidad de ampliación de la jornada continua, en la que la FEB está trabajando con un programa piloto del que hablaremos en otro punto de análisis y es estudio de la posibilidad de adecuación de las jornadas reducidas o a tiempo parcial a continuas.

- **Salud Laboral**

Respecto al Plan de Prevención de Riesgos Laborales la FEB tiene un Plan Aprobado en mayo de 2021. En este Plan se explicitan que, entre otras cuestiones relevantes y de especial atención la "FEDERACION ESPAÑOLA DE BALONCESTO en cumplimiento del artículo 26 sobre Protección de la maternidad de la ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, adopta las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los agentes, procedimientos



o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, a través de:

- Una adaptación de las condiciones, del tiempo de trabajo (incluida la no realización de trabajo nocturno o a turnos).
  - Cambio de función compatible con su estado.
  - Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y profesional.**

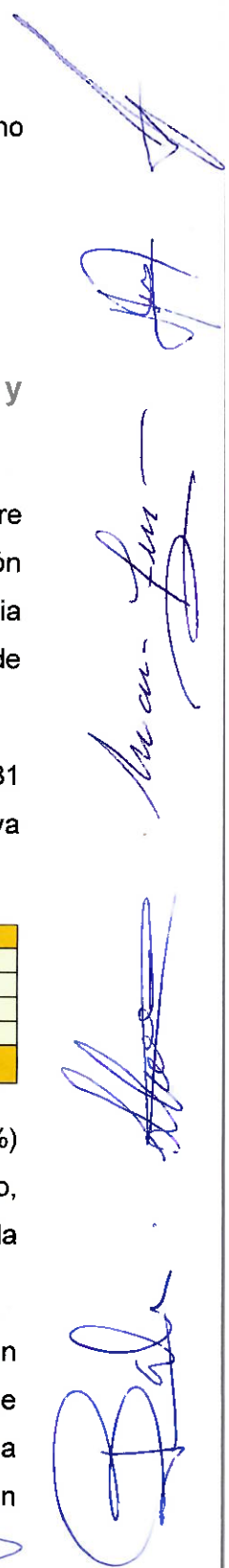
En lo relativo a las reducciones de jornada se reportan 8 reducciones de jornada entre la plantilla. De ellas 7 son solicitadas por mujeres, todas solicitadas para conciliación familiar, mientras el varón lo solicita para realizar estudios. Lo que confirma la tendencia general de una feminización en las reducciones de jornada con el objetivo de tratar de conciliar la vida laboral y familiar.

Todo este análisis lo realizamos teniendo en cuenta que en la plantilla de la FEB hay 31 personas en situación familiar de poder acogerse a algún tipo de adecuación horaria ya que tienen hijos o hijas menores a su cargo.

HIJAS/OS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Hor.	% Ver.	N.º	% Ver.
1	3	23,08%	30,00%	7	38,89%	70,00%	10	32,26%
2	4	30,77%	30,77%	9	50,00%	69,23%	13	41,94%
3	6	46,15%	75,00%	2	11,11%	25,00%	8	25,81%
<b>Total general</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>	<b>41,94%</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>58,06%</b>	<b>31</b>	<b>Total general</b>

Como podemos observar son más los hombres que tienen hijos o hijas a su cargo (56%) y sin embargo, como hemos analizado en el área correspondiente al tipo de contrato, son las mujeres las que tienen un tipo de jornada más habitualmente relacionada con la conciliación familiar.

En el transcurso de la elaboración de este Primer Plan de Igualdad, se ha propuesto un proyecto piloto de implantación de la jornada intensiva con un horario general base de 8:00 a 15:00 horas, que cada empleado complementará con las horas que sea necesarias para cumplir las 1.700 horas al año. Este horario base contará con



flexibilidad, tanto en la entrada, como en la salida (7:30 a 14:30 o 8:30 a 15:30 horas). Siguiendo el criterio de distribución irregular de la jornada, serán los directores de cada departamento los que determinen cuál es el sistema de turnos que se va a aplicar en cada departamento para completar las horas restantes hasta llegar a las 1.700 horas al año (139 horas), así como las excepciones que sean necesarias aplicar al horario general para que queden cubiertas todas las necesidades del servicio. Las horas trabajadas fuera del horario general podrán realizarse mediante teletrabajo, siempre que las características del puesto y las necesidades del departamento lo permitan y el director/a correspondiente lo haya autorizado. El teletrabajo no podrá exceder del cómputo de 139 horas/año.

El horario que rige según Acuerdo de Empleados FEB 2008 al 2012 para verano (del 25 de junio al 1 de septiembre) es de 8:15 a 14:15 h. El resto del año la jornada oficial es de 9 a 18 h, salvo los viernes que es de 8:15 a 14:15 h.

Los departamentos deberán estar cubiertos siempre en el horario oficial de la FEB, pero, cumpliendo esta premisa, los empleados podrán elegir su horario dentro de una franja flexible de entrada y salida de una hora. Esto permite una flexibilidad en el horario de entrada entre las 8 y las 10 h y salida entre las 17 y las 19 h, según horario.

La existencia de medidas de conciliación y su valoración en la plantilla se reflejan en los datos cualitativos obtenidos entre la plantilla. El 83% conoce y valora el impulso de las medidas implantadas por la FEB para favorecer y facilitar la conciliación familiar y un 64% cree necesario avanzar hacia el desarrollo de nuevas medidas.

### Conclusiones

Existen medidas de conciliación en la empresa (flexibilidad de entrada y salida) y posibilidad de teletrabajo. Están en estudio nuevas medidas de conciliación con proyectos piloto de ampliación de jornada continua.

Existe la posibilidad de mejora en la ampliación de contratos a tiempo parcial o de reducción de jornada de mujeres, a jornada continua.

- **Infrarrepresentación femenina**

Como hemos apuntado en diversos análisis realizados, la plantilla de la FEB presenta un grado elevado de masculinización general que le lleva a incumplir el deseable y justo equilibrio representativo de ambos sexos en las plantillas de las empresas, que como hemos también apuntado por ley corresponde a un 60/40 a favor de cualquiera de los 2 sexos. En este caso las mujeres suponen el 33% de la plantilla total de la FEB.

Respecto a la participación de mujeres en los diferentes niveles /departamentos/puestos de la empresa encontramos el mismo desequilibrio general.

Encontramos una infrarrepresentación de mujeres en los niveles jerárquicos superiores es insuficiente: 22% en técnico y 18% en dirección. De los 12 departamentos en los que se divide la FEB 8 superan el 60% de representación masculina y 4 son igualitarios. De las 4 categorías profesionales solo la administrativa es igualitaria, mientras que en dirección no existen mujeres.

Encontramos una infrarrepresentación femenina en el sector de edad más joven de la FEB lo que puede afectar a la continuidad de la infrarrepresentación femenina a futuro.

Sin embargo, cabe destacar que el Comité de empresa de la FEB está compuesto en la parte de la RLT por 4 mujeres y 1 hombre, constatando, aquí quizás la única infrarrepresentación masculina dentro de la representación de las personas que trabajan en la FEB.

En la encuesta realizada para recabar información de la plantilla el 52% de la misma (tanto del general, como desglosado por sexos) cree que la FEB está llevando a cabo acciones para que mujeres y hombres desempeñen puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto. Por lo que aunque exista una infrarrepresentación de mujeres se reconoce el objetivo de la FEB de revertir esta situación.

- **Prevención y actuación frente al acoso**

La FEB tiene desarrollado un Protocolo frente a la violencia sexual y por razón de sexo por el que adquiere una serie de compromisos, no solo internos a la propia FEB, sino el compromiso de extender el conocimiento de este protocolo a todas las personas y

entidades vinculadas a ella para tratar de prevenir y en su caso conocer los servicios de protección que la FEB pone a su alcance. El compromiso que se adopta pretende:

- Asegurar que los procesos de selección de personal son transparentes y seguros
- Garantizar que el personal que preste sus servicios en la FEB (médico, técnico, de servicios, etc.) esté en posesión del certificado de ausencia de delitos sexuales
- Asegurar que los procedimientos disciplinarios y procesos de apelación están implantados para gestionar correctamente cualquier posible caso de incumplimiento de los códigos de buenas prácticas.
- Poner todos los medios a su alcance para resolver, con la mayor celeridad y eficacia posible, las solicitudes de ayuda presentadas
- Adoptar medidas de protección a víctimas o terceras personas que hayan informado acerca de cualquier conducta relacionada con la violencia sexual.
- Garantizar la confidencialidad y el archivo adecuado de la documentación relacionada con un posible caso, según lo dispuesto en la Ley de Protección de datos personales.
- Implantar la formación adecuada para la prevención y erradicación de la violencia sexual.

Este protocolo propio está recogido tanto con el onboarding como en repositorio documental con acceso de toda la plantilla

La FEB tiene además un código de conducta firmado por toda la plantilla y publicado en la web de la FEB para conocimiento de toda la estructura del compromiso inequívoco de la FEB contra cualquier tipo de comportamiento que denigre o infravalore a ninguna persona.

### **Conclusiones**

Como puntos fuertes la existencia tanto de un código de conducta como un Protocolo propio contra el acoso y abuso sexual o por razón de sexo en repositorio documental con acceso de toda la plantilla



Acuerdo unánime de la plantilla (100%) reflejado en la encuesta en la encuesta de ningún caso de acoso conocido en la plantilla FEB.

Las áreas de mejora deberían trabajar la difusión tanto del protocolo propio contra el acoso y el abuso, como del código ético a entidades y personas colaboradoras de la FEB y la formación a la plantilla en prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- **Uso no discriminatorio del lenguaje**

La utilización de un lenguaje no sexista ha sido puesta de relevancia en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, con el objetivo de conseguir una visibilización adecuada ya que el uso cotidiano del lenguaje y la tendencia a la masculinización hace necesario que se empleen herramientas de orientación para la incorporación de esta estrategia en la actividad cotidiana de las empresas.

No se advierten en la web ningún uso de imágenes sexistas de las jugadoras y se mantiene el mismo criterio que se utiliza en las imágenes de los jugadores. Se presentan en el desarrollo de partidos, con los mismos planos, formatos y el mismo tipo de imágenes. El uso del lenguaje requiere algún criterio común que evite posible uso de lenguaje sexista.

**Conclusiones.**

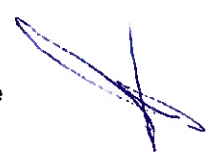
Los puntos fuertes de la FEB es la presencia igualitaria en la Web de las secciones masculinas y femeninas y el buen tratamiento de imágenes sin contenido sexista y muy igualitario.

Se sugiere trabajar en la elaboración de un manual de estilo de comunicación no sexista para las comunicaciones tanto internas y externas de la FEB que aúne criterios

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- **OBJETIVOS GENERALES**

1. Integrar en la empresa el **principio de Igualdad de trato y de oportunidades** de mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.



2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.
4. Disminuir la brecha salarial

• **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Sensibilizar e informar sobre la igualdad
2. Revertir la segregación horizontal y vertical detectada en la empresa.
3. Fomentar el equilibrio de hombres y mujeres de la plantilla
4. Garantizar espacios de trabajo saludables y seguros para toda la plantilla
5. Fomentar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
6. Garantizar la efectividad de las políticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

• **OBJETIVOS CUANTITATIVOS**

1. Alcanzar el cumplimiento pleno de las acciones incluidas en el Plan de Acción, en un porcentaje de, al menos el 75%
2. Realizar un informe de seguimiento a los 2 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
3. Realizar un informe de evaluación final a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.

• **IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, MATERIALES Y HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS**

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.


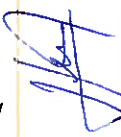


La descripción de los recursos personales está detallada en cada uno de los ejes estratégicos de actuación y más concretamente, se detalla en cada acción positiva a desarrollar en el presente plan de igualdad.


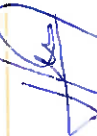



## RESUMEN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO	OBJETIVO GENERAL	ACCIÓN / MEDIDA	INDICADORES	RECURSOS
Proceso de selección y contratación	Protocolizar los procesos de selección y contratación para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección y la contratación en la FEB	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, denominación de puesto en las ofertas...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º Documentos revisados = 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RRHH y Compliance</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ofertas - ofertas con compromiso=0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RRHH y Compliance +RLT</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se ajusten al puesto y las necesidades estrictas del mismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ofertas realizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Seguimiento</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de documento estandarizado para solicitud interna de contratación en departamentos por</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 documento realizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RRHH y Compliance+RLT</li> </ul>



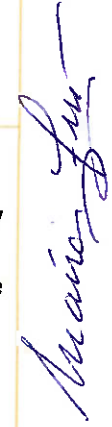

<p>Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina</p>		<p>competencias y conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo de acción positiva de contratación, Cumpliendo las condiciones técnicas seleccionar candidaturas presentadas por mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Acuerdo firmado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH y Compliance +RLT</li> </ul>		
	<p>Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diversos cargos y clasificaciones de organización de la FEB</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar anualmente tanto a la Comisión de Seguimiento como a jefaturas de departamento y dirección de la evolución de adscripción de la plantilla por sexo a los distintos grupos profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos de grupos desagregados por sexo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Seguimiento</li> </ul>		
	<p>fomentar la formación de la plantilla, tanto para promover la igualdad, la adecuación a los puestos de trabajo como orientada al desarrollo de una carrera profesional dentro de la FEB</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad a la plantilla</li> <li>• Elaboración de un plan de formación para la FEB</li> <li>• Detección y recogida de propuestas de formación en la plantilla, que consideren favorecen su desarrollo profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nº personas formadas en igualdad por departamento</li> <li>• 1 Plan elaborado</li> <li>• 1 encuesta realizada y cumplimentada por el 70% de la plantilla y el 100% de representación departamental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> </ul>		

Formación y Promoción

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer formación en puestos de trabajo diferentes al propio, dentro del mismo grupo profesional, relacionados con áreas de menor representatividad de mujeres.</li> <li>• Ofrecer acciones formativas específicas de habilidades directivas, para puestos de responsabilidad y de dirección, a mujeres promocionables a puestos directivos.</li> <li>• Informe con los principios de valoración objetiva y de no discriminación en procesos de promoción definidos y baremados</li> <li>• Informar a la Comisión de Seguimiento de los canales de comunicación utilizados para publicitar las vacantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de cursos realizados</li> <li>• Nº de mujeres formadas</li> <li>• Informe realizado</li> <li>• Nº de vacantes-nº vacantes informadas =0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> <li>• Departamento RRHH</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> </ul>	   
<p><b>Retribuciones y auditoría salarial</b></p>	<p>Lograr la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar el sistema de retribución según un sistema de Valoración de puestos de Trabajo</li> <li>• Revisión de criterios de aplicación de complementos salariales</li> <li>• Actualización de grupos profesionales</li> <li>• Aprobación del sistema de VPT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VPT realizada</li> <li>• Nº complementos salariales revisados</li> <li>• Tabla grupos revisada</li> <li>• Documento firmado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento RRHH</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance</li> <li>• Mesa de Seguimiento</li> </ul>	 

<p><b>Condiciones laborales</b></p>	<p>Lograr condiciones de trabajo en condiciones igualitarias para la plantilla respecto al horario, contrato etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de proyecto piloto de ampliación a jornada continua</li> <li>• Estudio de deseo de ampliación de contratación entre mujeres con contratos a tiempo parcial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 informe de valoración</li> <li>• Nº solicitudes de ampliación de contrato parcial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de RRHH y Compliance</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> </ul>	
<p><b>Salud Laboral</b></p>	<p>Analizar la salud laboral teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar, en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales, al objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. (incluidos los psicosociales)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable de sexo recogida en planes de PRL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable PRL</li> </ul>	 
<p><b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y profesional</b></p>	<p>Lograr condiciones de trabajo en condiciones igualitarias para la plantilla respecto al horario, contrato etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de los derechos de conciliación que actualmente tiene la plantilla de la FEB: derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y las que amplíe el Plan de Igualdad</li> <li>• Incluir derechos de conciliación en el Plan de Acogida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 informe de derechos de conciliación de la FEB enviado al 100% de la plantilla</li> <li>• Plan de Acogida ampliado con derechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa de Seguimiento</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance</li> </ul>	 

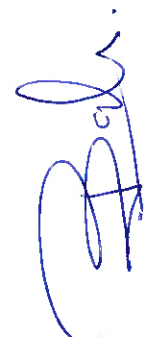


<p><b>Prevención y actuación frente al acoso</b></p>	<p><b>Uso no discriminatorio del lenguaje</b></p>	<p>Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un código ético que asuma la igualdad, la no discriminación y la lucha contra el acoso y abusos en toda la estructura FEB</li> <li>• Comunicación del código ético adoptado por la FEB a jugadoras, jugadores, entrenadoras / entrenadores, cuerpo técnico, federaciones etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuesta de Código ético para aprobación</li> <li>• N° de comunicaciones realizadas-n° entidades FEB=0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de RRHH y Compliance</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> </ul>	
	<p>Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (TGT, manual de acogida, revista IN, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad .</li> <li>• Elaboración de documento de estilo para el uso no discriminatorio del lenguaje: escrito, audiovisual, etc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de documentación analizada</li> <li>• Manual de estilo elaborado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> <li>• Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento</li> </ul>	  	

## DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

### 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**Objetivo General:** Protocolizar los procesos de selección y contratación para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección y la contratación en la FEB



**1.1 Objetivo específico:** garantizar que la documentación utilizada en los procedimientos de selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades para promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la FEB.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
1.1.1 Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, denominación de puesto en las ofertas...)	N.º Documentos revisados es 1	RRHH y Compliance	12 meses de la firma del Plan
1.1.2 Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	N.º de ofertas-realizadas con compromiso= 0	RRHH y Compliance +RLT	Vigencia del Plan
1.1.3 Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se ajusten al puesto y las necesidades estrictas del mismo	N.º de ofertas realizadas	Comisión de Seguimiento	Vigencia del Plan

**1.2 Objetivo específico:** Establecer procedimiento estandarizado de selección, objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género para utilizar en todos los procesos de selección de la FEB

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
1.2.1 Elaboración de documento estandarizado para solicitud interna de contratación en departamentos por competencias y conocimientos	1 documento realizado	RRHH y Compliance+RLT	2 meses tras la firma del Plan

**1.3 Objetivo específico:** garantizar acciones de acción positiva para la contratación de mujeres en la FEB



Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
1.3.1 Acuerdo de acción positiva de contratación, Cumpliendo las condiciones técnicas seleccionar candidaturas presentadas por mujeres.	Acuerdo firmado	RRHH y Compliance +RLT	Durante vigencia del plan

**2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Objetivo General:** fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diversos cargos y clasificaciones de organización de la FEB

2.1 Objetivo específico: Dar a conocer entre los responsables de la FEB de la situación de desequilibrio en la estructura			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
2.1.1 Informar anualmente tanto a la Comisión de Seguimiento como a jefaturas de departamento y dirección de la evolución de adscripción de la plantilla por sexo a los distintos grupos profesionales	Datos de grupos desagregados por sexo	Comisión de Seguimiento	A lo largo del Plan

**3. FORMACION**

**Objetivo General:** fomentar la formación de la plantilla, tanto para promover la igualdad, la adecuación a los puestos de trabajo como orientada al desarrollo de una carrera profesional dentro de la FEB

3.1 Objetivo específico: formación en igualdad			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
3.1.1 Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad a la plantilla	nº personas formadas en igualdad por departamento	RRHH	1 año tras la firma del plan

3.2 Objetivo específico: Elaboración de un proyecto formativo para la FEB			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
3.2.1 Elaboración de un plan de formación para la FEB	Plan elaborado	Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento	anual
3.2.2 Detección y recogida de propuestas de formación en la plantilla, que consideren favorecen su desarrollo profesional.	Encuesta realizada y cumplimentada por el 70% de la plantilla y 100% de representación departamental	Departamento RRHH y Compliance+Comisión de Seguimiento	anual

3.3 Objetivo específico: facilitar la formación para la promoción de la plantilla			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
3.3.1 Ofrecer formación en puestos de trabajo diferentes al propio, dentro del mismo grupo profesional, relacionados con áreas de menor representatividad de mujeres.	Cursos realizados	Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento	Anual
3.3.2 Ofrecer acciones formativas específicas de habilidades directivas, para puestos de responsabilidad y de dirección, a mujeres promocionables a puestos directivos.	Nº de mujeres formadas	Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento	A lo largo del Plan

4. PROMOCION

Objetivo General: fomentar la promoción profesional en la FEB sin sesgos de género

4.1 Objetivo específico: Elaborar un procedimiento de promoción interna			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
4.1.1 Informe con los principios de valoración objetiva y de no discriminación en procesos de promoción definidos y baremados	1 informe	RRHH	12 meses tras la firma

4.2 Objetivo específico: Informar sobre las vacantes a la plantilla			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
4.2.1 Informar a la Comisión de Seguimiento de los canales de comunicación utilizados para publicar las vacantes.	Nº de vacantes-nº vacantes informadas =0	Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento	Vigencia del Plan

5. POLITICA RETRIBUTIVA

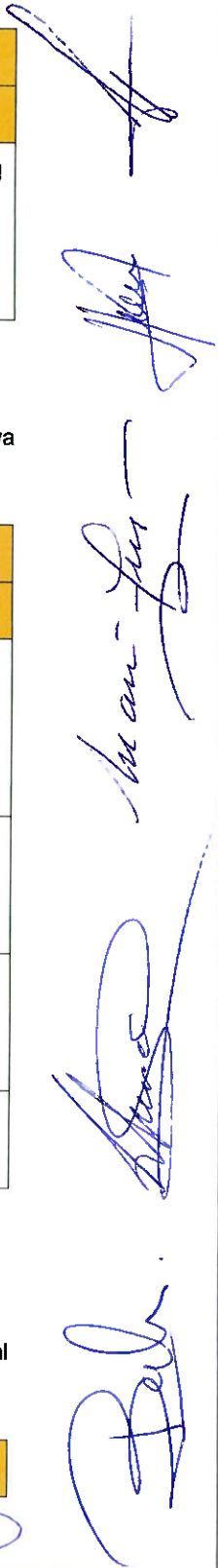
**Objetivo General:** Lograr la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor

5.1 Objetivo específico: Garantizar la objetividad de la política retributiva			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
5.1.1 Revisar el sistema de retribución aplicado en la empresa ligado al puesto según un sistema de Valoración de puestos de Trabajo	VPT realizada	RRHH	5 meses de la firma del Plan
5.1.2 Revisión de criterios de aplicación de complementos salariales	Complementos revisados	Departamento de RRHH y Compliance	2 meses tras la firma del Plan
5.1.3 Actualización de grupos profesionales	Tabla realizada	Departamento de RRHH y Compliance	8 meses tras la firma del Plan
5.1.4 Aprobación del sistema de VPT	Documento firmado	Mesa de Seguimiento	9 meses tras la firma del Plan

6. CONDICIONES LABORALES

**Objetivo General:** Lograr condiciones de trabajo en condiciones igualitarias para la plantilla respecto al horario, contrato etc.

6.1 Objetivo específico: Garantizar igualdad en las condiciones laborales
---



Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
6.1.1 Evaluación de proyecto piloto de ampliación a jornada continua	Informe de valoración	Departamento de RRHH y Compliance	7 meses tras la firma del plan
6.1.2 Estudio de deseo de ampliación de contratación entre mujeres con contratos a tiempo parcial	Nº de deseos de ampliación de jornada	Departamento de RRHH y Compliance + Comisión seguimiento	7 meses después de la firma del plan

7. SALUD LABORAL

**Objetivo General:** Analizar la salud laboral teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres

7.1 Objetivo específico: Garantizar igualdad en las condiciones laborales			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
7.1.1 Considerar, en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales, al objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. (incluidos los psicosociales)	Variable de sexo recogida	PRL	5 meses de la firma del Plan

8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

**Objetivo General:** Lograr condiciones de trabajo en condiciones igualitarias para la plantilla respecto al horario, contrato etc.

8.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
8.1.1 Comunicación de los derechos de conciliación que actualmente tiene la plantilla de la FEB: derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y las que amplie el Plan de Igualdad	Medidas incluidas	Mesa de Seguimiento	12 meses de la firma del Plan

8.1.2 Incluir derechos de conciliación en el Plan de Acogida	Derechos Incluidos s/n	Departamento de RRHH y Compliance	11 meses tras la firma
--	------------------------	-----------------------------------	------------------------

**9. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO**

**Objetivo General:** Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso

9.1 Garantizar el conocimiento del contenido del protocolo de actuación frente al acoso sexual en toda la estructura FEB			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
9.1.1 Elaborar un código ético que asuma la igualdad, la no discriminación y la lucha contra el acoso y abusos en toda la estructura FEB	Propuesta de Código ético	Departamento de RRHH y Compliance	24 meses tras la firma

9.2 Garantizar el conocimiento del código ético de la FEB			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
9.2.1 Comunicación del código ético adoptado por la FEB a jugadoras, jugadores, entrenadoras y entrenadores, cuerpo técnico, federaciones etc.	Nº de comunicaciones realizadas-nº entidades FEB=0	Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento	24 meses tras la firma

**10. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE**

**Objetivo General:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

10.1 Revisar, corregir y formar a las personas responsables de la comunicación FEB			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
10.1.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (TGT, manual de acogida, revista IN, tabloneros, comunicados, circulares,	Nº de documentación analizada	Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento	36 meses tras la firma

## PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad .			
10.1.2 Elaboración de documento de estilo para el uso no discriminatorio del lenguaje: escrito, audiovisual, etc	Manual elaborado	Departamento de RRHH y Compliance+Comisión de seguimiento	36 meses tras la firma

10.2 Difusión del Plan de Igualdad a todos los estamentos de la FEB			
Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
10.2.1 Informar periódicamente a la plantilla y estructura FEB del desarrollo y resultados del Plan de Igualdad	Informe	Mesa de Seguimiento	de Anual

## CALENDARIO

calendario	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
2022 MEDIDAS PRIORITARIAS ANUAL						1.1; 8.2; 3.3; 3.4 3.6; 10.3			2.1	1.2		
2023			5.1		5.2	5.3	1.5		3.5	6.1		
2024					8.1		8.2				6.2	
2025							1.1; 1.3; 1.4; 4.1					
2026												

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el

establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**

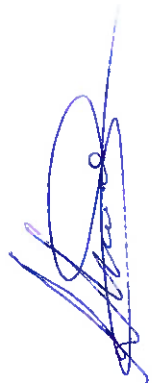
Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Por tanto, la composición de la comisión de seguimiento será:

Parte empresa	Parte RLT
Luis Lucio Villegas	Paloma Rubio Lago
Javier Criado Moreno	Ignacio Jimenez Galleo
Belen Cocero Mora	Representante UGT

- **Funciones de la Comisión de Seguimiento**

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.



- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- **Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento**
  - Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
  - Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
  - Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.
- **Seguimiento**

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de la Federación Española de Baloncesto y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y POSIBLES DISCREPANCIAS

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento en caso de:**

- a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.



- b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c. Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- d. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Seguimiento de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Por último y ante posibles discrepancias que pudieran surgir se recurrirá a los organismos pertinentes para la mediación necesaria que de continuidad al proceso

## EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

