

2024



PLAN DE IGUALDAD

**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
PIRAGÜISMO
APROBADO POR JUNTA DIRECTIVA EL 7 DE
JUNIO DE 2024**

INDICE

1.- PRESENTACION.

2.- MARCO LEGAL.

3.- COMPROMISO DE LA RFEF CON LA IGUALDAD.

4.- CARACTERÍSTICAS GENERALES.

5.- INFORME DE DIAGNOSTICO.

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

7.- MEDIDAS PROPUESTAS.

8.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

9.- EVALUACION Y REVISION. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

10.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, Y LGTBI FOBIA. (PERSONAL LABORAL).

1.- PRESENTACIÓN.

La Federación Española de Piragüismo se funda en Madrid el 19 de diciembre de 1959.

En la década de los sesenta, la Federación Española de Piragüismo va cimentando su estructura deportiva, consolidándose como federación independiente de la de Remo, formando a sus técnicos, a sus árbitros y unas bases de competición que calan profundamente entre la afición que existe entre clubes y federaciones provinciales.

La primera década del siglo XXI lleva el sello olímpico merced a las cinco medallas que se logran entre las Olimpiadas de Atenas y Pekín. La Federación Española de Piragüismo recibe el título de Real otorgado por su majestad el Rey.

El ANUARIO DE ESTADÍSTICAS DEPORTIVAS 2023 (elaborado por la División de Estadística y Estudios, Secretaría General Técnica, Ministerio de Cultura y Deporte) publicado en mayo de 2023, recoge como datos de licencias federadas en el año 2022 de 10.129; de las cuales 6.928 corresponden a hombres y 3.201 a mujeres. Es decir, un porcentaje de 68,4% de hombres frente a un 31,60% de mujeres.

En dicho Anuario se observa también la comparativa de resultados respecto al año 2021, cuando los hombres representaban un porcentaje de 65,40% frente a los 34,60% que representaban las mujeres.

La encuesta también analiza los hábitos deportivos en España: en 2022 aproximadamente 6 de cada 10 personas de 15 años en adelante practicó deporte en el último año, 57,3% ya sea de forma periódica u ocasional, cifra que representa un incremento de 3,8 puntos respecto a la etapa pre-COVID.

Por sexo, la práctica deportiva continúa siendo superior en los hombres, independientemente de la frecuencia, situándose en términos anuales en 63,1% y 51,8% respetivamente. Si es cierto, que la brecha de 11,3 puntos porcentuales es inferior a la registrada en el estudio anterior que se realizó en el año 2015, 12,3 puntos porcentuales.

En relación con la necesidad de elaborar un plan de igualdad y que tenga repercusión en todas las entidades que forman parte de la RFEP, se ha de destacar que, a nivel general, en el año 2022 de las 10.129 mil licencias federadas, sólo el 31,60% corresponden a mujeres.

La actividad fundamental de la RFEP se concentra en su Calendario oficial que se aprueba por la Asamblea General de la Federación de forma anual y las oportunas modificaciones por parte de la Comisión Delegada.

En dicho Calendario se recogen las actividades oficiales y las actividades que se desarrollan por parte de la RFEP, de conformidad con sus Estatutos.

Las actividades del Comité Nacional de Mujer y Piragua deben incorporarse en el Calendario Oficial para conocimiento público de la Federación.

La Real Federación Española de Piragüismo tiene su sede, según determinan sus Estatutos y así se ha inscrito en el correspondiente Registro de Entidades Deportivas en:

CALLE ANTRACITA 7-3º

28045 MADRID

Dicho domicilio puede ser modificado de conformidad con lo que establecen los Estatutos de la RFEP y constituye su centro de trabajo fundamental, dónde se desarrolla el trabajo básico de la Federación Deportiva.

2.- MARCO LEGAL.

El marco legal general de la RFEP se recoge en sus propios Estatutos, Reglamentos, normativa nacional e internacional, se rige por la normativa deportiva de ámbito estatal y específicamente la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, el Real Decreto 1835/1991 de 20 de diciembre de Federaciones Deportivas y Registro de Asociaciones

Deportivas, y en general por el resto de normas que inciden en su actividad.

En el artículo 4 de la Ley 39/2022 se establece un marco específico de promoción la igualdad efectiva en el deporte, que en lo que se puede aplicar al presente plan de igualdad establece:

4. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a realizar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que será elevado al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel nacional para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la federación, asociaciones y sindicatos de deportistas. La estructura y plazo para la presentación del citado informe se determinará por el Consejo superior de Deportes.

La entrada en vigor de esta Ley el 1 de enero de 2023 implica la adaptación de la RFEF para establecer un plan de igualdad acorde a las disposiciones establecidas por dicha norma.

La Federación quiere reforzar las medidas que ya se han ido adoptando en defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a todos los niveles:



1. Nivel laboral y organizativo

El compromiso claro de la Federación por la igualdad de las condiciones laborales entre hombres y mujeres.

2. Nivel directivo

La Federación asume el compromiso de reforzar las medidas para ampliar la participación de las mujeres en la RFEF en todos sus niveles de dirección y gestión de la federación.

3. Nivel deportivo:

Aumentar las medidas para que se incremente el porcentaje de licencias federativas de mujeres y su participación efectiva a todos los niveles deportivos.

La necesaria igualdad efectiva entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombre (LOIEMH) dirigida a hacer

efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El art. 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La RFEF considera necesario que se adopten medidas de igualdad asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, siendo en consecuencia, una prioridad en cualquier actuación de la RFEF, considerándose un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

3.- COMPROMISO DE LA RFEF CON LA IGUALDAD.

La Real Federación Española de Piragüismo declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Para ello se establecen una serie de estrategias y prácticas a adoptar para eliminar desequilibrios, lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, y fomentar la participación de la mujer en todos los ámbitos de nuestra organización (deportivo, técnico, de gestión y de organización).

La Real Federación Española de Piragüismo asume en todos los ámbitos de su actividad el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Desde la Federación se impulsará siempre el fomento de medidas de igualdad, creándose para ello el Plan de Igualdad de la Federación, en el que se recogerá el diagnóstico inicial, así como los objetivos y medidas a implantar en cada una de las áreas, arbitrándose igualmente los correspondientes sistemas de seguimiento y control.

4.- CARACTERÍSTICAS GENERALES.

El Plan de Igualdad se articula y desarrolla conforme a los siguientes puntos:

- 1.- Organización y gestión interna de la federación.
- 2.- Gestión Presupuestaria.
- 3.- Actividad deportiva.
- 4.- Prevención de la violencia de género.
- 5.- Plan de Formación.
- 6.- Plan de Comunicación.

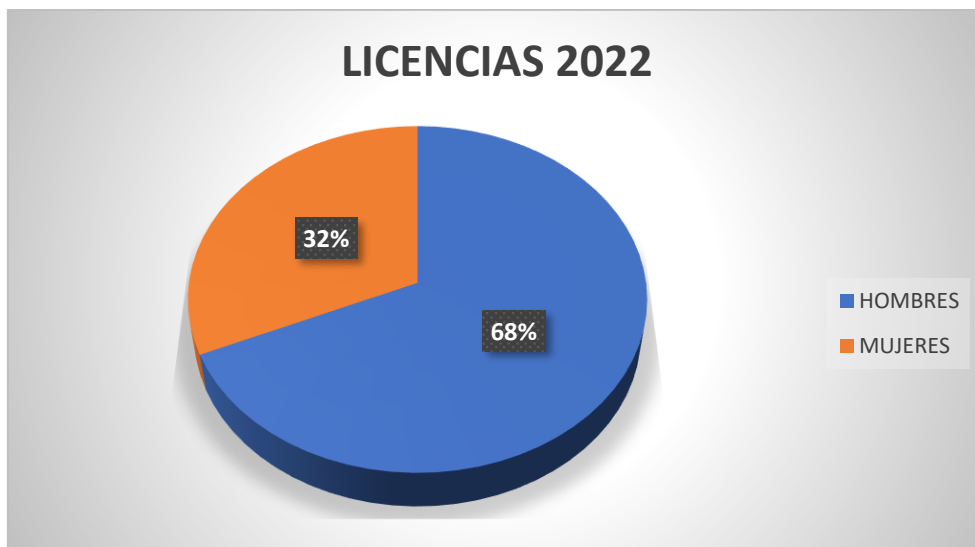
El Plan se diseña en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación que se ha realizado, y que permite visibilizar los puntos de mejora para integrar la igualdad en la Federación.

Igualmente se recogen los objetivos a alcanzar, las acciones necesarias para conseguir dichos objetivos, e igualmente se establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.

5.- INFORME DE DIAGNOSTICO.

Analizando la situación actual de la Federación, se desprenden los siguientes datos:

- El número de licencias de mujeres es de un 31,60% frente a un 68,40 % de hombres; estando todavía muy por debajo de llegarse a un término de igualdad.

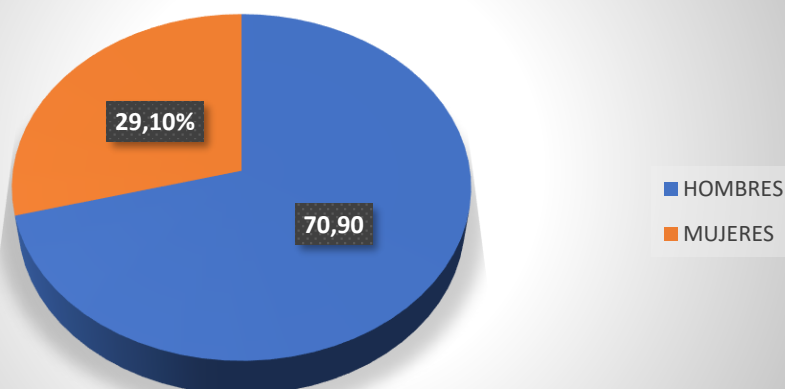


La Federación ha tenido contratada a fecha de 31 de diciembre de 2023 a 55 personas. (en este cómputo, se incluyen los trabajadores con contratos indefinidos, fijos-discontinuos, y contrataciones temporales).

Del análisis realizado se observa, que únicamente 16 de las personas contratadas son mujeres frente a 39 hombres; siendo por tanto los porcentajes de 70,90% de hombres frente a un 29,10% de mujeres.

Dato por destacar es que hasta el año 2021 sólo había 2 mujeres contratadas en la Federación ocupando puestos de categoría administrativa, y que a partir de ese año es cuando han ido incorporándose el resto, ocupando puestos de oficial Administrativo, Técnicos, Monitoras, e incluso, conductora, siendo contratadas en su mayor parte mediante contrataciones laborales de corta duración.

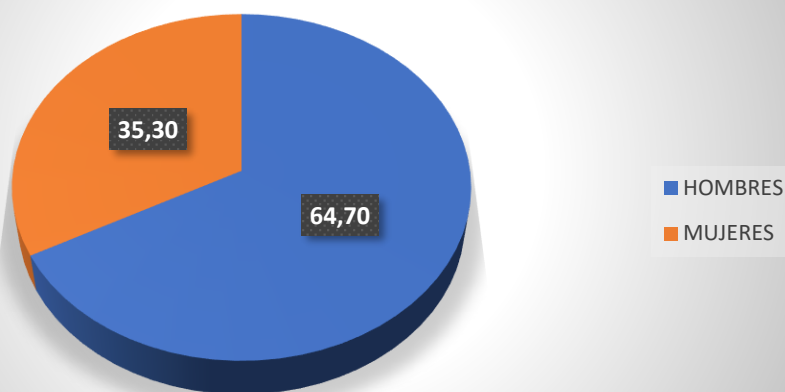
TRABAJADORES RFEF 2023



En relación con los ORGANOS DE GOBIERNO:

- La Junta Directiva, está formada actualmente por 11 hombres y 6 mujeres (incluyendo en estos datos al Presidente, Vicepresidente, y Vocales; por tanto, estaríamos en unos porcentajes de 64,70% de hombres, y 35,30% de mujeres.

COMPOSICIÓN JUNTA DIRECTIVA



- En la Asamblea General, excluyendo a los Clubs, tendríamos:

	HOMBRES	MUJERES
ESTAMENTO DE DEPORTISTAS		
DEPORTISTAS DAN	6	3
DEPORTISTAS ESTATALES	11	2
ESTAMENTO DE ENTRENADORES		
ENTRENADORES DAN	5	1
ENTRENADORES ESTATAL	5	3
ESTAMENTO DE ARBITROS	5	3
COMISION DELEGADA (EXCLUYENDO CLUBS)	5	1
COMITÉS NACIONALES	HOMBRES	MUJERES
AGUAS TRANQUILAS- SPRINT	6	
MARATÓN, RÍOS Y TRAVESÍAS	4	1
NACIONAL DE ARBITROS	3	3
NACIONAL DE SLALOM	7	1
KAYAK DE MAR	7	3
KAYAK POLO	6	2
PARACANOE	4	5
DESCENSO DE AGUAS BRAVAS Y		
RAFTING	7	
ESTILO LIBRE	5	1
BARCO DRAGÓN	5	3
RELACIONES INTERNACIONALES	6	1
COMPETICIÓN Y REGIMEN		
DISCIPLINARIO	3	2
JUEZ UNICO DE COMPETICIÓN	1	
FEDERACIONES AUTONÓMICAS	20	

VOCALIA DE NAVEGACION Y MEDIO AMBIENTE	2	1
MUJER Y PIRAGUA		3
ESCUELA NAC. ENTRENADORES PIRAGÜISMO	1	
DEPORTISTAS	6	1
VETERANOS	4	2
STAND UP PADDLE-SUP CANOA	3	2
KAYAK EXTREMO	3	
WAVESKI	2	1
TECNICOS	4	4
IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSION	2	2
AUDITORIA Y CONTROL ECONOMICO	4	
COMITÉ ASESOR PREVENCIÓN, (ACOSO Y ABUSO)	3	
DELEGADA DE PREVENCIÓN		1

Destaca en los Comités Nacionales la inferior representación femenina, a excepción del Comité Nacional de Paracanoes, el comité nacional de Mujer y Piragua, que tiene mayor representación femenina, y los Comités Nacionales de Árbitros, Técnicos y de Igualdad, Diversidad e Inclusión en los que existe igual presencia de mujeres y hombres entre sus miembros.

Todavía los porcentajes se sitúan en un 75,15% de representación masculina, frente a un 24,85 % de representación de mujeres.



Dichos datos manifiestan que se está caminando hacia una igualdad efectiva, pero que las cifras aún están lejanas al compromiso adquirido por la Federación de cara a una igualdad efectiva, por lo que se

demuestra una vez más la necesidad de implementar un Plan de igualdad, con unos compromisos y acciones a implantar por parte de la RFEP.

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

A.- ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA.

La normativa de la Federación incluye la perspectiva de género.

Está presente en todos los ámbitos de la Federación, la adopción de sus decisiones de gestión, políticas, presupuestarias y en cualquier política que se adopte como Federación Deportiva a todos los niveles.

Se van adoptando medidas para favorecer la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.

No existía un Plan de Igualdad Previo.

B.- GESTIÓN PRESUPUESTARIA.

Existen criterios retributivos para cada estamento, que impiden que la retribución se fije en función de criterios de género.

C.- ACTIVIDAD DEPORTIVA.

A través de la Comisión Nacional Mujer y Piragua, se han desarrollado proyectos específicos relacionados con las mujeres y el Deporte. Igualmente se ha colaborado y difundido todas las acciones y programas patrocinados por el Consejo Superior de Deportes.

Igualmente se ha elaborado una Guía de buenas prácticas para la visibilización de las mujeres en regatas (para la temporada 2023, que sigue estando en vigor).

Se ha realizado adaptaciones para favorecer la participación de las mujeres (técnicas, de materiales, etc.)

D.- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Federación ha aprobado un Protocolo de actuación contra el acoso sexual, y por razón de sexo, y LGTBI fobia, dirigido al conjunto de personas que trabajan en la Real Federación Española de piragüismo, tanto en el centro de trabajo, como en lugares de trabajo externos, que tienen

relación laboral con la federación, con sus clientes o con las empresas proveedoras.

Igualmente, la RFEP dispone de un Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual que es de aplicación a los profesionales y deportistas federados, así como a otras personas que presten servicios para la RFEP respecto de actos que tengan lugar durante las concentraciones y eventos deportivos en los que participe la Federación; poniendo especial atención al cuidado que se ha de prestar a los menores de edad.

E.-FORMACIÓN:

Se han incorporado contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de formación/ sesiones técnicas/jornadas.

F.- COMUNICACIÓN:

Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.

Se han establecido criterios de comunicación para visibilizar a mujeres y hombres. (en los carteles de los eventos se incluye la imagen/dibujo de mujeres en el cartel de la regata y las imágenes del evento. En los vídeos promocionales de los eventos se dedican los mismos minutos de grabación, imágenes y entrevistas a hombres y mujeres. Las notas de prensa la misma importancia a la participación y resultados en las competiciones de hombres y mujeres.

Se han lanzado campañas para promover la presencia de mujeres referentes.

7.- MEDIDAS PROPUESTAS.

7.1.- ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA FEDERACIÓN .

Objetivo General:

Incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Federación.

Objetivos específicos y acciones a llevar a cabo:

7.1.1.- Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de federación.

Acciones:

- ❖ Se han revisado los Reglamentos para efectuar las modificaciones correspondientes.

Así mismo, se procede a revisar las bases de competición, las normas de régimen interno, normas disciplinarias, código ético otros reglamentos aprobados por la Federación a fin de hacer las adaptaciones correspondientes.

7.1.2.- Llevar a cabo una gestión de las personas que garantice la igualdad de hombres y mujeres.

Acciones:

- ❖ Incorporar las variables sexo en todos los procesos de recogida de datos relativos a la modalidad (licencias de todos los estamentos, categorías, resultados, etc..) y al personal de la Federación
- ❖ Revisar que las propuestas de trabajo que se realicen tengan un lenguaje de acuerdo con el principio de igualdad.
- ❖ Publicitar en las ofertas de trabajo el compromiso la RFEF sobre la igualdad de oportunidades.
- ❖ Adoptar medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos o roles masculinizados.
- ❖ Mantener de forma equilibrada la contratación indefinida de hombres y mujeres.
- ❖ Recoger información estadística por sexo según tipo de contrato, jornada semanal y puesto.
- ❖ En el caso de promociones internas, que éstas se realicen acuerdo a principios de igualdad de trato oportunidades entre hombres y mujeres, utilizando un procedimiento que tenga como base criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
- ❖ Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar las

candidaturas para las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

- ❖ Establecer canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal de la federación, e implementar las medidas que se estimen oportunas.

7.1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.

Acciones:

- ❖ Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas.
- ❖ Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Asambleas en los diferentes Comités federativos.
- ❖ Habilitar un canal de participación de mujeres deportistas que informe puntualmente a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad deportiva.

7.1.4.- Adquirir y proyectar el compromiso de la Federación la igualdad de mujeres y hombres.

Acciones:

- ❖ Aprobar el Plan de Igualdad oficialmente por la Junta directiva y designar una Comisión específica de Igualdad.
- ❖ Organizar actividades relacionadas con la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la federación (seminarios, jornadas, etc.).
- ❖ Asistir a actividades y eventos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, organizados por otras entidades (seminarios, exposiciones, entregas de premios, etc.).
- ❖ Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas y a las personas vinculadas a la federación el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.
- ❖ Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación, el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

7.2.- GESTIÓN PRESUPUESTARIA.

Objetivo General:

Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión presupuestaria de la federación.

Acciones:

Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.

Se está realizando un estudio de distribución salarial por puestos, sexo, tareas encomendadas, para establecer de forma correcta la retribución de los trabajadores.

Aplicar medidas correctoras (redistribución, acción positiva, etc..) en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género, en el caso de que se observen desigualdades.

Establecer una política salarial para el personal de administración y servicios en función de los grupos profesionales existentes.

Establecer criterios de retribución al personal vinculado al área deportiva (entrenador/entrenadora, personal médico /sanitario, árbitro/árbitra) que respeten el principio de igualdad (en función del nivel deportivo entrenado o arbitrado, no en función del sexo de los o las deportistas.)

Garantizar que los criterios aplicados para la asignación de incentivos o distribución de premios económicos no generen desigualdades entre hombres y mujeres.

Establecer requisitos para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la subcontratación de servicios.

7.3.- PROYECTO DEPORTIVO

Objetivo General:

incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad.

3.1.- Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades las mujeres.

Acciones:

- ❖ Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada, prestando especial atención a personas LGTBQI+, deportistas con incapacidad e inmigrantes, e incorporando la perspectiva inter seccional.
- ❖ Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional.

7.3.2.- Distribuir los recursos materiales de la federación respetando el

principio igualdad.

Acciones:

- ❖ El material deportivo entre los y las deportistas respetando el principio de igualdad (renovación de equipaciones...)
- ❖ Adecuar el material deportivo de las mujeres a sus características específicas.
- ❖ Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico o árbitros/as de la propia entidad, elegir la equipación deportiva de mujeres y hombres de acuerdo a criterios técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, y garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres. Igualmente, ofrecer todo el rango de tallas a ambos sexos.
- ❖ Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.
- ❖ Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de las instalaciones deportivas entre los equipos masculinos y femeninos, tanto en el ámbito de las selecciones como de las competiciones organizadas por la federación (tanto el tipo y ubicación de la instalación, como los turnos y horarios de competición y entrenamiento, asignados a mujeres y hombres.
- ❖ En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, provisión adecuada de baños públicos para las

mujeres. Garantizar asimismo la provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.

7.4.- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivo General:

Integrar la de la violencia de género en toda la actividad de la organización.

Acciones:

- ❖ Se ha aprobado un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.
- ❖ Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la Federación que tenga contacto con menores.
- ❖ Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de los estamentos deportivo, técnico (incluido el staff médico de selecciones) y arbitral, en el momento de firma de tríptico o en el momento de comienzo del rol.
- ❖ Establecer la firma de Códigos de Conducta por parte de la Junta Directiva y el personal laboral y/o voluntario de la Federación.
- ❖ Adoptar medidas de prevención para viajes y alojamientos, para el uso de vestuarios salas de fisioterapia, etc.
- ❖ Establecer canales de colaboración con otras entidades que la prevención y actuación frente a la violencia de género.

7.4.2.- Establecer pautas actuación ante la violencia de género.

Acciones:

- ❖ Se ha incorporado un régimen sancionador específico en materia de violencia de género en la normativa disciplinaria de la Federación.
- ❖ Se ha establecido un canal de denuncias de situaciones de violencia de género.
- ❖ Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género.

7.4.3.- Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia de género.

Acciones:

- ❖ Difundir internamente entre todas las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la Real Federación Española de Piragüismo, el protocolo de prevención y actuación aprobado.
- ❖ Difundir entre todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, a todas las personas externas vinculadas a la Federación, el protocolo de prevención y actuación aprobado.
- ❖ Difundir entre las entidades asociadas a la Federación, recomendaciones para viajes y alojamientos, el uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia, y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y sexismo en la entrega de premios.
- ❖ Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la Federación, en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de las mismas. En especial, a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes y menores de edad.
- ❖ Incorporar contenidos con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la Federación.
- ❖ Colaborar en las campañas institucionales 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.

7.5.- FORMACIÓN.

Objetivo General:

Incorporar la perspectiva de género en toda la actividad formativa de la Federación.

Objetivos específicos:

7.5.1.- Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación personal administrativo y deportivo de la Federación.

Acciones:

- ❖ Promover la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres (asistencia a cursos, jornadas, etc.)
- ❖ Internamente sesiones de sensibilización y/o formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

7.5.2.- Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación.

Acciones:

- ❖ Adoptar medidas para garantizar el acceso de todo el personal a la formación continua (formación interna y externa).
- ❖ Establecer mecanismos para proporcionar las mismas oportunidades de adquisición de experiencia práctica e inserción laboral de hombres y mujeres que realizan los cursos de formación.

7.5.3.- Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género a contenidos de formación impartida en el ámbito de la modalidad.

Acciones:

- ❖ Incluir la perspectiva de género y la de la violencia en el temario de los cursos de formación de personal técnico.
- ❖ Incluir la perspectiva de género y la de la violencia en el temario de los cursos de formación de árbitros y árbitras.

7.5.4.- Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación.

Acciones:

- ❖ Incluir a las mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos y técnicas.
- ❖ Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a árbitros y árbitras.
- ❖ Incluir a las mujeres como docentes en las sesiones de formación continua.

7.6.- COMUNICACIÓN

Objetivo General:

Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de la comunicación.

Objetivos específicos:

7.6.1.- Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la federación.

Acciones:

- ❖ Establecer un protocolo en la federación para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje para circular, acta, cartelería, etc.)
- ❖ Revisa, y en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.
- ❖ Redactar toda la comunicación externa (circulares, carteles, convocatorias de formación, etc.) con un lenguaje inclusivo.
- ❖ En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, realizar un uso no sexista o inclusivo del lenguaje.
- ❖ En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, no reproducir música con contenido-letras- sexistas.

7.6.2.- Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada, sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas de carácter sexista.

Acciones:

- ❖ Revisar la documentación gráfica de la federación y modificar las imágenes que se consideren sexistas (web, escudos, logos, etc.) que sexualicen a las mujeres o reproduzcan estereotipos.
- ❖ Utilizar en el diseño de los trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan estereotipos de género.
- ❖ Eliminar, en su caso las expresiones de carácter sexista a la participación de mujeres no deportistas en las competiciones o eventos (el caso de las azafatas, por ejemplo)

7.6.3.- Visibilizar a las mujeres de la modalidad deportiva en los diferentes soportes de comunicación.

Acciones:

- ❖ Distribuir equitativamente los espacios a los hombres y a las mujeres (en el espacio y en el orden en el que se proporciona la información) en los diferentes deportes.
- ❖ Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad.
- ❖ Visibilizar a las mujeres en los estamentos técnicos y arbitral (convocatorias de formación, carteles, etc.).

8.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

De conformidad con el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, en el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión órgano concreto de vigilancia y seguimiento del mismo. En cumplimiento del mismo, se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan igualdad de la Real Federación Española de Piragüismo.

COMPOSICIÓN.

La mencionada Comisión de Seguimiento Evaluación será un órgano paritario compuesto de 3 a 5 miembros, entre los que esté representados la dirección de la Federación y los trabajadores de la misma,

CONSTITUCIÓN.

La Comisión de Igualdad se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Plan de igualdad.

FUNCIONES.

Las funciones de la citada Comisión son:

- 1.- Promover el principio de igualdad y no discriminación, así como el seguimiento de la aplicación de las medidas legales de las pactadas en el presente Plan con el objeto de fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 2.- Facilitar el conocimiento del contenido del Plan, así como de sus efectos dentro del ámbito federativo.
- 3.- Recibir y analizar la información del grado de cumplimiento, consecución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, así como su desarrollo y la puesta en marcha de nuevas acciones si fuera necesario.
- 4.- Realizar un seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan y sus indicadores.

5.- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del plan de Igualdad.

6.- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento, teniendo en cuenta los artículos 9.2 y 9.3 Real Decreto 901/2020. La Federación facilitará a la Comisión los datos necesarios el adecuado ejercicio de sus funciones.

7.- adaptar el Plan de igualdad vigente en la Federación, a las novedades legislativas que vayan entrando en vigor.

CALENDARIO DE REUNIONES.

Comisión de Seguimiento se reunirá una vez cada seis meses con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite alguno de sus miembros y/o cuando las circunstancias así lo requieran, en el plazo de diez días como máximo.

9.- EVALUACION Y REVISION. VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD.

El plan de igualdad se revisará con carácter ordinario cada cuatro años, y de manera extraordinaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación indicados en el apartado anterior.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Federación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el Diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

10.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, Y LGTBI FOBIA. (PERSONAL LABORAL).

De igual modo se ha procedido como complemento del presente Plan de Igualdad a elaborar un Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón del sexo y LGTBI fobia para el personal laboral, que se acompaña como anexo.