



**PLAN DE
IGUALDAD**

2024-2027

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Presentación de la empresa..... | 2 |
| 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad..... | 2 |
| 3. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal..... | 3 |
| 4. Diagnóstico de situación..... | 3 |
| 1.1. Condiciones generales relativas al diagnóstico..... | 3 |
| 1.2. Identificación de la empresa | 4 |
| 1.3. Organigrama | 5 |
| 1.4. Condiciones generales | 6 |
| 1.4.1. Análisis de datos cuantitativo..... | 7 |
| 1.4.2. Análisis de datos cualitativo..... | 13 |
| 1. Selección y contratación..... | 14 |
| 2. Promoción y desarrollo..... | 21 |
| 3. Formación..... | 21 |
| 4. Clasificación profesional..... | 22 |
| 5. Informe de auditoría..... | 24 |
| 6. Condiciones de trabajo. Retribuciones..... | 54 |
| 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal | 51 |
| 8. Infrarrepresentación femenina | 51 |
| 9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo..... | 52 |
| 10. Comunicación no sexista | 53 |
| 11. Violencia de género | 53 |
| 12. Salud laboral desde la perspectiva de género..... | 54 |
| 5. Objetivos, medidas y cronograma..... | 54 |
| 6. Medios y recursos para su puesta en marcha | 68 |
| 7. Comisión negociadora del plan de igualdad | 68 |
| 8. Procedimiento de modificación y resolución de conflictos | 70 |
| 9. Comisión de seguimiento y evaluación | 70 |
| Anexos | 74 |

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana es una asociación deportiva sin ánimo de lucro constituida en 1995, que ha crecido de manera exponencial en la parte económica. Sin embargo, desde 2016 se produce un estancamiento, debido a la menos participación de asociados.

Para el desarrollo del plan de igualdad, la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** establece como periodo de referencia el año 2023. Durante dicho periodo la asociación cuenta con 76 personas, 27 mujeres y 49 hombres.

La asociación aplica las relaciones con las personas trabajadoras con el convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios (9312).

La **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** incluye la igualdad de oportunidades como valores fundamentales de la organización, por ello toda la normativa de la organización están redactadas atendiendo a la perspectiva de género.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** no cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Por ello, la parte social queda representada por Dña. M.^a José Marín Salas y D. Julio Martínez Montoya, representantes sindicales de CCOO para la negociación del plan; por parte de la empresa, contamos con la representación de D. Arturo Navarro Bondía y Dña. Paloma Redondo Martínez, ambas partes cuenta con voz y voto en la representación y toma de decisión del plan. Por último, como asesora externa, Dña. Raquel de Andrés Tello, participando en este con voz, pero sin voto.

En fecha 17 de enero de 2024, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad.

Dicha comisión negociadora, se creó de forma paritaria en número de participantes de la representación social y de la empresa.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. PERSONAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa, y afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la ley 14/1991, de 1 de junio, por la que se regular las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la entidad usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los periodos de prestación de servicios.

3.2. TERRITORIAL

El ámbito territorial es nacional, al encontrarse el centro de trabajo en Valencia.

3.3. TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación y entrada en Vigor en 2024.

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1.1. CONDICIONES GENERALES RELATIVAS AL DIAGNÓSTICO

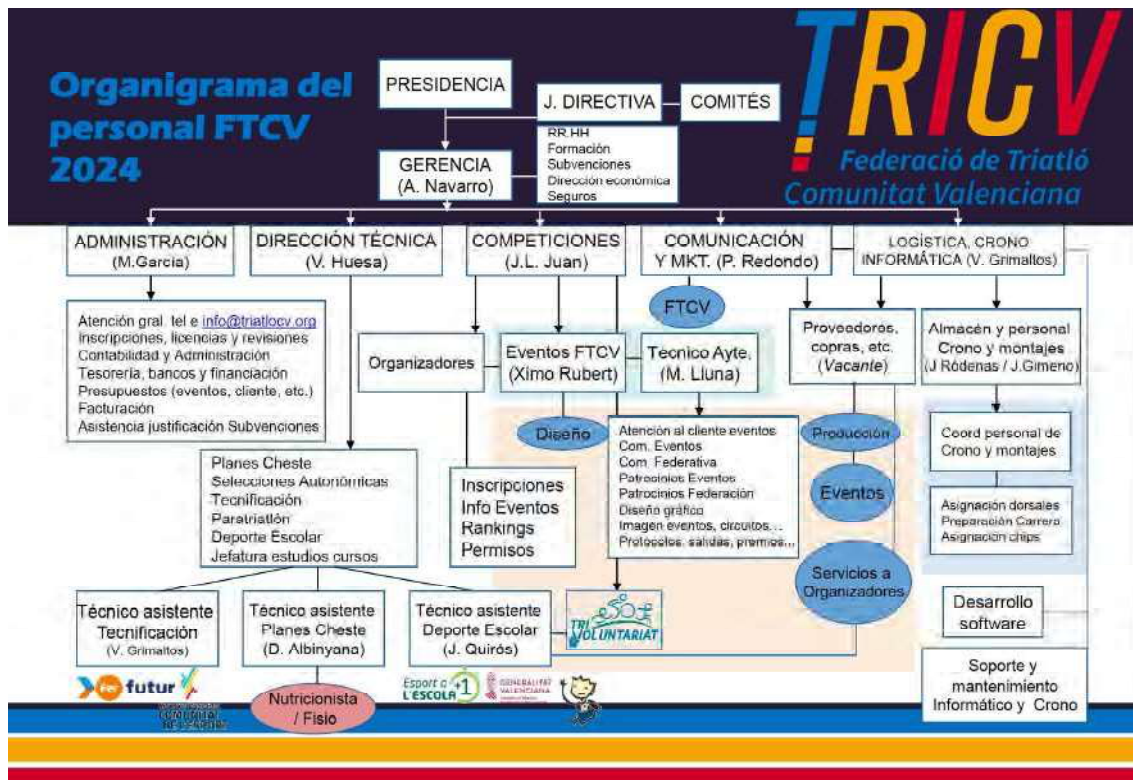
Para la realización del plan de igualdad se establece como periodo de referencia de enero 2023 a diciembre 2023. Los datos detallados y analizados han sido recogidos de enero 2024 a junio 2024, como resultado de dichos datos se ha realizado el diagnóstico de situación durante el mes de junio de 2024.

La metodología/proceso utilizado ha sido: recopilación y actualización de los datos cuantitativos y cualitativos, realización de registro retributivo y SPVT, revisión y cotejo de los datos con el convenio colectivo al que pertenece la organización para la revisión de la auditoría retributiva, análisis de los canales de información tanto interna como externa para el análisis en cuanto a materia de igualdad se refiere y negociación y revisión del diagnóstico con la representante de las personas trabajadoras

1.2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

| DATOS DE LA EMPRESA | | | | | | |
|---|--|----|---------|----|-------|----|
| Razón social | Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana | | | | | |
| NIF | C96208814 | | | | | |
| Domicilio social | C/ Aviació 15 | | | | | |
| Forma jurídica | Asociación deportiva sin ánimo de lucro | | | | | |
| Año de constitución | 1995 | | | | | |
| Responsable de la Entidad | | | | | | |
| Nombre | Dña. Vanessa Huesa Moreno | | | | | |
| Cargo | Presidenta | | | | | |
| Telf. | 963462649 | | | | | |
| e-mail | vanessa.huesa@triatlocv.org | | | | | |
| Responsable de Igualdad | | | | | | |
| Nombre | Dña. Paloma Redondo Martínez | | | | | |
| Cargo | Responsable de proyectos y comunicación | | | | | |
| Telf. | 672.61.54.27 | | | | | |
| e-mail | paloma.redondo@triatlocv.org | | | | | |
| ACTIVIDAD | | | | | | |
| Sector Actividad | Servicios deportivos | | | | | |
| Convenio | Instalaciones deportivas y gimnasios. Código: 99015105012005 | | | | | |
| CNAE | 9312 | | | | | |
| Descripción de la actividad | Actividades de los clubes deportivos | | | | | |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | Comunidad Valenciana | | | | | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| Personas Trabajadoras | Mujeres | 27 | Hombres | 49 | Total | 76 |
| Centros de trabajo | Manises | | | | | |
| Facturación anual (€) | 1.717.753,82 € | | | | | |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS | | | | | | |
| Dispone de departamento personal | No | | | | | |
| Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos | NO | | | | | |
| Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores | Mujeres | 0 | Hombres | 4 | Total | 4 |

1.3. ORGANIGRAMA



La Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana tiene como objetivo generar un resultado económico positivo y aprovechar esos recursos para prestar servicios de mayor calidad.

Para ello se realizan procesos de control internos:

- Control económico de recursos disponibles para cada proyecto según presupuesto aprobado por la Asamblea
- Cumplimiento de acuerdos de Junta Directiva y Asamblea en las líneas generales por proyecto (Deportes Escolar y de Élite, Actividad deportiva, Gestión y funcionamiento, Formación y otros proyectos transversales (sostenibilidad, mujer, desarrollos técnicos, etc.)
- Control presupuestario
- Rendición de cuentas y memorias de actividad a los anteriores y ante la Administración Deportiva autonómica y otras

Y externos:

- Auditoría Económica
- Análisis de valoración de clientes (participantes en eventos)

Para la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** la responsabilidad social y medio ambiente son muy importantes, por lo que se integra dentro de la cultura empresarial a través de la concienciación de la necesidad de contar con paridad de género en el personal implicado, la reducción al máximo del impacto ambiental y la generación de valor más allá de los servicios deportivos prestados.

Con un enfoque, interno:

- Aplicación de las directrices de los programas Triverd, Tridona y Trivoluntariat
- Seguimiento de acciones marcadas por los anteriores

Externo:

- Encuestas de satisfacción en general más allá de los/as participantes en competiciones
- Otras para la confección del Plan Estratégico

Es importante destacar, el compromiso que desde hace años tiene la organización con la cultura igualitaria, ya que como hemos podido analizar dentro de su plan estratégico, uno de los principios básicos y más importante es la cultura igualitaria dentro de la organización.

La organización dispone de un Plan Estratégico, el cual se vio prorrogado tras el acuerdo de Asamblea el 29 de junio de 2023, por el que se priorizan medidas tendentes a estabilizar la economía de la organización y sus pérdidas acumuladas de ejercicios anteriores.

Se ha dado prioridad al Plan de Viabilidad establecido para los ejercicios, 2023,2024 y 2025 estando no obstante vigentes la mayor parte de las medidas previstas en el Plan Estratégico.

Es importante, remarcar que, en 2022, la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana**, a pesar de no estar obligada por normativa, realizó un plan de igualdad para poder trabajar este ámbito de manera más profunda y analítica, el cual fue visado y presentado antes la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

1.4.CONDICIONES GENERALES

A través de un estudio detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa hemos realizado un informe diagnóstico que ha servido como documento base para realizar el Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres se ha recogido y analizado la información de todas las personas trabajadoras en la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** durante el periodo de análisis, con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.

- Hacer visible la situación de partida de las personas trabajadoras de la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de personas y talento cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base a la definición de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

Desde la perspectiva de género hemos analizado:

- Las características de la empresa y la estructura organizativa
- Las características del personal
- El acceso a la empresa
- El desarrollo de la carrera profesional
- La formación y reciclaje
- Las condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- El abandono en la empresa

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos hemos señalado unas conclusiones generales y hemos establecido las áreas de mejora en las que plantear la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora se han plasmado en el informe diagnóstico.

Los datos contenidos en este diagnóstico corresponden de enero 2023 a Diciembre 2023, como se había detallado anteriormente.

1.4.1. ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA **Distribución de la plantilla por sexo**

Mediante el diagnóstico de la plantilla se pretende poner de manifiesto aquellos puestos de trabajo en los que el sexo femenino este infrarrepresentado, de forma que consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la masculinización y la feminización de determinados grupos o categorías, en pro de buscar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La plantilla de la organización a fecha 31 de diciembre de 2023 está constituida por:

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---------------------------------------|---------|------|---------|------|-------|
| Plantilla desagregada por sexo | 27 | 35,5 | 49 | 64,5 | 76 |



Los datos de la plantilla ofrecen una presencia desequilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA, Presencia o composición equilibrada de la ley 3/2007, el 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “A los efectos de esta ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.”

La plantilla se compone de 76 personas trabajadoras, 27 mujeres y 49 hombres, lo que supone un 35,5% mujeres y 64,5% hombres. Por tanto, podemos afirmar que la plantilla está masculinizada. No hay equilibrio de sexo apropiado ya que la plantilla masculina excede la regla básica del 60%-40%.

Análisis de la plantilla

La edad media de la plantilla de **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** en su gran mayoría está entre 30-45 años, siendo 12 mujeres y 19 hombres.

| Bandas de edades | Distribución de la plantilla por edades | | | | |
|---------------------------------|---|------|---------|------|-------|
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 20 años | 0 | 0 | 1 | 100 | 1 |
| 20 – 29 años (2002-1993) | 12 | 46 | 14 | 54 | 26 |
| 30 – 45 años (1992-1977) | 12 | 38,7 | 19 | 61,3 | 31 |
| 46 y más años (1976) | 3 | 16,7 | 15 | 83,3 | 18 |
| | 27 | 35,5 | 49 | 64,5 | 76 |

Análisis de distribución de la plantilla por antigüedad según sexo

| Distribución de la plantilla por antigüedad | | | | | |
|---|---------|------|---------|------|-------|
| Antigüedad | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 6 meses | 21 | 34,5 | 40 | 65,5 | 61 |
| De 6 meses a 1 año | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 1 a 3 años (2021-2019) | 0 | 0 | 5 | 100 | 5 |
| De 3 a 5 años (2019-2017) | 4 | 80 | 1 | 20 | 5 |
| De 6 a 10 años (2016-2012) | 0 | 0 | 3 | 100 | 3 |
| Más de 10 años | 1 | 50 | 1 | 50 | 2 |
| TOTAL | 26 | 34,3 | 50 | 65,7 | 76 |

Respecto a la antigüedad de la plantilla, los tramos donde se concentra más número de personas son de menos de 6 meses, con un total de 61 personas, 40 hombres y 21 mujeres.

Análisis distribución de la plantilla por tipo de jornada y contrato

| Distribución de la plantilla por tipo de contratos | | | | | |
|--|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| Tipo de contrato | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Temporal a Tiempo Completo | 6 | 75 | 2 | 25 | 8 |
| Temporal a tiempo Parcial | 5 | 45,5 | 6 | 54,5 | 11 |
| Fijo Discontinuo | 10 | 22,7 | 34 | 77,3 | 44 |
| Indefinido a Tiempo Completo | 5 | 38,5 | 7 | 61,5 | 12 |
| Indefinido a Tiempo Parcial | 0 | 0 | 1 | 100 | 1 |
| Prácticas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aprendizaje | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros (becas de formación, etc) | | 0 | | 0 | |
| TOTAL | 26 | 34,3 | 50 | 65,7 | 76 |

Respecto al análisis de la plantilla por tipo de contrato y jornada, de las 76 personas trabajadoras, el mayor número de contratos son fijos discontinuos con un total de 44 personas, siendo 10 mujeres y 34 hombres.

Distribución de la plantilla por puestos según sexo

| Título del Puesto | Nº. de Mujeres | Nº. de Hombres |
|---|----------------|----------------|
| Director/a General | 0 | 1 |
| Director/a de Competiciones | 0 | 1 |
| Coord. De Proyectos y Resp. de Comunicación | 1 | 0 |
| Director/a Deportivo | 2 | 1 |
| Tec.Dep. superior Responsable de Formación | 0 | 1 |
| Responsable de Cronometraje | 0 | 2 |
| Director de Cronometraje | 0 | 1 |
| Responsable de Ciclismo | 0 | 1 |
| Responsable de Administración y finanzas | 1 | 0 |

| | | |
|--------------------------------------|---|----|
| Auxiliar de Informática | 0 | 1 |
| Adjunto/a Almacén | 0 | 1 |
| Auxiliar de Cronometraje | 1 | 5 |
| Operador/a Informático | 0 | 1 |
| Técnico/a Deportivo | 3 | 13 |
| Monitor/a | 1 | 1 |
| Organizador/a de Entrega de Dorsales | 1 | 0 |
| Auxiliar de Seguridad Vial | 0 | 1 |
| Responsable de Contabilidad | 1 | 0 |
| Asistente de Comunicación Digital | 1 | 0 |
| Adjunto/a a Dorsales | 2 | 0 |
| Adjunto/a a Ciclismo | 0 | 6 |
| Avituallamiento carrera a pie | 1 | 0 |
| Responsable de Carrera a Pie | 1 | 1 |
| Responsable de Guardarropa | 2 | 0 |
| Otro personal de apoyo | 7 | 7 |
| Montador/a | 0 | 3 |
| Responsable de Avituallamiento | 2 | 0 |

Como se puede apreciar en el análisis de segregación por puesto, tan solo hay 3 puestos equilibrados, el resto de los puestos está representado en su mayoría solo por un sexo, encontrándonos con 14 puestos masculinizados y 10 puestos feminizados.

El puesto más desequilibrado es el de técnico/a deportivo, siendo 13 hombres y 3 mujeres. Esto es debido a una mayor participación de hombres en las candidaturas para estos puestos.

Distribución de la plantilla por agrupaciones

En cuanto a la relación referente a la distribución de la plantilla por agrupaciones dentro de la organización, nos encontramos con 5 agrupaciones, según el puesto dentro de la organización:

AGRUPACIÓN 7:

- Director/a general
- Coord. De proyectos y resp. de comunicación
- Director/a deportivo/a
- Te. Dep. Superior responsable de formación

AGRUPACIÓN 6:

- Director /a competiciones
- Auxiliar de informática
- Adjunto/a a ciclismo
- Otro personal de apoyo

AGRUPACIÓN 5:

- Responsable de cronometraje
- Director/a de cronometraje
- Responsable de ciclismo
- Adjunto/a de almacén
- Auxiliar de seguridad vial
- Responsable de contabilidad
- Avituallamiento carrera a pie

AGRUPACIÓN 4:

- Responsable de administración y finanzas
- Técnico/a deportivo/a
- Organizador/a entrega de dorsales
- Asistente de comunicación digital
- Adjunto/a dorsales
- Montador/a
- Responsable de avituallamiento

AGRUPACIÓN 1:

- Responsable de carrera a pie
- Responsable de guardarropa

Análisis de puesto según nivel de responsabilidad

| Título del Puesto | Responsable |
|---|--------------------|
| Director/a General | HOMBRE |
| Director/a de Competiciones | HOMBRE |
| Coord. De Proyectos y Resp. de Comunicación | MUJER |
| Director/a Deportivo | HOMBRE |
| Tec.Dep. superior Responsable de Formación | HOMBRE |
| Responsable de Cronometraje | HOMBRE |
| Director de Cronometraje | HOMBRE |
| Responsable de Ciclismo | HOMBRE |
| Responsable de Administración y finanzas | MUJER |
| Auxiliar de Informática | HOMBRE |
| Adjunto/a a Almacén | HOMBRE |
| Auxiliar de Cronometraje | HOMBRE |
| Operador Informático | HOMBRE |
| Técnico/a Deportivo | HOMBRE |
| Monitor/a | HOMBRE |
| Organizador/a de Entrega de Dorsales | MUJER |
| Auxiliar de Seguridad Vial | HOMBRE |
| Responsable de Contabilidad | MUJER |
| Asistente de Comunicación Digital | MUJER |
| Adjunto/a a Dorsales | HOMBRE |
| Adjunto/a a Ciclismo | HOMBRE |
| Avituallamiento carrera a pie | MUJER |
| Responsable de Carrera a Pie | HOMBRE |
| Responsable de Guardarropa | HOMBRE |
| Otro personal de apoyo | HOMBRE |
| Montador/a | HOMBRE |
| Responsable de Avituallamiento | HOMBRE |

Si analizamos el nivel de responsabilidad, nos encontramos con 27 puestos, observamos que existe un desequilibrio entre los puestos de responsabilidad ocupados, por hombres y mujeres, siendo 21 de los puestos dependientes de un responsable masculino, y 6 puestos dependientes de un responsable femenino.

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Actualmente la organización, no cuenta con un registro de nivel de estudios de la plantilla detallado, es algo en lo que se está trabajando actualmente, para actualizar todos los datos de la organización.

El actual registro de nivel de estudios de la plantilla de la organización está circunscrito a la plantilla fija no discontinua.

| | HOMBRE | MUJER |
|-----------------------------|--------|-------|
| Estudios PRIMARIOS | 0 | 0 |
| Estudios SECUNDARIOS | 3 | 0 |
| UNIVERSITARIOS | 6 | 5 |

Distribución de la plantilla por sexo de la RLPT

Durante el periodo de referencia, la organización no cuenta con RLPT dentro de la organización, por lo que cuenta con sindicatos externos en caso de cualquier necesidad por parte de las personas trabajadoras.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

En cuanto al convenio colectivo en el que basa su actividad y salarios la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** trabaja con convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios, siendo este el que más se aproxima a su actividad, no siendo 100% la realidad de la organización.

Todos los salarios tal y como se puede comprobar con la auditoría retributiva, la cual se presenta posteriormente, siguen los parámetros de dicho convenio.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Antes de comenzar con el análisis de todos los datos, mostramos una oferta de empleo generada por la organización en 2021.



Desde la Federació de Triatló de la Comunitat Valenciana activamos la búsqueda de un perfil de Informático / Cronometrador. La persona seleccionada realizará las siguientes tareas:

- Cronometraje Eventos Deportivos.
- Desarrollo y mantenimiento de herramientas informáticas.
- Tareas de Helpdesk.

Conocimientos requeridos

- Bases de datos: MySQL, MariaDB, Access.
- Lenguajes de programación: PHP (Opcional, algún Framework como Ionic, Laravel...), JS, AJAX.

Se valorarán conocimientos de:

- Programación de APPs móviles.
- Aplicaciones Ofimáticas: Word, Excel...
- Gestión de NAS Synology.
- Gestión de servidores VPS mediante Plesk.

Otros requisitos:

Carnet de conducir, disponibilidad de trabajar fines de semana.

Buscamos a una persona con capacidad de trabajo autónomo y/o en entornos al aire libre; no solo de oficina y bajo presión. Plan de carrera para la consolidación del puesto.

Si estás interesado/a en el puesto ofertado envía tu CV a gerencia@triatlocv.org

La plantilla se compone de 75 personas trabajadoras, 27 mujeres y 49 hombres, lo que supone un 35,5% y un 64,5 % respectivamente. La organización está masculinizada, pero acercándose y trabajando por conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres, encontrándose próximo a la regla básica de 60%-40%.

El puesto más desequilibrado como se ha detallado anteriormente es el de técnico/a deportivo/a siendo 13 hombres y 3 mujeres, esto es debido a la mayor participación de hombres que de mujeres, en las candidaturas a estos puestos.

Si cabe destacar, 3 puestos en los que se ha conseguido un equilibrio, monitor/a; responsable carrera a pie y otro personal de apoyo.

No hay personal contratado por ETT

Por tanto, podemos verificar que existe la intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo. Los puestos se cubren según la idoneidad del/a candidato/a, pero se aconseja incluir, además la perspectiva de género y el principio de igualdad y no discriminación.

Los factores que determinan que la empresa necesita un proceso de selección y contratación en cuanto a la producción se mide en cuanto al aumento de volumen de trabajo; o en segunda instancia, por sustituciones y/o jubilaciones.

Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa son:

- ◆ Histórico de extrabajadores que puntualmente han estado en plantilla
- ◆ Redes sociales y web federativa
- ◆ En ocasiones puntuales, con portales como “infojobs” para puestos específicos de sustitución.

La **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana**, tiene en cuenta su compromiso con la igualdad de género en todos los procesos de selección y contratación que se realizan en la organización, por lo que los mismos se llevan a cabo siguiendo los criterios de igualdad. Hay que destacar que la selección de las personas profesionales de la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** se realiza un acuerdo con los criterios exigidos para cada puesto en función de su perfil profesional y su experiencia, sin considerarse ninguna discriminación o diferencia a favor de uno u otro sexo.

La organización cuenta con un procedimiento y protocolo de selección de personal, donde se definen las pautas y actuación en caso de necesitar la cobertura de vacantes.

La incorporación de nuevo personal o la creación de nuevos puestos están marcados por la aparición o existencia de nuevos proyectos o actividades, aumento de carga de trabajo, bajas por enfermedad y, en última instancia, jubilación. En los casos de puestos relacionados con actividades temporales o puntuales, cada responsable de área realiza la propuesta que será sometida al VºBº de la Gerencia y firma de la Presidencia. No obstante, en los de nueva creación, las propuestas se elevan por la Gerencia a la junta directiva y a partir de ahí se toman las decisiones oportunas.

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son: sustituciones, y aumento de carga de trabajo y/o jubilación como se ha detallado anteriormente.

Las descripciones de puestos de trabajo existentes están circunscritas principalmente al personal a jornada completa y/o fijo no discontinuo. No obstante, se está trabajando por ampliar dicha descripción detallada al personal fijo discontinuo e incluso para otros puestos de carácter temporal relacionado con la organización de eventos.

El sistema de incorporación de nuevas personas se establece a través de la recogida de currículum, siendo la entrevista personal el método principal de selección para la

contratación. Al no ser una plantilla muy extensa, si hay alguna vacante disponible se comenta en las reuniones de coordinación.

Las personas que interviene en cada fase del proceso son los/as responsables de área o departamento y gerencia, siendo la última decisión de incorporación de gerencia.

Durante el periodo de referencia, **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana**, cuenta con un manual de bienvenida, el cual es entregado a todas las personas que se incorporan a la organización.

Algunas de las características generales que se buscan en los/as candidatos/as son:

- ◆ Implicación y motivación
- ◆ Trabajo en equipo
- ◆ Habilidad propia para el desempeño del puesto (formación y/o experiencia)

A la hora de realizar incorporaciones de mujeres a la empresa no se observan barreras internas por parte de la compañía; pero si observamos barreras externas para puestos de conducción, montajes y trabajos manuales, en los que la presencia de mujeres es muy reducida.

Durante el periodo de referencia se contrataron a 59 personas, siendo 38 hombres y 21 mujeres.

Actualmente, **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** no cuenta con ningún programa de reinserción.

◆ **Conversión de contratos**

Uno de los objetivos que tenía marcado **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** desde sus inicios, es poder brindar una estabilidad contractual a toda su plantilla.

Durante el periodo de referencia, se realizan 2 cambios de contratos de 2 mujeres. De temporal a indefinido/fijo discontinuo.

◆ **Incorporaciones**

La tendencia tras el análisis de los datos de contratación y selección es la de conseguir una igualdad en todos los puestos de la empresa en cuanto al sexo. Durante el periodo de referencia, se contrataron a 21 mujeres y 40 hombres, un total de 61 personas, lo que supone un 34,41% de contrataciones femeninas y 65,57% de contrataciones masculinas.

| Sexo | Fecha de Contratación | % de jornada | Puesto-empresa | Clave de Contrato |
|-------|-----------------------|--------------|-------------------------------|-------------------|
| Mujer | 01-09-23 | 100% | ADJUNTO DORSALES | 502 |
| Mujer | 01-09-23 | 100% | ADJUNTO DORSALES | 502 |
| Mujer | 20-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Mujer | 18-10-23 | 62,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Mujer | 19-10-23 | 37,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Mujer | 21-10-23 | 100% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Mujer | 21-10-23 | 100% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Mujer | 20-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 502 |
| Mujer | 20-10-23 | 32,50% | AVITUALLAMIENTO CARRERA A PIE | 300 |
| Mujer | 19-11-23 | 100% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 300 |
| Mujer | 21-03-23 | 5,97% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Mujer | 16-10-23 | 18,75% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Mujer | 09-01-23 | 6,44% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Mujer | 11-09-23 | 12,83% | DIRECTOR DEPORTIVO | 300 |
| Mujer | 08-05-23 | 8,24% | MONITOR | 300 |
| Mujer | 15-01-23 | 100% | ORGANIZACION ENTREGA DORSALES | 402 |
| Mujer | 20-10-23 | 32,50% | RESPONSABLE AVITUALLAMIENTO | 402 |
| Mujer | 20-10-23 | 13% | RESPONSABLE AVITUALLAMIENTO | 402 |
| Mujer | 01-09-23 | 32,50% | RESPONSABLE CARRERA A PIE | 502 |
| Mujer | 20-10-23 | 9,38% | RESPONSABLE GUARDARROPA | 402 |
| Mujer | 15-01-23 | 4,54% | RESPONSABLE GUARDARROPA | 402 |

| Sexo | Fecha de Contratación | % de jornada | Puesto-empresa | Clave de Contrato |
|--------|-----------------------|--------------|------------------------|-------------------|
| Hombre | 20-10-23 | 32,50% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 32,50% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 45% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 01-09-23 | 50% | ADJUNTO CICLISMO | 502 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 100% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 16-10-23 | 100% | ADJUNTO ALMACÉN | 300 |

| | | | | |
|--------|----------|--------|---------------------------|-----|
| Hombre | 03-09-23 | 100% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 402 |
| Hombre | 11-05-23 | 75% | MONTADOR | 502 |
| Hombre | 11-05-23 | 87,50% | MONTADOR | 502 |
| Hombre | 11-05-23 | 87,50% | MONTADOR | 502 |
| Hombre | 21-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 55% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 15% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 13-09-23 | 17,90% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 24-11-23 | 100% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 389 |
| Hombre | 20-10-23 | 12,73% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 402 |
| Hombre | 25-11-23 | 100% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 12,73% | RESPONSABLE CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 24-11-23 | 100% | OPERADOR INFORMATICO | 300 |
| Hombre | 19-11-23 | 100% | RESPONSABLE CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | AUXILIAR SEGURIDAD VIAL | 300 |
| Hombre | 02-10-23 | 43% | TÉCNICO DEPORTIVO | 389 |
| Hombre | 05-05-23 | 8,52% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 13-01-23 | 50% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 21-03-23 | 5,68% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 20-03-23 | 5,68% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 01-03-23 | 18,85% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 20-04-23 | 10,75% | TECNICO DEPORTIVO | 502 |
| Hombre | 19-10-23 | 100% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 19-09-23 | 15,39% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 17-10-23 | 11% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 23-03-23 | 4,69% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 7,00% | RESPONSABLE CARRERA A PIE | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 32,50% | RESPONSABLE CICLISMO | 300 |

| | | | | |
|--------|----------|------|------------------------------|-----|
| Hombre | 15-01-23 | 100% | RESPONSABLE CARRERA A PIE | 402 |
|--------|----------|------|------------------------------|-----|

Hubo 40 personas contratadas con código 300, 30 hombres y 10 mujeres, 2 personas con código 389, 2 hombres, 8 personas con código 402, 5 mujeres y 3 hombres y 9 personas con código 502, 4 mujeres y 5 hombres

El incremento de trabajo en este periodo ha hecho que el número de contrataciones sea más elevado de lo habitual.

La diferencia de contratación respecto al sexo es debido a las personas que se presentaron para los puestos necesarios a cubrir durante el periodo de referencia.

No se ha producido ninguna incorporación a través de ETT.

◆ Ceses

| Sexo | Fecha Fin Contrato | % de jornada | Puesto-empresa | Clave de Contrato |
|--------|--------------------|--------------|-----------------------------|-------------------|
| Hombre | 21-10-23 | 32,50% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 32,50% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 45% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 03-09-23 | 50% | ADJUNTO CICLISMO | 502 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | ADJUNTO CICLISMO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 24-10-23 | 100% | ADJUNTO ALMACÉN | 300 |
| Hombre | 03-09-23 | 100% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 402 |
| Hombre | 15-05-23 | 75% | MONTADOR | 502 |
| Hombre | 12-05-23 | 87,50% | MONTADOR | 502 |
| Hombre | 12-05-23 | 87,50% | MONTADOR | 502 |
| Hombre | 22-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 22-10-23 | 55% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 32,50% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 22-10-23 | 15% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 300 |
| Hombre | 17-09-23 | 17,90% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 25-11-23 | 100% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 389 |
| Hombre | 22-10-23 | 12,73% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 402 |
| Hombre | 25-11-23 | 100% | AUXILIAR CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 20-10-23 | 12,73% | RESPONSABLE CRONOMETRAJE | 300 |

| | | | | |
|--------|-----------------|--------|------------------------------|-----|
| Hombre | 25-11-23 | 100% | OPERADOR INFORMATICO | 300 |
| Hombre | 19-11-23 | 100% | RESPONSABLE CRONOMETRAJE | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | AUXILIAR SEGURIDAD VIAL | 300 |
| Hombre | 30-06-23 | 42,34% | OTRO PERSONAL DE APOYO | 100 |
| Hombre | 01-06-23 | 8,52% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 10-03-23 | 50% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 23-05-23 | 5,68% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 05-06-23 | 5,68% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 17-06-23 | 18,85% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 05-06-23 | 10,75% | TECNICO DEPORTIVO | 502 |
| Hombre | 21-10-23 | 100% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 06-10-23 | 15,39% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 01-06-23 | 4,69% | TECNICO DEPORTIVO | 300 |
| Hombre | 30-05-23 | 15% | MONITOR | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 7,00% | RESPONSABLE CARRERA A PIE | 300 |
| Hombre | 21-10-23 | 32,50% | RESPONSABLE CICLISMO | 300 |
| Hombre | 15-01-23 | 100% | RESPONSABLE CARRERA A PIE | 402 |

| Sexo | Fecha Fin Contrato | % de jornada | Clave de Contrato | Puesto-empresa |
|-------|--------------------|--------------|-------------------|--|
| Mujer | 21-10-23 | 32,50% | 300 | OTRO PERSONAL DE APOYO |
| Mujer | 22-10-23 | 62,50% | 300 | OTRO PERSONAL DE APOYO |
| Mujer | 20-10-23 | 37,50% | 300 | OTRO PERSONAL DE APOYO |
| Mujer | 21-10-23 | 100% | 300 | OTRO PERSONAL DE APOYO |
| Mujer | 21-10-23 | 100% | 300 | OTRO PERSONAL DE APOYO |
| Mujer | 21-10-23 | 32,50% | 502 | OTRO PERSONAL DE APOYO |
| Mujer | 21-10-23 | 32,50% | 300 | AVITUALLAMIENTO CARRERA A PIE |
| Mujer | 11-11-23 | 100% | 300 | AUXILIAR CRONOMETRAJE |
| Mujer | 08-06-23 | 5,97% | 300 | TECNICO DEPORTIVO |
| Mujer | 27-10-23 | 18,75% | 300 | TECNICO DEPORTIVO |
| Mujer | 28-03-23 | 6,44% | 300 | TECNICO DEPORTIVO |
| Mujer | 06-06-23 | 8,24% | 300 | MONITOR |
| Mujer | 15-01-23 | 100% | 402 | ORGANIZACION ENTREGA DORSALES |
| Mujer | 15-02-23 | 100% | 189 | RESPONSABLE ADMINISTRACION Y FINANZAS |

Durante el periodo de referencia, se realizaron 54 ceses de contratos, siendo 40 hombres y 14 mujeres. Casi todas las personas que cesaron su contrato durante el periodo de referencia fueron por fin de contrato; excepto 2 personas 1 hombre y 1 mujer, a las que se les realizó despido, debido a la necesidad de reestructuración de la organización.

La agrupación que más ceses tuvo durante el periodo de referencia fue la agrupación 04, que corresponde a responsable de administración y finanzas, técnico/a deportivo, organizador/a de entrega de dorsales, asistente de comunicación digital, adjunto/a dorsales, montador/a y responsable de avituallamiento.

Cuando se va a realizar un cese de contrato, ya sea por fin de contrato, no superación de periodo de prueba, etc. se cita a la persona en cuestión para una pequeña entrevista para la salida de su puesto de trabajo en la empresa, ofreciéndole la posibilidad de disponer de carta de recomendación y cuantas referencias sean necesarias para su posible reincorporación en otras empresas del sector o similares.

2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO

En líneas generales la metodología utilizada para detectar las posibles necesidades de la compañía o futuros proyectos o departamentos, se realizan en base a la realidad productiva, nivel de implicación más allá de las funciones específicas del puesto (capacidad de trabajo en equipo, implicación y colaboración con otros departamentos y/o compañeros/as y aspectos similares)

Los requisitos que se tienen en cuenta para promocionar al personal en la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** son:

- ◆ Nivel de implicación en los proyectos que se desarrollan
- ◆ Colaboración con otros/as compañeros/as dptos.

Actualmente en la organización, y durante el periodo de referencia no existe una metodología estándar de evaluación de personal, y del mismo modo tampoco, hay planes de carrera en la organización, por lo que para evaluar al personal promocionado se realiza un seguimiento de los trabajos que realiza.

En la decisión de promoción en la empresa intervienen los responsables y gerencia. La “valoración del personal promocionado” consiste en un ascenso dentro del organigrama con nuevas funciones y responsabilidades, como consecuencia de ellos existe un nivel retributivo distinto

Actualmente, como se ha detallado anteriormente, cuando hay una vacante dentro de la organización se comunica en las reuniones habituales de coordinación.

Cabe destacar, que durante el periodo de referencia no han habido ningún tipo de promoción dentro de la organización

3. FORMACIÓN

Durante el periodo de referencia no existe plan de formación en la organización. Todas las necesidades formativas se establecen a partir, de la normativa vigente en el plan de prevención de riesgos laborales, igualdad y acoso laboral, y por supuesto, en la necesidad de reciclaje de conocimientos concretos y puntuales.

Se está estudiando, la creación de un plan de formación, ya que puede ser interesante por temas generales, y no tan específicos.

Las formaciones que se suelen impartir son:

- ◆ Especialización técnica
- ◆ Desarrollo de carrera
- ◆ Formación genérica
- ◆ Transversal

Las ofertas de formación no se difunden, pero si se acuerdan y/o proponen en las reuniones de coordinación y equipo.

Hasta el momento no ha existido ningún criterio de selección para participar en las formaciones, ya que todas las personas interesadas o en su efecto, obligadas por normativa vigente, participan en la formación.

Actualmente, la organización no cuenta con un registro de datos desagregado por sexo-tipología de formación realizada.

Los cursos se realizan casi siempre en el lugar de trabajo, ocasionalmente fuera del lugar de trabajo, ya que hay algunas formaciones que requieren de unas instalaciones distintas. Casi siempre online y en jornada laboral. Tan solo se realizan fuera de horario laboral si el formador, o las instalaciones necesarias no están disponibles dentro del horario laboral de la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana**, las personas que realizan dichas formaciones disponen de flexibilidad horaria, para adaptar su horario de trabajo a realizar la formación adecuando este a su jornada laboral.

No se observa una menor presencia de mujeres en las formaciones.

En la empresa se ha realizado formación relacionada con Igualdad de Oportunidades a todo el personal, y a las nuevas incorporaciones, se plantea realizar durante 2 periodos a lo largo del año, para agrupar un número de personas.

4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En relación con la clasificación profesional, cabe destacar que nos encontramos con 27 puestos, de los cuales como se ha detallado anteriormente, 3 están equilibrados, 14 masculinizados y 10 feminizados dentro de la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana**

Sin embargo, como consecuencia del compromiso de la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** se viene trabajando como lograr la incorporación de mujeres en todos los grupos profesionales en la organización.

Atendiendo a la distribución de la plantilla por puesto dentro de la organización:

| Título del Puesto | Nº. de Mujeres | Nº. de Hombres | Categorización |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Director/a General | 0 | 1 | Masculinizada |
| Director/a de Competiciones | 0 | 1 | Masculinizada |
| Coord. De Proyectos y Resp. de Comunicación | 1 | 0 | Feminizada |
| Director/a Deportivo | 2 | 1 | Feminizada |
| Tec.Dep. superior Responsable de Formación | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Cronometraje | 0 | 2 | Masculinizada |
| Director de Cronometraje | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Ciclismo | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Administración y finanzas | 1 | 0 | Feminizada |
| Auxiliar de Informática | 0 | 1 | Masculinizada |
| Adjunto/a Almacén | 0 | 1 | Masculinizada |
| Auxiliar de Cronometraje | 1 | 5 | Masculinizada |
| Operador/a Informático | 0 | 1 | Masculinizada |
| Técnico/a Deportivo | 3 | 13 | Masculinizada |
| Monitor/a | 1 | 1 | Equilibrada |
| Organizador/a de Entrega de Dorsales | 1 | 0 | Feminizada |
| Auxiliar de Seguridad Vial | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Contabilidad | 1 | 0 | Feminizada |
| Asistente de Comunicación Digital | 1 | 0 | Feminizada |
| Adjunto/a a Dorsales | 2 | 0 | Feminizada |
| Adjunto/a a Ciclismo | 0 | 6 | Masculinizada |
| Avituallamiento carrera a pie | 1 | 0 | Feminizada |
| Responsable de Carrera a Pie | 1 | 1 | Equilibrada |
| Responsable de Guardarropa | 2 | 0 | Feminizada |
| Otro personal de apoyo | 7 | 7 | Equilibrada |
| Montador/a | 0 | 3 | Masculinizada |
| Responsable de Avituallamiento | 2 | 0 | Feminizada |

Tras el análisis de todos los puestos, si se observa que existen puestos masculinizados como hemos comentado anteriormente

Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, las áreas en las que las mujeres tienen una mayor presencia son:

- ◆ Coord. De Proyectos y Resp. de Comunicación
- ◆ Director/a Deportivo

- ◆ Responsable de Administración y finanzas
- ◆ Organizador/a de Entrega de Dorsales
- ◆ Responsable de Contabilidad
- ◆ Asistente de Comunicación Digital
- ◆ Adjunto/a Dorsales
- ◆ Avituallamiento carrera a pie
- ◆ Responsable de Guardarropa
- ◆ Responsable de Avituallamiento

Y tras el análisis de los puestos de trabajo de igual valor, concluimos la comparativa, que en puestos de igual valor la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** no hace diferencia en cuanto al sexo.

5. INFORME AUDITORÍA Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad fue constituida bajo la denominación de **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana**, con CIF G96208814 constituida en 1995.

Su actividad principal es la de actividades de los clubes deportivos de, sito en C/Aviació, 15 Manises 46940, Valencia donde durante el periodo de referencia 2023 trabajaban 76 personas

Especificamos que el CNAE de FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA es 9312 y el convenio colectivo de aplicación es de instalaciones deportivas y gimnasios (Código: 99015105012005)

2. MARCO NORMATIVO

El Real Decreto 902/2020 determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

“1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

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

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo”.

El estatuto de los trabajadores en su artículo 28, también da detalle sobre la igualdad de remuneración por razón de sexo. Se describirá el mismo al detallar la siguiente normativa.

Adicionalmente, el Anexo del **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (RD 901/2020) establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

“También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el registro retributivo y la auditoría retributiva.”

De acuerdo con el **artículo 8 del RD 902/2020**, el contenido de la auditoría retributiva debe incluir lo siguiente:

1. Diagnóstico de situación retributiva:

Diagnóstico de la situación retributiva de la organización, incluyendo la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción, así como la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

Para ello se tendrá en cuenta:

- El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los Convenios y acuerdos colectivos.
- Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...].
- A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
- Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

2. Plan de actuación:

Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. A estos efectos, la auditoría retributiva de la organización permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la organización y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la organización.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN RETRIBUTIVA

2.1. Sistema retributivo del Convenio

De acuerdo con el Convenio Colectivo de INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS; aplicable en la organización, la remuneración del personal afectado estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo a la categoría dentro del grupo profesional correspondiente
- Complementos salariales: son las cantidades devengadas por la persona trabajadora, además y con independencia del salario base, atendiendo a las circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador pudiendo ser objeto de compensación y absorción.
 - o Horas extras
 - o Nocturnidad. Se considera persona trabajadora nocturna aquella que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.
 - o Pagas extras. 1 paga en junio correspondiente del día 1 de enero al 30 de junio; y en diciembre, correspondiente, del 1 de julio al 31 de diciembre. Consiste en una mensualidad y se abonarán con arreglo al salario grupo o salario convenio más la antigüedad consolidada correspondiente.

- Plus transporte
- Dietas
- Kilometraje

En base a lo anterior, en general y como se verá posteriormente en el análisis del registro salarial, la organización aplica la estructura retributiva establecida en el Convenio colectivo de aplicación.

2.2.Registro salarial

De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario/a está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo con el RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Asimismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo, sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

La empresa se rige durante la anualidad de 2023 el Convenio de instalaciones deportivas y gimnasios en los que sus tablas salariales, los salarios mínimos garantizados por grupos profesionales son los que se indican a continuación:

- Retribuciones salariales (2023)

art. 38 LET no establece como deben retribuirse, por lo que acudimos a la regulación prevista por el art. 7.1. Convenio 132 OI, y es por esto que la empresa aplica dicho complemento retributivo para compensar la parte proporcional de las pagas extras de vacaciones.

Plustrabajo Acumulado presenta un -297%, debido a que 2 personas, 1 hombre y 1 mujer percibieron este plus. La justificación de esta brecha salarial, tras la información recibida por parte de la empresa, es debido a la solicitud por parte de la persona trabajadora en la negociación con la empresa del abono de horas extras trabajadas-fichadas y no retribuidas en su momento, a la hora de su despido.

Complemento **desplazamiento**, presenta una brecha del 100% a favor del colectivo masculino, debido a que no existe ninguna mujer con dicho complemento, por lo que no cabe posibilidad de análisis.

El **plus mejora puesto de trabajo** presenta una brecha del -39%. La organización define dicho plus como complemento económico para tareas desarrolladas por personas en horarios o periodos distintos a los habituales para su puesto habitual. Dicho complemento es percibido por 5 personas, siendo 3 hombres y 2 mujeres, los puestos de trabajo de estas personas son "otro personal de apoyo", "técnico deportivo" y "director/a deportivo".

Otro plustrabajo, presenta una brecha del 90%, y es percibido por 2 personas: 1 hombre y 1 mujer. La brecha es debido a la duración del contrato, puesto que el hombre aún continúa en la empresa, y la mujer cesó su actividad con la organización en Julio del 2023. Dicho plus hace referencia, a trabajos de apoyo extras que realizan estas personas, en momentos puntuales de eventos deportivos llevados a cabo.

Los porcentajes arrojados muestran que existe igualdad retributiva en puestos de igual valor, y las brechas se deben a la heterogeneidad de puestos de trabajo, porcentajes de jornada, adaptación a las nuevas normativas de contratación, y sobre todo a la carga de trabajo en momentos y eventos puntuales, en los que el volumen de la plantilla es más elevado debido a la mayor carga de trabajo.

Tabla de los importes promedios efectivamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Grupos profesionales

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE ET | Compl. Drogas | Compl. Puesto de trab. | Extr. Cur. | Móvil. | Miqr. Pla. Trab. | Or. Pla. Trab. | Extr. (Dc.) | Extr. (Jub.) | Pl. Temp. Parc. | Perm. Lab. | Plus Trab. | Plus Trab. | Rég. Punt. Jobo | Vacac. | Pl. Prop. (C. d) | Vacac. (P.P. Vac.) | Pl. Trab. Acum. | Estab. Prop. (Tánc.) | Tot. COMPL. AC ET | TOTAL SALARIO ET | Tot. Extras (acum.) # ET | TOTAL Retrib. ET |
|-----------------|-------|-----------------|---------------|------------------------|------------|--------|------------------|----------------|-------------|--------------|-----------------|------------|------------|------------|-----------------|--------|------------------|--------------------|-----------------|----------------------|-------------------|------------------|--------------------------|------------------|
| GRUPO 01 | | 30% | | | | | | | 50% | 50% | | | | 54% | | | | | | | -79% | 13% | | 13% |
| Hombres | 2 | 2 | 34.886 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.015 | 2.015 | 0 | 0 | 0 | 1.100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.351 | 31.669 | 0 | 31.669 |
| Mujer | 2 | 2 | 17.443 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.009 | 1.009 | 0 | 0 | 0 | 550 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.676 | 14.767 | 0 | 14.767 |
| GRUPO 02 | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | 100% |
| Hombres | 1 | 1 | 18.604 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.860 | 1.860 | 0 | 0 | 0 | 1.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.720 | 24.282 | 0 | 24.282 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GRUPO 03 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.817 | 1.817 | 0 | 0 | 0 | 1.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -4.662 | 28.644 | 0 | 28.644 |
| GRUPO 04 | | 80% | 100% | | | | | | 85% | 85% | | | | 54% | 54% | 100% | | 80% | 77% | 100% | 77% | 81% | | 81% |
| Hombres | 43 | 43 | 1.534 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 129 | 129 | 0 | 0 | 0 | 699 | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.597 | 2.887 | 0 | 2.887 |
| Mujer | 20 | 20 | 178 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 15 | 0 | 0 | 0 | 228 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 333 | 483 | 0 | 483 |
| GRUPO 05 | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | 100% |
| Hombres | 1 | 1 | 5.332 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.332 | 495 | 0 | 0 | 0 | 360 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.719 | 14.289 | 0 | 14.289 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

En relación a los grupos profesionales, nos encontramos con el GRUPO 02 y 05, representado 100% por hombres, por lo que no cabe posibilidad de comparativa, debido a la inexistencia de mujeres dentro de dichos grupos.

En el GRUPO 01, nos encontramos con 4 mujeres y 2 hombres, 2 de las mujeres de dicho grupo cesaron su actividad durante el periodo de referencia. La diferencia salarial existente, con una brecha del 30%, es debido a la diferencia de puestos dentro de la organización, y a las categorías profesionales marcadas por convenio – contrato.

El GRUPO 04, formado por 45 hombres y 20 mujeres, presenta una brecha en el salario base del 88%, al igual que en el grupo anterior, la diferencia viene marcada por los diferentes puestos, representados en dicho grupo profesional. Un 92% de las personas representadas en dicho grupo, fueron contratadas por un incremento de volumen de trabajo en la organización, y la necesidad de contratación de más personal para cubrir las necesidades de la empresa.

Con respecto a las percepciones en los complementos salariales, las brechas que nos encontramos, es debido al porcentaje de hombres y mujeres existente en cada grupo profesional, marcando así la diferencia en las retribuciones medias.

2. MEDIANA DE LOS IMPORTES EFECTIVOS

Tablas de las medianas de los importes efectivos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Compl. Desplz. | Comp. Puesto de trab. | Estor. Cum. | Matr. | Mejor. Pto. Trab. | Ov. Plus Trab. | Extra Dic. | Extra Julio. | Pal. Tiemp. Parc. | Perm. Lact. | Plus Trab. | Plus Trans. | Reg. Rend. Julio. | Vacac. | Falt. Prev. 1 Sd | Indem. | P.P. Vac. | Plus Trab. Acum. | Etab. Proyec. Tíntel | Tot. COMPL. 8 AL Ef | TOTAL SALARIO Ef | Tot. Extraord. (M) Ef | TOTAL REND. Ef |
|--------|-------|-----------------|----------------|-----------------------|-------------|-------|-------------------|----------------|------------|--------------|-------------------|-------------|------------|-------------|-------------------|--------|------------------|--------|-----------|------------------|----------------------|---------------------|------------------|-----------------------|----------------|
| TOTAL | | | -1% | | | | | | 0% | 0% | | | -21% | 1% | | | | | -14% | | | 12% | 17% | | 17% |
| Hombre | 49 | 49 | 210 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 0 | 138 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 370 | 642 | 0 | 642 |
| Mujer | 25 | 25 | 211 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 0 | 165 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 327 | 538 | 0 | 538 |

La mediana de las percepciones efectivamente recibidas por las personas trabajadoras durante el año 2023 presenta una brecha de 17% a favor del colectivo masculino

En cuanto a la retribución del salario base nos encontramos con un -1% a favor de las mujeres, total de complementos retribuidos durante el periodo de referencia para el total de la plantilla se encuentra también por debajo de los parámetros establecidos en el art.28.3 de EPT con un 12% a favor del colectivo masculino.

Tabla de las medianas de los importes equiparados según la clasificación profesional aplicable a la empresa.

| Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Comp. Puesto de trab. | Estor. Com. | Matr. | Mejor. Pto. Trab. | Ov. Plus Trab. | Extra Dic. | Extra Julio. | Pal. Tiemp. Parc. | Perm. Lact. | Plus Trab. | Plus Trans. | Reg. Rend. Julio. | Vacac. | Falt. Prev. 15 d. | Indem. | P.P. Vac. | Plus Trab. Acum. | Etab. Proyec. Tíntel | Tot. COMPL. 8 AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | TOTAL REND. Eq |
|--------|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-----------------------|-------------|-------|-------------------|----------------|------------|--------------|-------------------|-------------|------------|-------------|-------------------|--------|-------------------|--------|-----------|------------------|----------------------|---------------------|------------------|----------------|
| TOTAL | | | | | | -26% | | | | | | 0% | 7% | | | -52% | -14% | | | | | -1% | | | -49% | -2% | |
| Hombre | 49 | 49 | 2 | 13 | 29 | 25.248 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.971 | 2.127 | 0 | 0 | 18.020 | 856 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.259 | 0 | 0 | 31.020 | 70.119 | 70.119 |
| Mujer | 25 | 25 | 0 | 7 | 15 | 31.621 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.974 | 1.974 | 0 | 0 | 27.368 | 978 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1.272 | 0 | 0 | 46.193 | 71.270 | 71.270 |

Como muestra la última tabla de las medianas de los importes equiparados, nos encontramos con una disparidad de un - 2% a favor del colectivo femenino, en la retribución total equiparable. Analizando el total retribuido de complementos salariales equiparados, nos encontramos con una brecha del -49%. Esto es debido a la tipología de contrato por causas de producción, en la que el plus de trabajo fue percibido por más mujeres que hombres alcanzando un -52% a favor de dicho colectivo. Como se ha indicado anteriormente, este plus lo reciben las personas que personas contratadas como apoyo para cubrir ciertos eventos en los que la organización necesita más personal.

Tabla de las medianas de los importes equiparados segun la clasificaci6n profesional aplicable a la empresa

| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Compl. Duplic. | Comp. Puesto de trab. | Esfer. Com. | Matric. | Major. Pto. Trab. | Or. Plus Trab. | Extra Dic. | Extra Julio | Por. Tiemp. Parc. | Ferm. Lact. | Plus Trab. | Plus Trans. | Rep. Punt. Julio | Vacac. | Falt. Prev. 15 d. | Indem. P.P. Vac. | Plus Trab. Acum. | Esab. Proyecc. T6ncol. | Tot. COMPLE. SAL. Ef | TOTAL SALARIO Ef | Tot. Excesivo del Ef | TOTAL Av. del Ef | |
|-----------------|----|-------|-----------------|----------------|-----------------------|-------------|---------|-------------------|----------------|------------|-------------|-------------------|-------------|------------|-------------|------------------|--------|-------------------|------------------|------------------|------------------------|----------------------|------------------|----------------------|------------------|--------|
| GRUPO 01 | | | 13% | | | | | | | 54% | 54% | | | | | 57% | | | | | | | -3% | 13% | | 13% |
| Hombre | 2 | 2 | 24.899 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.014 | 2.014 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.230 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.204 | 30.099 | 0 | 30.099 |
| Mujer | 4 | 4 | 21.280 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 844 | 844 | 0 | 0 | 0 | 0 | 445 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.258 | 26.268 | 0 | 26.268 |
| GRUPO 02 | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | 100% |
| Hombre | 1 | 1 | 19.904 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.659 | 1.659 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.080 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.378 | 24.282 | 0 | 24.282 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GRUPO 03 | | | 0 | | | | | | | 0 | 0 | | | | | 0 | | | | | | | 0 | 0 | | 0 |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 2 | 2 | 24.281 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.817 | 1.817 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.229 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.663 | 28.944 | 0 | 28.944 |
| GRUPO 04 | | | 19% | | | | | | | 19% | 19% | | | | | -27% | 3% | | | | | | -6% | 13% | | 13% |
| Hombre | 45 | 45 | 360 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 0 | 0 | 142 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 327 | 887 | 0 | 887 |
| Mujer | 20 | 20 | 170 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 14 | 0 | 0 | 0 | 205 | 10 | 0 | 0 | 1 | 8 | 0 | 0 | 294 | 485 | 0 | 485 |
| GRUPO 05 | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | | 100% |
| Hombre | 1 | 1 | 5.932 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.960 | 495 | 495 | 0 | 0 | 0 | 389 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.319 | 14.250 | 0 | 14.250 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

No existe posibilidad de an6lisis en los grupos 02,05 y 03 debido a que en todos los grupos solo nos encontramos con un sexo representado por grupo.

En el grupo 01, la retribuci6n total equiparada est6 por debajo el 25%, con un 13% a favor del colectivo masculino, debido sobre todo al alto 6ndice de retribuci6n del complemento salarial del transporte.

En el GRUPO 04, nos encontramos con una brecha de un -65%, esto es debido a que el personal contratado en este grupo, son personal de apoyo, contratados en momentos de alta producci6n, para cubrir las necesidades de los eventos.

3. IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS SEGUN PUESTO DE TRABAJO

| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Compl. Duplic. | Comp. Puesto de trab. | Esfer. Com. | Matric. | Major. Pto. Trab. | Or. Plus Trab. | Extra Dic. | Extra Julio | Por. Tiemp. Parc. | Ferm. Lact. | Plus Trab. | Plus Trans. | Rep. Punt. Julio | Vacac. | Falt. Prev. 15 d. | Indem. P.P. Vac. | Plus Trab. Acum. | Esab. Proyecc. T6ncol. | Tot. COMPLE. SAL. Ef | TOTAL SALARIO Ef | TOTAL Av. del Ef |
|------------------|----|-------|-----------------|----------------|-----------------------|-------------|---------|-------------------|----------------|------------|-------------|-------------------|-------------|------------|-------------|------------------|--------|-------------------|------------------|------------------|------------------------|----------------------|------------------|------------------|
| ESCALA 01 | | | 11% | 100% | | | | | | -4% | -4% | | | 19% | -9% | | | | -35% | | | 19% | 16% | 16% |
| Hombre | 2 | 2 | 139 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 0 | 0 | 162 | 6 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 230 | 370 | 370 |
| Mujer | 3 | 3 | 123 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 0 | 0 | 150 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 186 | 309 | 309 |
| ESCALA 02 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 03 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 04 | | | -81% | | | | | | | -21% | -21% | | | 17% | -67% | | | | -330% | 100% | | -47% | -76% | -76% |
| Hombre | 18 | 18 | 1.287 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 387 | 278 | 278 | 0 | 442 | 118 | 0 | 0 | 0 | 3 | 233 | 0 | 1.803 | 5.190 | 5.190 |
| Mujer | 12 | 12 | 5.946 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 207 | 33 | 344 | 344 | 0 | 388 | 192 | 0 | 0 | 164 | 0 | 0 | 3.154 | 8.120 | 8.120 |
| ESCALA 05 | | | -77% | | | | | | | -63% | -63% | | | 66% | -49% | | | | 72% | | | -31% | -32% | -32% |
| Hombre | 12 | 12 | 848 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 0 | 0 | 1.037 | 64 | 0 | 12 | 0 | 41 | 0 | 0 | 1.278 | 2.120 | 2.120 |
| Mujer | 4 | 4 | 7.429 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 518 | 516 | 0 | 0 | 382 | 265 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1.685 | 8.094 | 8.094 |
| ESCALA 06 | | | 83% | | | | | | | 83% | 93% | | | -8% | 94% | | | | -34% | | | 71% | 87% | 87% |
| Hombre | 15 | 15 | 1.604 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 158 | 159 | 0 | 0 | 160 | 112 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 727 | 2.631 | 2.631 |
| Mujer | 6 | 6 | 126 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 0 | 173 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 210 | 336 | 336 |
| ESCALA 07 | | | 14% | | | | | | | 14% | 14% | | | | 25% | | | | | | | 15% | 14% | 14% |
| Hombre | 2 | 2 | 23.009 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.817 | 1.817 | 0 | 0 | 0 | 1.058 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.881 | 27.892 | 27.892 |
| Mujer | 1 | 1 | 16.701 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.642 | 1.642 | 0 | 0 | 0 | 792 | 101 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.177 | 22.878 | 22.878 |

Como muestra la tabla de los importes efectivos promedios segun puesto de trabajo, nos encontramos tres escalas – puestos, en los que el total retribuido est6 por encima del 25% frente al otro sexo.

En la ESCALA 04, nos encontramos con una retribuci6n total efectiva de -76% a favor del colectivo femenino debido a que aunque el n6mero de mujeres es menor que la representaci6n de hombres en dicha escala, nos encontramos con una brecha del complemento salarial de P.P. Vacaciones por abono de las vacaciones no disfrutadas con la parte proporcional de las pagas extras, matizado el devengo, en cuanto a la retribuci6n, el art. 38 LET no establece como deben retribuirse, por lo que acudimos a la regulaci6n prevista por el art. 7.1. Convenio 132 OI, y es por esto que la empresa aplica

dicho complemento retributivo para compensar la parte proporcional de las pagas extras de vacaciones, de -5306% a favor del colectivo femenino.

En dicha escala nos encontramos con una diferencia de representación 6 hombres más que de mujeres; siendo 18 hombres y 12 mujeres las que representan dicha escala.

En la ESCALA 05, ocurre lo mismo que en la anterior, la retribución total efectiva es de -328%, debido a que el plus transporte asciende a un -495% a favor del colectivo femenino, puesto que las mujeres que representan dicha escala realizan mayor número de desplazamientos- distancia que los hombres, por el puesto de trabajo que realizan en la organización, es por ello que debido a este complemento nos encontramos una brecha a favor del colectivo femenino.

Dentro de esta escala nos encontramos con la representación de 12 hombres frente a 4 mujeres.

Al contrario, que en los puestos de trabajo encuadrados dentro de la escala 05, en la ESCALA 06, nos encontramos con una brecha del 93% a favor del colectivo masculino, todo ello debido al incremento de distancia-desplazamientos realizados en mayor medida por los hombres, lo que produce dentro del complemento salarial de transporte una brecha del 94% a favor del colectivo masculino. También, es importante remarcar que nos encontramos con una escala de valor en la que la mayoría son hombres (15) frente a (6) mujeres.

4. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS SEGÚN VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO

| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Compl. Despl. | Comp. Puesto de trab. | Enter. Com. | Mater. | Mejor. Pto. Trab. | Dr. Plus Trab. | Extra Dis. | Extra Julio. | Pat. Tiemp. Parc. | Plus Trab. | Plus Trans. | Reg. Pend. Julio | Vacac. | Falt. Prev. 15 d | Indem. | P.P. Vac. | Plus. Trab. Acum. | Est. Proyec. Terci. | Tot. COMPL. AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | TOTAL Refro Eq | | |
|------------------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|---------------|-----------------------|-------------|--------|-------------------|----------------|------------|--------------|-------------------|------------|-------------|------------------|--------|------------------|--------|-----------|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|----------------|---------|---|
| ESCALA 01 | | | | | | | 35% | 166% | | | | | | 33% | 23% | | 38% | -12% | | | | | | | | | 32% | 29% | 29% | |
| Hombres | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 316.646 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33.780 | 23.710 | 0 | 473.855 | 1.149 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 520.724 | 847.270 | 847.270 | |
| Mujer | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 238.392 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19.879 | 19.879 | 0 | 303.877 | 1.282 | 0 | 0 | 0 | 2% | 16.327 | 0 | 0 | 361.464 | 599.867 | 599.867 | | |
| ESCALA 02 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 03 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 04 | | | | | | | -193% | | | | | 388% | 911% | -107% | -10% | | -264% | -70% | | | | | 888888% | -817% | 180% | -127% | -152% | -152% | | |
| Hombres | 10 | 10 | 2 | 1 | 13 | 16 | 19.639 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.218 | -342 | 1.542 | 1.942 | 0 | 19.722 | 449 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23.146 | 42.168 | 42.168 | | |
| Mujer | 12 | 12 | 0 | 4 | 6 | 19 | 52.524 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7.232 | -2.226 | 3.136 | 3.136 | 0 | 49.959 | 792 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.302 | 3.287 | 1.332 | 53.352 | 106.576 | 106.176 | | |
| ESCALA 05 | | | | | | | 85% | | | | | | | 86% | 9% | | 89% | 84% | | | | | | | | 81% | 83% | 83% | | |
| Hombres | 12 | 12 | 0 | 7 | 3 | 32 | 569.118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 68.927 | 48.497 | 0 | 847.203 | 9.871 | 0 | 19.283 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 105.200 | 1.281.419 | 1.281.419 | | |
| Mujer | 4 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 18.106 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7.009 | 7.019 | 0 | 19.707 | 3.269 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.490 | 219.722 | 219.722 | | |
| ESCALA 06 | | | | | | | 12% | | | | | | | 8% | 12% | | 11% | 4% | | | | | | | | 89% | -189% | 189% | | |
| Hombres | 13 | 16 | 0 | 8 | 10 | 14 | 83.814 | 0 | 0 | 0 | 10.294 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 83.583 | 1.373 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.14.120 | 177.940 | 177.940 | | |
| Mujer | 6 | 6 | 0 | 2 | 4 | 0 | 66.650 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.871 | 4.871 | 0 | 79.465 | 1.616 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 82.654 | 146.303 | 146.303 | | |
| ESCALA 07 | | | | | | | 14% | | | | | | | 14% | 14% | | 25% | | | | | | | | | 10% | 14% | 14% | | |
| Hombres | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19.023 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.217 | 1.217 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.022 | 27.262 | 27.262 | | |
| Mujer | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16.791 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.249 | 1.249 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.177 | 29.479 | 29.479 | | |

En la ESCALA 04, nos encontramos con una retribución total equiparada de -152% a favor del colectivo femenino debido a que aunque el número de mujeres es menor que la representación de hombres en dicha escala, nos encontramos con una brecha del complemento salarial de P.P. Vacaciones por abono de las vacaciones no disfrutadas de -837%, con la parte proporcional de las pagas extras, matizado el devengo, en cuanto a la retribución, el art. 38 LET no establece como deben retribuirse, por lo que acudimos a la regulación prevista por el art. 7.1. Convenio 132 OI, y es por esto que la empresa aplica dicho complemento retributivo para compensar la parte proporcional de las pagas extras de vacaciones, de -107% a favor del colectivo femenino.

En dicha escala nos encontramos con una diferencia de representación 6 hombres más que de mujeres; siendo 18 hombres y 12 mujeres las que representan dicha escala

En la ESCALA 05, tenemos una representación de 15 hombres frente a 6 mujeres, en la cual nos encontramos una brecha del 85% a favor del colectivo masculino, debido a la tipología de contrato (300) en casi todas las personas que representan dicha escala, y en la cual hay complementos salariales como vacaciones que solo han percibido los hombres.

5. IMPORTES EFECTIVOS MEDIANA SEGÚN VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE ET | Compl. Despla. | Comp. Puesto de trab. | Enfer. Com. | Mater. | Mejor. Pla. Trab. | Di. Plus Trab. | Extra. Dic. | Extra. Julio | Fit. Temp. Parc. | Perm. Lav. | Plus Trab. | Plus Trans. | Rap. Rend. Julio | Vacac. | Falt. Prev. 1er Sem. | Indem. P.P. Vac. | Plus Trab. Acum. | Sub. Proyec. Total | TSR COMPLET. AL ET | TOTAL SALARIO ET | TOTAL Puesto ET | |
|------------------|-------|-----------------|----------------|-----------------------|-------------|--------|-------------------|----------------|-------------|--------------|------------------|------------|------------|-------------|------------------|--------|----------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|------------------|-----------------|---|
| TOTAL | | -1% | | | | | | | 8% | 8% | | | -13% | 1% | | | | | | | 12% | 17% | 17% | |
| Hombre | 49 | 210 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 0 | 143 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 373 | 842 | 842 | |
| Mujer | 26 | 211 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 0 | 168 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 327 | 530 | 530 | |
| ESCALA 01 | | 8% | 100% | | | | | | -7% | -7% | | | 23% | -8% | | | | | | | 23% | 17% | 17% | |
| Hombre | 2 | 139 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 0 | 0 | 162 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 230 | 370 | 370 | |
| Mujer | 3 | 129 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 0 | 140 | 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 177 | 309 | 309 | |
| ESCALA 02 | | 0% | 0% | | | | | | 0% | 0% | | | 0% | 0% | | | | | | | 0% | 0% | 0% | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 03 | | 0% | 0% | | | | | | 0% | 0% | | | 0% | 0% | | | | | | | 0% | 0% | 0% | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ESCALA 04 | | -8% | | | | | | | -8% | -8% | | | -64% | -22% | | | | | | | -8% | -8% | -8% | |
| Hombre | 18 | 209 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 0 | 79 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 447 | 680 | 680 | |
| Mujer | 12 | 224 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 19 | 0 | 0 | 125 | 11 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 477 | 680 | 680 | |
| ESCALA 05 | | 38% | | | | | | | 28% | 28% | | | 80% | 26% | | | | | | | 33% | 33% | 33% | |
| Hombre | 12 | 747 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 62 | 62 | 0 | 0 | 971 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1.523 | 2.838 | 2.838 | |
| Mujer | 4 | 485 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | 38 | 0 | 0 | 588 | 27 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 682 | 1.157 | 1.157 | |
| ESCALA 06 | | -6% | | | | | | | -6% | -6% | | | -83% | 33% | | | | | | | -6% | -6% | -6% | |
| Hombre | 15 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 0 | 0 | 54 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 150 | 328 | 328 | |
| Mujer | 6 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 0 | 162 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 215 | 340 | 340 | |
| ESCALA 07 | | 14% | | | | | | | 14% | 14% | | | 28% | | | | | | | | 18% | 14% | 14% | |
| Hombre | 2 | 23.009 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.917 | 1.917 | 0 | 0 | 0 | 1.658 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.885 | 27.902 | 27.902 | |
| Mujer | 1 | 19.701 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.642 | 1.642 | 0 | 0 | 0 | 792 | 101 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.177 | 23.879 | 23.879 | |

En cuanto al análisis de dicha tabla, en el total retribuido por el total de la organización, nos encontramos con un 17% a favor del colectivo masculino, entrando dentro del 25%, por lo que no cabe posibilidad de análisis.

Respecto a la diferencia respecto a la brecha encontrada en la ESCALA 05, al igual que en situaciones anteriores, nos encontramos en una escala, representada por personas contratadas por un tiempo determinado (contrato modelo 300), y debido al mayor porcentaje de hombres (18) frente al de mujeres (4), nos indica una brecha del 38% a favor del colectivo masculino, relacionada directamente con el complemento salarial de plus de trabajo percibido en un 60% del total, en mayor cantidad por los hombres que por las mujeres.

El resto de las escalas entra dentro de los parámetros legales establecidos de justificación por encima del 25%, por lo que no procedemos a su análisis, si presentándolos en la tabla anterior.

6. IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS SEGÚN VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO

| Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Compl. Suplet. | Comp. Placado de Trab. | Enfer. Com. | Mater. | Majer. Plac. Trab. | Di. Plus Trab. | Extra. Tra. | Extra. Suplet. | Plac. Triatló. Parc. | Plus Trab. | Plus Trans. | Reg. Plac. Jubil. | Vacac. | Falt. Placac. E. | Indem. | F.P. Vac. | Plus. Trab. Anual. | Estab. Placac. Terc. | TOT. COMPL. S. SALARIO | TOTAL SALARIO | TOTAL Horas Eq. | | |
|---------|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|----------------|------------------------|-------------|--------|--------------------|----------------|-------------|----------------|----------------------|------------|-------------|-------------------|--------|------------------|--------|-----------|--------------------|----------------------|------------------------|---------------|-----------------|--------|--------|
| TOTAL | | | | | | -26% | 25.249 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31.020 | 70.719 | 70.719 | |
| Hombres | | | | | | 49 | 49 | 2 | 17 | 29 | 44 | 25.249 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31.020 | 70.719 | 70.719 |
| Mujer | | | | | | 29 | 29 | 0 | 7 | 18 | 22 | 25.249 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Al analizar los registros de importes equiparados medianas según valoración puesto de trabajo, nos encontramos con la misma situación en la ESCALA 05, puesto representado por personal con contratos (300), en el que la representación de hombres es mucho mayor que de mujeres, siendo 12 hombres frente a 4 mujeres.

7. SALARIO TOTAL PROMEDIO (sin complementos extrasalariales)

| | | | |
|-------------------------------|---------|-------------------------|-------|
| Salario total efectivo 14.421 | Hombres | Salario base | 4.386 |
| | | Complementos salariales | 1.443 |
| | Mujeres | Salario base | 6.640 |
| | | Complementos salariales | 1.952 |

8. Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana, es una organización con una representación del 64,5% masculina frente a una representación femenina del 35,5%.

Durante el ejercicio de referencia 2023 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la organización un total 76 personas, de las que 49 son hombres y 27 son mujeres.

Durante el periodo de referencia se han establecido 27 puestos de trabajo, los cuales mostramos a continuación:

| |
|---|
| Director/a General |
| Director/a de Competiciones |
| Coord. De Proyectos y Resp. de Comunicación |
| Director/a Deportivo |
| Tec.Dep. superior Responsable de Formación |
| Responsable de Cronometraje |
| Director de Cronometraje |
| Responsable de Ciclismo |
| Responsable de Administración y finanzas |
| Auxiliar de Informática |

| |
|-------------------------------------|
| Adjunto/a a Almacén |
| Auxiliar de Cronometraje |
| Operador Informático |
| Técnico/a Deportivo |
| Monitor/a |
| Oranizador/a de Entrega de Dorsales |
| Auxiliar de Seguridad Vial |
| Responsable de Contabilidad |
| Asistente de Comunicación Digital |
| Adjunto/a a Dorsales |
| Adjunto/a a Ciclismo |
| Avituallamiento carrera a pie |
| Responsable de Carrera a Pie |
| Responsable de Guardarropa |
| Otro personal de apoyo |
| Montador/a |
| Responsable de Avituallamiento |

Los puestos de trabajos anteriormente detallados atienden al convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios, es por ello, que no se ajusta a la realidad completa de la organización, por lo que una de las medidas a implantar a la firma del presente plan, será la actualización y definición correcta de cada puesto de trabajo, con un criterio objetivo, real y con perspectiva de género para poder acercarlo a la realidad total de la organización.

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** se determinan principalmente de acuerdo al convenio colectivo:

- Instalaciones deportivas y gimnasios (Código: 99015105012005)

De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de compensación común de toda la plantilla de **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana**, la organización ha asumido una equivalencia de categorías, dando lugar a las siguientes agrupaciones:

| Agrupaciones | Puesto + Puntos |
|---------------------|--|
| Agrupación 7 | Director/a General(603) |
| | Coord. De Proyectos y Resp. de Comunicación(553) |
| | Director/a Deportivo(557) |
| | Tec.Dep. superior Responsable de Formación(586) |

| | |
|---------------------|---|
| Agrupación 6 | Director/a de Competiciones(508) |
| | Auxiliar de Informática(504) |
| | Adjunto/a a Ciclismo(537) |
| | Otro personal de apoyo(531) |
| Agrupación 5 | Responsable de Cronometraje(458) |
| | Director de Cronometraje(470) |
| | Responsable de Ciclismo(413) |
| | Adjunto/a a Almacén(439) |
| | Auxiliar de Cronometraje(463) |
| | Operador Informático(434) |
| | Monitor/a(412) |
| | Auxiliar de Seguridad Vial(422) |
| | Responsable de Contabilidad(411) |
| | Avituallamiento carrera a pie(477) |
| Agrupación 4 | Responsable de Administración y finanzas(383) |
| | Técnico/a Deportivo(379) |
| | Organizador/a de Entrega de Dorsales(353) |
| | Asistente de Comunicación Digital(317) |
| | Adjunto/a a Dorsales(304) |
| | Montador/a(395) |
| | Responsable de Avituallamiento(388) |
| Agrupación 1 | Responsable de Carrera a Pie(185) |
| | Responsable de Guardarropa(185) |

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

En consecuencia, **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos. En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos. Concretamente, la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se ha tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores, determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter

heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

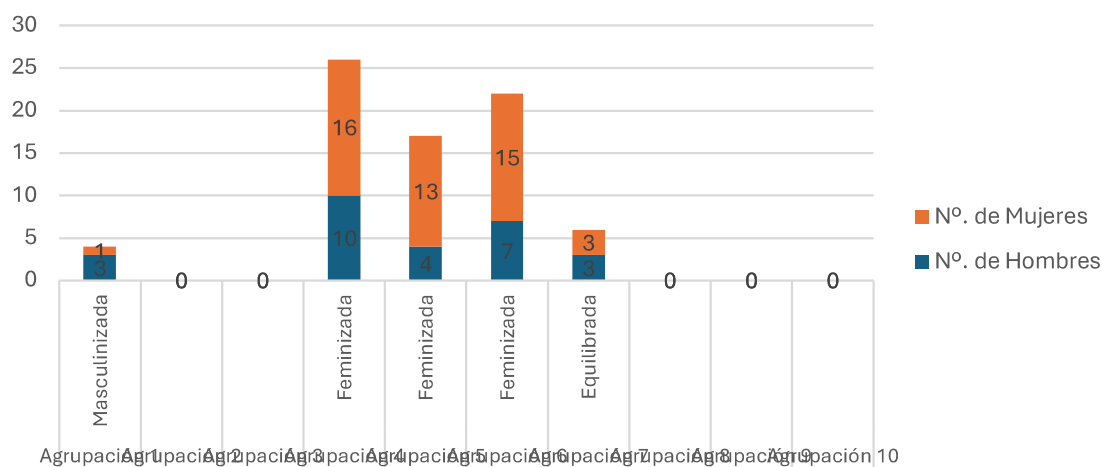
D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

En función de las agrupaciones anteriormente descritas, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en las mismas, a continuación, se analiza esta segregación dentro de la organización:

AGRUPACIONES POR SEXO

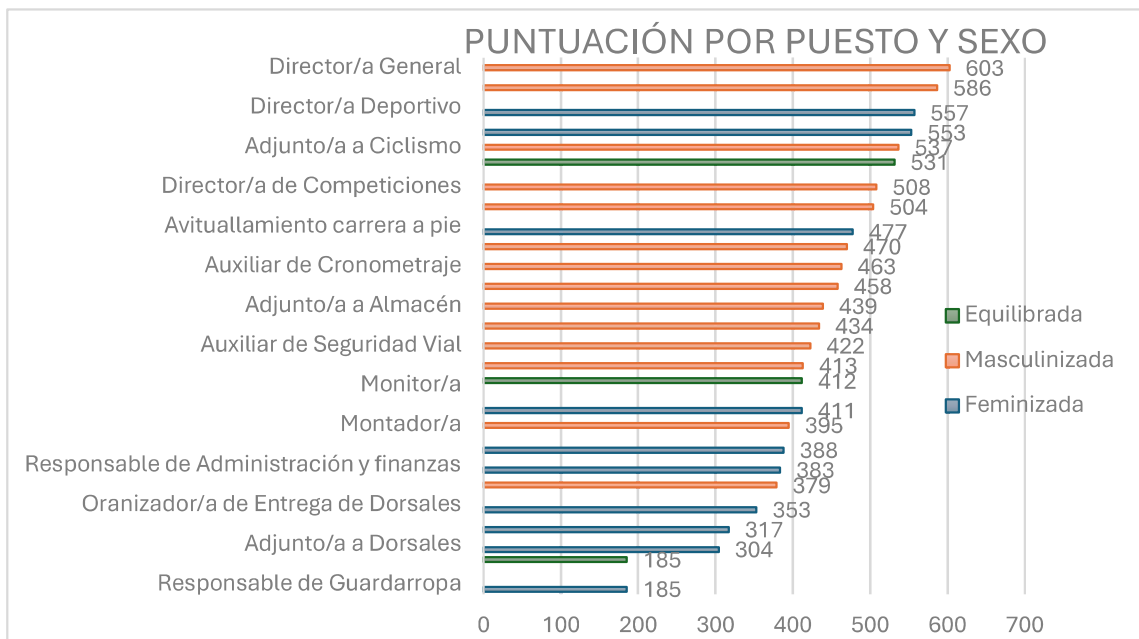


| Título del Puesto | Nº. de Mujeres | Nº. de Hombres | Categorización |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Director/a General | 0 | 1 | Masculinizada |
| Director/a de Competiciones | 0 | 1 | Masculinizada |
| Coord. De Proyectos y Resp. de Comunicación | 1 | 0 | Feminizada |
| Director/a Deportivo | 2 | 1 | Feminizada |
| Tec.Dep. superior Responsable de Formación | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Cronometraje | 0 | 2 | Masculinizada |
| Director de Cronometraje | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Ciclismo | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Administración y finanzas | 1 | 0 | Feminizada |
| Auxiliar de Informática | 0 | 1 | Masculinizada |
| Adjunto/a a Almacén | 0 | 1 | Masculinizada |
| Auxiliar de Cronometraje | 1 | 5 | Masculinizada |
| Operador Informático | 0 | 1 | Masculinizada |
| Técnico/a Deportivo | 3 | 13 | Masculinizada |
| Monitor/a | 1 | 1 | Equilibrada |
| Oranizador/a de Entrega de Dorsales | 1 | 0 | Feminizada |
| Auxiliar de Seguridad Vial | 0 | 1 | Masculinizada |
| Responsable de Contabilidad | 1 | 0 | Feminizada |
| Asistente de Comunicación Digital | 1 | 0 | Feminizada |
| Adjunto/a a Dorsales | 2 | 0 | Feminizada |
| Adjunto/a a Ciclismo | 0 | 6 | Masculinizada |
| Avituallamiento carrera a pie | 1 | 0 | Feminizada |
| Responsable de Carrera a Pie | 1 | 1 | Equilibrada |
| Responsable de Guardarropa | 2 | 0 | Feminizada |
| Otro personal de apoyo | 7 | 7 | Equilibrada |
| Montador/a | 0 | 3 | Masculinizada |

| | | | |
|---------------------------------------|---|---|------------|
| Responsable de Avituallamiento | 2 | 0 | Feminizada |
|---------------------------------------|---|---|------------|

▪ **Puntuación total de los puestos de trabajo de la empresa**

En el siguiente gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra, además, si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente



▪ **Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores.**

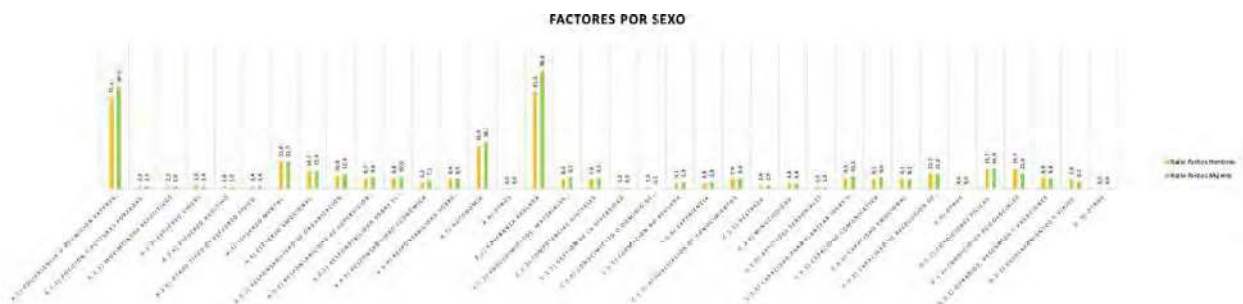
En los siguientes gráficos se visualiza si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración.

En primer lugar, se muestra este cálculo para las de las cuatro categorías de factores:



En segundo lugar, se muestra un gráfico en el que se pueden observar los resultados anteriores desglosados por factor y subfactor.

| Categoría |
|---|
| A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS |
| B) CONDICIONES EDUCATIVAS |
| C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN |
| D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO |



En términos generales, se puede observar una correspondencia entre los puestos de trabajo con mayor nivel de retribución total anual y mayor nivel de exigencia o puntuación en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y viceversa.

Es necesario comparar los puestos de igual valor, pero sin agruparlos necesariamente por su clasificación profesional, funcionalidad o jerarquía (como se ha expuesto anteriormente), sino que la agrupación que aquí procede es la que se determina en función del valor de puntuación obtenida por los diferentes puestos de trabajo.

Conclusiones

Durante el ejercicio de referencia de 2023, han recibido algún tipo de remuneración por parte de la organización un total de 76 personas, siendo 49 hombres y 27 mujeres. La plantilla está masculinizada en un 64,5%

Se ha analizado el convenio colectivo de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género, de la misma forma que tampoco se han encontrado en la práctica habitual de la empresa.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la organización que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo con la normativa legal vigente, **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023)

El registro incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo, sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras. En base a lo anterior, el registro salarial incluye la media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas o brechas salariales se justifican objetivamente. Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través del registro salarial con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc. lo cual queda reflejado en la valoración de puestos de trabajo.

5. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

5.1. Áreas de actuación

1. Retribuciones
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
3. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
4. Formación
5. Política de selección
6. Condiciones laborales
7. Promoción profesional

5.2. Objetivos generales y específicos

- 1. Retribución:** principio de igualdad retributiva teniendo en cuenta la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo.
 - a. Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, y elaborando documentación/protocolos que reflejen de manera transparente las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

- 2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:** correcto encuadramiento profesional de las diferentes personas trabajadoras en la empresa desde una perspectiva de género.
 - a. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
 - b. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.

- 3. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
 - a. Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de estos.
 - b. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

- 4. Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla que les beneficien en su desarrollo profesional.
 - a. Ofrecer a todas las personas trabajadoras formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - b. Mejorar el análisis de datos en materia de formación a la plantilla.

- 5. Política de selección:** búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.
 - a. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
 - b. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - c. Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el fin de lograr superar la infrarrepresentación femenina en la organización.

- 6. Condiciones de trabajo:** afectación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género.
 - a. Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una

desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).

- 7. Promoción profesional:** igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al sistema interno de promoción interna.
- a. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.

5.3. Medidas

A continuación, se presenta las medidas retributivas, con sus cronogramas de implementación:

Todos los datos de los indicadores evaluados serán desagregados por sexo

| ÁREA DE RETRIBUCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|----|-------------------------|----|---|----|-------------------------|----|--------------------------------------|----|-------------------------|----|----|----|-------------------------|----|
| ACTUACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OBJETIVO | | Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDAS Y ACCIONES - 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida/s | | Objetivos | | | | Descripción y Procedimientos | | | | Personas a las que se dirige | | | | | | | |
| <i>Registro salarial anual será realizado con la herramienta del ministerio. Se tendrá en cuenta la perspectiva de género.</i> | | Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva. | | | | El Registro salarial anual que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo; que es obligatorio, será realizado con la herramienta del ministerio. Siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género. | | | | Personas trabajadoras de la empresa. | | | | | | | |
| Personas Responsables | | Responsable administración | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recursos asociados | | - Registro Salarial | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | | N.º de revisiones de las retribuciones realizadas N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos Revisión anual | | | | | | | | | | | | | | | |
| TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida | | 2024 (trimestre) | | 2025 (trimestre) | | | | 2026 (trimestre) | | | | 2027 (trimestre) | | | | 2028 (trimestre) | |
| | | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º |
| <i>Registro salarial anual será realizado con la herramienta del ministerio. Se tendrá en cuenta la perspectiva de género.</i> | | | | X | | | | X | | | | | X | | | | X |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA DE RETRIBUCIÓN ACTUACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-------------------------|----|----|----|-------------------------|----|----|--------------------------------------|-------------------------|----|----|----|-------------------------|----|--|
| OBJETIVO | | Dar transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDAS Y ACCIONES - 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida/s | Objetivos | Descripción y Procedimientos | | | | | | | | Personas a las que se dirige | | | | | | | |
| <i>Definir conceptos que se aprecien en la estructura salarial</i> | Dar transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. | Garantizar la objetividad de todos los conceptos retributivos, por lo que la empresa definirá un protocolo retributivo a los efectos de garantizar la transparencia retributiva entre su plantilla. | | | | | | | | Personas trabajadoras de la empresa. | | | | | | | |
| Personas Responsables | Responsable administración | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recursos asociados | - Manual de conceptos retributivos | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | Manual con la descripción de los conceptos retributivos | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Descripción de los conceptos retributivos utilizados por la empresa | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Revisión anual | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medida | 2024 (trimestre) | | 2025 (trimestre) | | | | 2026 (trimestre) | | | | 2027 (trimestre) | | | | 2028 (trimestre) | | |
| | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | |
| <i>Definir conceptos que se aprecien en la estructura salarial</i> | | | X | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

6. FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA

La auditoría retributiva se ha realizado durante los meses de febrero 2024 y junio 2024

7. ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORÍA

Se han tomado como referencia el período 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

8. PLAZO Y VIGENCIA

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que ha entrado en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener

realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En consecuencia, la obligación de la auditoría salarial atiende a la siguiente implantación progresiva:

- Desde el 7 de marzo de 2020, debían tenerlo todas las empresas de más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, las empresas de entre 100 y 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 o más personas en plantilla estarán obligadas a tener un plan de igualdad.

La normativa establece que la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que la del plan de igualdad de la empresa, salvo que se determine una duración inferior (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

El plazo de vigencia de la presente auditoría es el mismo que el del plan de igualdad de la empresa.

6. CONDICIONES DE TRABAJO. RETRIBUCIONES

En el siguiente apartado se hace referencia a la información relativa a las condiciones de trabajo de la **FEDERACIÓN DE TRIATLÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

FEDERACIÓN DE TRIATLÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA tiene en cuenta su compromiso con la igualdad de género en las condiciones de trabajo de todas las personas que forman parte de la organización. Las condiciones de acceso son iguales para ambos sexos.

FEDERACIÓN DE TRIATLÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA no tiene formalizadas por escrito la política salarial. La política salarial retributiva de la empresa se constituye por el puesto de trabajo y según responsabilidades y habilidades de los trabajadores, siempre acorde a convenio.

La estructura salarial de **FEDERACIÓN DE TRIATLÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** se compone de:

- Salario Base
- Complemento por desplazamiento
- Complemento puesto de trabajo
- Enfermedad Común
- Maternidad
- Mejora Puesto Trabajo
- Otro plus trabajo
- Extra Diciembre

Extra Julio
 Paternidad Tiempo Parcial
 Permiso Lactancia
 Plus Trabajo
 Plus Transporte
 Regulación pendiente Julio
 Vacaciones
 Falta preaviso 15 días
 Indemnización
 P.p. Vacaciones
 Plus Trabajo Acumulado
 Elaboración Proyectos Técnicos

La empresa cumple con el convenio instalaciones deportivas y gimnasios (Código: 99015105012005)

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, pudiéndose desarrollar en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

En referencia a los apartados analizados en relación con los tipos de contrato y tipos de jornada no se han detectado condiciones o circunstancias que pudieran suponer discriminación para alguno de los sexos presentados, sino que es debido al incremento de trabajo en momentos puntuales del periodo de referencia, ha incrementado la contratación, han sido más hombres que mujeres los que han participado en esta selección.

En cuanto a la distribución de la plantilla por contratos, observamos que no hay igualdad en cuanto al tipo de contrato, pero como hemos analizado anteriormente, el mayor volumen de contratos está en fijo discontinuo, no haciendo ningún tipo de discriminación referente al sexo.

| | | MUJERES | HOMBRES |
|-----------------|------------|---------|---------|
| PARCIAL | Temporal | 5 | 6 |
| | Indefinido | 0 | 1 |
| Completa | Temporal | 6 | 2 |
| | Indefinido | 5 | 7 |

Las condiciones de acceso al empleo son iguales para todas las personas sin ningún tipo.

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

Algunas de las medidas que se adoptan desde **FEDERACIÓN DE TRIATLÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** para mejorar la conciliación son:

- Flexibilidad en el horario laboral. Las personas que trabajan de forma habitual y con un contrato fijo en la FEDERACIÓN DE TRIATLÓN, pueden adaptar su horario de trabajo a su situación personal y familiar
- Teletrabajo

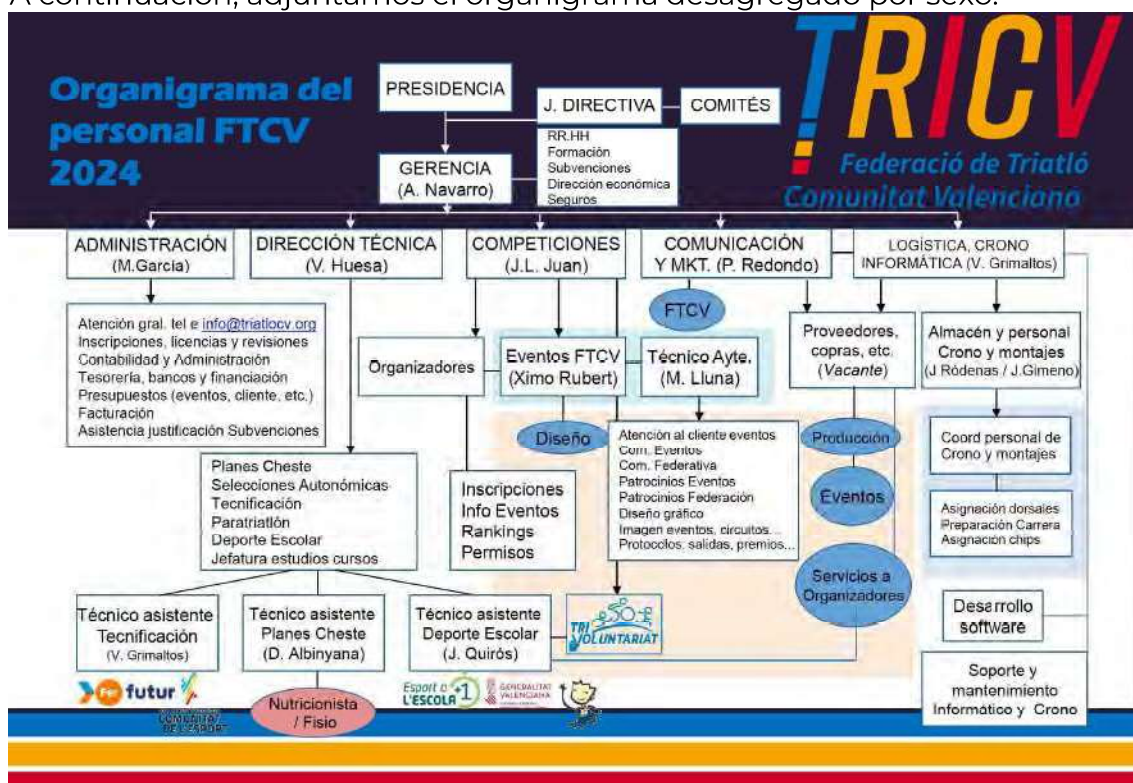
Teniendo en cuenta la realidad empresarial actual, solicitar una reducción de jornada laboral no afecta de forma alguna a la situación profesional dentro de la organización.

Hacen uso de los permisos hombres y mujeres, de forma indistinta. Durante el periodo de referencia lo utilizaron 3 hombres y 3 mujeres.

Se está trabajando en incorporar más medidas de conciliación, para garantizar el bienestar y una mayor conciliación.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A continuación, adjuntamos el organigrama desagregado por sexo:



La **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** no detecta barreras internas para la incorporación de las mujeres, pero sí reconoce la existencia de puestos masculinizados, como se puede observar en el análisis de distribución de la plantilla

por departamento, categoría profesional, puesto de trabajo analizados en los bloques anteriores.

En los puestos de responsabilidad hay una importante notoriedad masculina. Hay una notable infrarrepresentación femenina, tal y como hemos analizado anteriormente, y como comentado previamente, a las convocatorias lanzadas en las últimas convocatorias han participado más hombres que mujeres.

Así, en general, encontramos categorías/grupos profesionales donde o solo hay hombres o lo hacen en su mayoría, aunque si cabe destacar, la evolución y el porcentaje de mujeres que se han incorporado a lo largo del periodo de referencia, estando muy cerca del 40% de representación femenina, para lo que se establecerán medidas concretas para conseguir el 50%-50%

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana con anterioridad a la fecha de la normativa vigente ya contaba, con un Protocolo para la prevención, detección y actuación en los supuestos de acoso sexual, y acoso por razón de sexo, el cual fue entregado a toda la plantilla, y trabajado en la formación que se realizó a esta en materia de igualdad y acoso laboral.

No obstante, no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

Tras la realización de los cuestionarios, los cuales han sido completados por 11 personas, 72,7% si habría qué hacer y a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, frente a un 27,3%, que detalla no haber revisado el protocolo.

Del mismo modo, un 36,4% ven necesario que la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** tenga un plan de igualdad, frente a un 27,3% que no lo ven necesario, y un 36,4% que no se pronuncian.

La plantilla que considera que sería importante hacer un seguimiento de la implantación para poder mejorar, y crecer como equipo.

Dicho protocolo, se revisa de forma anual, para actualizar cualquier artículo, y tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ellos para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de la **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

10. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

A nivel comunicación externa, la web www.triatlocv.org es una página informativa sobre la empresa, la cual no diferencia por sexos, ni imágenes con estereotipos de género.



A nivel interno, los canales de comunicación utilizados son:

- ◆ Reuniones
- ◆ Presentaciones a la plantilla
- ◆ Correo electrónico
- ◆ Tablón de anuncios
- ◆ Manual
- ◆ Whatsapp
- ◆ Slack
- ◆ Comida/almuerzos de trabajo

Podemos afirmar que la imagen de la organización por la propia actividad de la empresa en la promoción deportiva igualitaria entre hombres y mujeres (nivel externo), los proyectos que en esa línea se llevan a cabo como TriDona, Amazonas, etc., se trabaja desde una perspectiva igualitaria, y por lo tanto con una comunicación en la misma línea.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La organización, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia suponiendo una bonificación en las cuotas de Seguridad Social.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la entidad no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna

excedencia, suspensión de contrato o similar dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

12. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La empresa cuenta con un protocolo para la toma de datos para la evaluación de riesgos en las personas embarazadas, el cual se revisa con carácter anual.

Se establecen medidas relativas a prevención de riesgos y salud laboral en la organización, estableciendo todos los protocolos y formaciones necesarias en cada puesto de trabajo.

En cuanto a las medidas de prevención de riesgos laborales no se hace diferencia alguna con perspectiva de género. Todas las medidas establecidas como medidas de protección de riesgo laboral están descritas e implantadas sin diferencia alguna.

5. OBJETIVOS, MEDIDAS Y CRONOGRAMA

| | | |
|------------------------------|--|--|
| A. ACCESO Y SELECCIÓN | OBJETIVO | |
| | Garantizar los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación | |
| | MEDIDA | |
| | 1. Confección de procedimiento de selección y contratación del personal, con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias | |
| | Persona responsable | Arturo Navarro |
| | Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| | Indicadores | Presentar el documento realizado a la comisión de seguimiento. Realizar un registro con número de entrevistas realizadas, desagregadas por sexo. |
| Plazo de ejecución | 4T - 2024 | |

| | |
|---|--|
| MEDIDA | |
| 2. Formación específica a las personas de selección y contratación en materia de igualdad y oportunidades, con perspectiva de género en técnicas de selección no discriminatoria. La formación será impartida por personal cualificado en igualdad de género. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un registro con número de personas participantes desagregada por sexo, número de horas, y cualificación del docente responsable de la formación |
| Plazo de ejecución | 1T ANUAL |

| | |
|---|--|
| MEDIDA | |
| 3. Revisar las fuentes de reclutamiento utilizadas para los procesos de selección e incluir en caso necesario alguna otra fuente con el objetivo de incluir a personas del sexo menos representado. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar cada acción |
| Indicadores | Crear un registro de las fuentes de reclutamiento existentes, y consultar con la mesa de seguimiento la existencia de otras para poder trabajar con ellas. |
| Plazo de ejecución | 2T- 2026 |

| | |
|---|--|
| MEDIDA | |
| 3. Recoger información estadística desagregada por sexo de las personas que se presentan al puesto, y las que superan cada fase del procedimiento de selección. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar cada acción |
| Indicadores | Crear un registro donde poder evaluar las personas que han presentado su candidatura al puesto, y las fases que superan en el proceso de selección |
| Plazo de ejecución | 2T- 2026 |

OBJETIVO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación, áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado

MEDIDA

1. Preferencia de contratación para el puesto del sexo menos representado en caso de candidaturas que demuestran competencia similar en el puesto

| | |
|----------------------------|--|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Crear un registro de candidaturas desagregadas por sexo. |
| Plazo de ejecución | 4T - 2024 (Revisión ANUAL) |

MEDIDA

2. Recoger información estadísticas desagregada por sexo según tipo de contrato, jornada semanal y puesto.

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Crear un registro de candidaturas desagregadas por sexo, contrato, jornada semanal, puesto. |
| Plazo de ejecución | A partir del 1T- 2025 |

| | |
|---|--|
| OBJETIVO | |
| Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional. Conseguir una equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la promoción objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciarla promoción del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo. | |

| | |
|---|---|
| MEDIDA | |
| 1. Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad con datos desagregados por sexo, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaboración de informes de los canales de comunicación utilizados |
| Plazo de ejecución | 2T 2025 (ANUAL) |

| | |
|--|--|
| MEDIDA | |
| 2. Comunicar el resultado del proceso a las personas candidatas indicando, en su caso, los motivos de no haber sido seleccionada | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Enviar un email a las personas candidatas que no hayan sido seleccionada, y los motivos. |
| Plazo de ejecución | A partir del 1T- 2025 |

| | |
|--|---|
| MEDIDA | |
| 3. Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios en los procesos de promoción | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un listado desagregado por sexo de las promociones |
| Plazo de ejecución | A partir del 3T- 2025 |

OBJETIVO

Integrar la igualdad en la formación y conseguir el acceso de todas las personas trabajadoras y las acciones formativas

MEDIDA

1. Formación en materia de igualdad, así como en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas en plantilla. Reciclaje de 4 horas anuales a la plantilla con formación previa, y 8 horas anuales para la plantilla nueva, impartida por personal cualificado en igualdad de género.

| | |
|----------------------------|--|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Formación específica de igualdad. Al finalizar la formación se entregará un cuestionario de evaluación de la formación a todas las personas participantes. Además, se realizará un documento desagregado por sexo, para evaluar cuantas mujeres y hombres han participado en la formación. |
| Plazo de ejecución | A partir del 1T 2025 (ANUAL) |

MEDIDA

2. Realizar un análisis con las formaciones realizadas por todas las personas trabajadoras, desagregadas por sexo, formación, horas, y fechas.

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un registro de todas las acciones formativas realizadas, con un análisis desagregado por sexo – nº. hombres y mujeres han participado, horas, fechas, docente responsable. |
| Plazo de ejecución | A partir del 4T (ANUAL) |

OBJETIVO

Integrar la igualdad en la formación y conseguir el acceso de todas las personas trabajadoras y las acciones formativas

MEDIDA

1. Formación en materia de igualdad, así como en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas en plantilla. Reciclaje de 4 horas anuales a la plantilla con formación previa, y 8 horas anuales para la plantilla nueva, impartida por personal cualificado en igualdad de género.

| | |
|----------------------------|--|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Formación específica de igualdad. Al finalizar la formación se entregará un cuestionario de evaluación de la formación a todas las personas participantes. Además, se realizará un documento desagregado por sexo, para evaluar cuantas mujeres y hombres han participado en la formación. |
| Plazo de ejecución | A partir del 1T 2025 (ANUAL) |

MEDIDA

2. Realizar un análisis con las formaciones realizadas por todas las personas trabajadoras, desagregadas por sexo, formación, horas, y fechas.

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un registro de todas las acciones formativas realizadas, con un análisis desagregado por sexo – nº. hombres y mujeres han participado, horas, fechas, docente responsable. |
| Plazo de ejecución | A partir del 4T (ANUAL) |

| | |
|---|---|
| OBJETIVO | |
| Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado, en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantías de la igualdad de trato y oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo. | |
| MEDIDA | |
| 3. Revisar la definición y descripción de los puestos de trabajo de forma que tenga perspectiva de género y sea clara, transparente y objetiva de los criterios de encuadramiento de las personas trabajadoras en función de su puesto de trabajo en los grupos profesionales | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los materiales necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un dossier específico de DPT (descripción puesto de trabajo) con todos los puestos de la organización. <ul style="list-style-type: none"> - Nombre del puesto - Centro de trabajo - Convenio de aplicación - Objetivo del puesto - Funciones genéricas - Funciones transversales - Formación mínima - Experiencia - Otros |
| Plazo de ejecución | 1T 2024 (revisión ANUAL) |

OBJETIVO

Garantizar en la empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares y en su caso familiares.

MEDIDA

1. Asegurar que los conceptos retributivos se aplican por igual a mujeres y hombres

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Arturo Navarro en colaboración con entidad externa cualificada. |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Auditar con carácter anual el registro retributivo acorde a normativa RD 902/2020 |
| Plazo de ejecución | 2T (ANUAL) |

MEDIDA

2. Realización de un registro retributivo con la herramienta del Ministerio de Igualdad, con el periodo de referencia del año anterior, que permita el seguimiento de los ceses producidos en la empresa con indicación de la causa, especificando la edad, sexo, tipo de contratación y jornada, grupo profesional o puesto de trabajo. En caso de existencia de brecha se procederá a la justificación una vez superados los límites marcados por normativa vigente.

| | |
|----------------------------|--|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar el registro retributivo con la herramienta del Ministerio de Igualdad, acorde al RD902/2020 |
| Plazo de ejecución | 1T 2025 (ANUAL) |

| |
|---|
| OBJETIVO |
| Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación, y difusión de las medidas existentes para su efectividad |

| | |
|--|---|
| MEDIDA | |
| 1. Las personas trabajadoras tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones, en función de sus necesidades de atención de situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitar de hijos/as u otras situaciones derivadas de separación/divorcios y/o tutores legales cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores: y siempre y cuando se acredite esta necesidad en beneficio de los menores. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | laborar un registro con ayuda del modelo 145 para tener un control de la situación de cada persona. |
| Plazo de ejecución | 2T 2025 (Revisión ANUAL) |

| | |
|--|--|
| MEDIDA | |
| 2. Comunicar las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación de la empresa. | |
| Persona responsable | Paloma Redondo y Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un dossier con todas las medidas de conciliación existentes en la empresa y difundir a toda la plantilla tanto nueva como veterana. |
| Plazo de ejecución | 1T 2026 |

| | |
|---|---|
| MEDIDA | |
| 3. Actualizar los cambios legales que se vayan produciendo en materia de conciliación | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Revisar junto con entidad externa especialidad cualquier cambio en normativa vigente. |
| Indicadores | Revisar con la Comisión de Seguimiento la normativa vigente |
| Plazo de ejecución | 3T ANUAL |

| | |
|---|--|
| MEDIDA | |
| 4. Convocar todas las acciones formativas a cualquier persona trabajadora que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido, en excedencia por cuidado de menores/familiares dependientes o con discapacidad, sin que este suponga motivo de exclusión en ningún proceso de promoción, así como con reducción de jornada. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Establecer un mecanismo que acredite que estas personas trabajadoras han sido informadas |
| Plazo de ejecución | A lo largo de todo el año |

| | |
|--|--|
| MEDIDA | |
| 5. Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregadas por sexo. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un informe detallado desagregado por sexo |
| Plazo de ejecución | 3T 2026 |

| | |
|--|---|
| MEDIDA | |
| 6. Disponer de permisos para asistencia a tutorías de menores a cargo, de máximo 2 horas durante un máximo de 3 veces al año. Este permiso deberá ser debidamente justificado mediante documento oficial del centro de estudios. | |
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Entrega de justificación por parte de la persona con dicha necesidad. Y por parte de la empresa, elaborar un registro desagregado por sexo de las personas que necesitan dicho permiso. |
| Plazo de ejecución | A partir del 3T- 2025 |

OBJETIVO

Garantizar una composición equilibrada de la organización, con especial foco en evitar la segregación horizontal

MEDIDA

1. Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Realizar el registro retributivo con carácter anual |
| Plazo de ejecución | 4T - 2024 |

MEDIDA

2. Reserva de un 30% de plazas exclusivas para mujeres, para formaciones de gestión deportiva, para facilitar la incorporación de estas los puestos de trabajo de la organización.

| | |
|----------------------------|--|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Elaborar un registro de inscripciones |
| Plazo de ejecución | 4T 2024 |

OBJETIVO

Garantizar la protección de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo antecomportamientos de contenido sexual o relacionados con su sexo

MEDIDA

1. Establecer y dar difusión entre la plantilla del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Incluyendo un tratamiento específico de las denuncias, y que garantice la intimidad, confidencialidad y dignidad

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Paloma Redondo |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Adjuntar un comunicado, informando de la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas incorporaciones. |
| Plazo de ejecución | 4T - 2024 |

MEDIDA

2. Incluir en la formación la plantilla en materia de igualdad, un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Arturo Navarro en colaboración con entidad externa experta. |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Al finalizar la formación se entregará un cuestionario para que puedan valorar la formación. Incluir en todas las acciones formativas en materia de igualdad que se realicen. |
| Plazo de ejecución | A partir del 1T- 2025 |

OBJETIVO

Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad.

MEDIDA

1. Elaborar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para la utilización del mismo en todos los ámbitos de la empresa

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Paloma Redondo |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Crear un glosario de términos con lenguaje inclusivo. |
| Plazo de ejecución | 4T 2025 |

MEDIDA

2. Revisar todos los medios de comunicación existentes en la empresa.

| | |
|----------------------------|---|
| Persona responsable | Paloma Redondo |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Revisar los canales de comunicación que tiene la empresa, detallarlos y comunicar a la comisión de seguimiento, con el objetivo de conseguir alguna mejora. |
| Plazo de ejecución | 1T 2026 |

OBJETIVO

Aumentar la protección a las víctimas de violencia de género, mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de género contribuyendo así a suprotección.

MEDIDA

1. Realizar una campaña específica el Día Internacional de Violencia de Género

| | |
|----------------------------|--|
| Persona responsable | Paloma Redondo |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Realizar una campaña especial con el objetivo de dar visibilidad a todas las mujeres víctimas de violencia de género, acompañar y ayudarlas en el proceso. |
| Plazo de ejecución | Anual |

MEDIDA

Se darán licencias retribuidas por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género

| | |
|----------------------------|--|
| Persona responsable | Arturo Navarro |
| Recursos materiales | Los necesarios para ejecutar la acción |
| Indicadores | Realizar un registro con las licencias registradas |
| Plazo de ejecución | 4T (ANUAL) |

6. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos de personal y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

7. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se ha constituido una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con el principal objetivo de elaborar y alcanzar un acuerdo para la elaboración del Plan de Igualdad de la Empresa.

La Comisión es creada como un espacio de dialogo y comunicación fluida, de manera que todas las medidas que se adopten a lo largo del Plan de Igualdad se lleven a cabo de acuerdo con los integrantes de este.

A este Plan de Igualdad se anexa el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

a. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad designada a los efectos de negociar y suscribir el presente Plan, se encargará de su evaluación y seguimiento.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de igualdad de la empresa **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Este seguimiento será llevado a cabo a través de reuniones anuales.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- 1.- Fecha de implantación y de finalización de la medida
- 2.- Descripción de la medida
- 3.- Objetivo que se pretende alcanzar
- 4.- Personas a las que va destinada la medida
- 5.- Personas responsables de su puesta en marcha y ejecución

- 6.- Medios o recursos que se aplican
- 7.- Mecanismos de seguimiento y evaluación
- 8.- Grado de implantación de la medida
- 9.- Grado de consecución de los objetivos planteados.
- 10.- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención

Con carácter general, y en cumplimiento de la normativa de referencia, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren circunstancias como las siguientes:

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Cuando se ponga en manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en las medidas necesaria.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- a) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- b) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- c) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la empresa.
- d) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Se encomienda a la Comisión de seguimiento, la función de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este plan de igualdad, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Se someterán a esta Comisión las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente plan de igualdad.

Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, o incluso dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en la relación con los objetivos propuestos.

El proceso de modificación en su caso, de los contenidos contemplados en el presente plan se iniciará en el seno de la comisión de seguimiento, convocando a las partes con la antelación suficiente a la celebración de las sesiones. A este respecto se adelantará la documentación o propuestas pertinentes con anterioridad a la convocatoria, al objeto del pleno conocimiento de las partes de los términos en los que se plantean las propuestas de revisión o modificación.

Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

Las Actas serán firmadas al final si se ha elaborado o al comienzo de la siguiente reunión por todos los y las asistentes.

También queda establecido que, en caso de no llegar a un acuerdo común, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

En cualquier caso, el resultado de las negociaciones llevadas a cabo para efectuar las modificaciones pertinentes se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras, para que, en caso que fuera necesario, pudiera remitirse por la Comisión de Seguimiento a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad, designada a los efectos de

negociar y suscribir el presente Plan de Igualdad, se encargará de su evaluación y seguimiento.

Este seguimiento se llevará a cabo a través de negociaciones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse como mínimo con carácter anual.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes previa comunicación escrita al respecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del plan, se informará a la Dirección de la empresa y, en su caso, a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

La comisión de seguimiento está compuesta por las siguientes personas:

1.- De una parte y como representante de la empresa

D. Arturo Navarro Bondía
Dña. Paloma Redondo Martínez

2.- De otra parte y como representante de las personas trabajadoras:

Dña. M.ª José Marín Salas
D. Julio Martínez Montoya

Sus funciones serán las siguientes:

1. Realizar el seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
2. Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
4. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
5. Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

6. Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.
7. Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso medidas correctoras.

Atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad. - Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.

Atribuciones específicas:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo. Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente en la **fase de seguimiento**, se deberá recoger información sobre:
 1. Los resultados obtenidos con la ejecución Plan.
 2. El grado de ejecución de las medidas.
 3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 4. La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a finales del segundo año desde la entrada en vigor del Plan, y otra Evaluación final cuatro meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados de seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
2. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
3. El grado de consecución de los resultados esperados. ✓ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

5. Los tipos de dificultades y soluciones emprendidas.
6. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
7. El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
8. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendada será necesaria la disposición, por parte del responsable de administración, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las mediada con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- 1.- Herramientas necesarias para celebrar las reuniones online o en su defecto, lugar adecuado para las mismas.
- 2.- Material preciso para ellas.
- 3.- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

La designación, revocación y sustitución de las personas de cada una de las partes será efectuada en la parte social por la representación sindical de CCOO y en la parte empresarial por la Dirección de la empresa.

Con fecha 4 de octubre de 2024 dicha Comisión Negociadora concluye la negociación de dicho plan, y proceden al registro del plan:

Firma: **Dña. M.^a José Marín Salas.**
D. Julio Martínez Montoya

Firmado por MARIN SALAS, MARIA JOSE (FIRMA) el día 08/10/2024 con un certificado emitido por AC DNIE 004

Firmado por JULIO MARTINEZ MONTOYA - NIF:***5851** el día 08/10/2024 con un certificado emitido por ACCVCA-120

Firma: **D. Arturo Navarro Bondía**
Dña. Paloma Redondo Martínez

Firmado por ARTURO NAVARRO BONDIA - NIF:***2568** el día 11/10/2024 con un certificado emitido por ACCVCA-120

ANEXOS



| MEDIDAS | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | | 2027 | | |
|---|------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|
| A.1. Confección de procedimiento de selección y contratación del personal. | | | | | | | | | | | | |
| A.2. Formación específica a las personas de selección y contratación en materia de igualdad y oportunidades, con perspectiva de género en técnicas de selección no discriminatoria. | | | | | | | | | | | | |
| B.1. Preferencia de contratación para el puesto del sexo menos representado en caso de candidaturas que demuestran competencia similar para el puesto. | | | | | | | | | | | | |
| B.2. Preferencia de contratación para el puesto del sexo menos representado en caso de candidaturas que demuestran competencia similar para el puesto. | | | | | | | | | | | | |
| C.1. Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad con datos desagregados por sexo, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas. | | | | | | | | | | | | |
| C.2. Comunicar el resultado del proceso a las personas candidatas indicando, en su caso, los motivos de no haber sido seleccionada. | | | | | | | | | | | | |





| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| D.1 Formación a las personas encargadas de selección y contratación en materia de igualdad y oportunidades, perspectiva de género en técnicas de selección no Discriminatoria. | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



| MEDIDAS | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | |
|--|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| D.2. Formación en materia de igualdad, así como en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas en plantilla, y a las nuevas Incorporaciones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D.3. Formación en materia de igualdad, así como en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas en plantilla, y a las nuevas Incorporaciones. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D.4. Diseñar un plan de formación | | | | | | | | | | | | | | | | |
| E.1. Definición clara, transparente y objetiva de los criterios de encuadramiento de las personas trabajadoras, en función de sus puestos de trabajo, en los grupos profesionales. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| F.1. Asegurar que los conceptos retributivos se aplican por igual a mujeres y hombres. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| F.2. Realización de un registro que permita el seguimiento de los ceses producidos en la empresa con indicación de la causa, especificando la edad, sexo, tipo de contratación y jornada, grupo profesional o puesto de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | |

| MEDIDAS | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | | 2027 | | |
|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|
| G.1. Las personas trabajadoras tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones, en función de sus necesidades de atención de situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitar de hijos/as u otras situaciones derivadas de separación/divorcios y/o tutores legales cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores: y siempre y cuando se acredite esta necesidad en beneficio de los menores. | | | | | | | | | | | | |
| H.1. Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo | | | | | | | | | | | | |
| H.2. Reserva de un 30% de plazas exclusivas para mujeres, para formaciones de gestión deportiva, para facilitar la incorporación de estas a los puestos de trabajo de la organización. | | | | | | | | | | | | |
| I.1. Establecer y dar difusión entre la plantilla del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo | | | | | | | | | | | | |
| I.2. Incluir en la formación a la plantilla en materia de igualdad, un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | |
| J.1. Elaborar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para la utilización de este en todos los ámbitos de la empresa. | | | | | | | | | | | | |



| MEDIDAS | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | | 2027 | | |
|---|------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|
| J.2. Revisar todos los medios de comunicación existentes en la empresa. | | | | | | | | | | | | |
| K.1 Realizar una campaña específica el Día Internacional de Violencia de Género | | | | | | | | | | | | |
| K.2. Se darán licencias retribuidas por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género | | | | | | | | | | | | |







Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana

Ámbito Territorial: PROVINCIAL

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral Provincial de Valencia/València

Fecha de Registro: 16/10/2024 15:49:19

Número de Registro: 005941

Ticket de Acceso: IS46QG43

Acuse de Recibo firmado.

REGCON

TRIMIENTO

AE

ON COLECTIVA

VE

USUARIA



▼ Datos de registro

Trámite Registrado

Se ha presentado un plan de igualdad con denominación **Federación de Triatlón de la Comunidad Valenciana** para el trámite de inscripción y publicación, en el registro de **Autoridad Laboral Provincial de Valencia/València** el día **16/10/2024** con número de registro **005941**.

Se permite el acceso a toda la información del expediente mediante el código **IS46QG43**

[Volver al inicio](#)