

# I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ESPELEOLOGÍA

1. INTRODUCCIÓN
2. EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA FEE
3. VOCALÍA SOCIAL
4. ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD
5. EJES DE ACTUACIÓN
6. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD
8. PLAN DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

## INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO ESTATAL E INTERNACIONAL

La Federación Española de Espeleología (FEE), es una entidad asociativa privada, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del de sus asociados. Si bien de utilidad pública, se rige por lo dispuesto en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, Real Decreto 1835/1991 de 20 de Diciembre sobre Federaciones deportivas Españolas, disposiciones que conforman la legislación deportiva española, por los presentes Estatutos y su Reglamento General y por las de orden interno que dicte en el ejercicio de sus competencias.

### INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en su artículo 14. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad plena entre mujeres y hombres, continúa teniendo tareas pendientes, como por ejemplo la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y el ámbito deportivo tampoco es ajeno a esta realidad.

Sí es una realidad sobre la igualdad en el deporte español que la presencia de la mujer en puestos directivos está creciendo pero falta mucho para alcanzar la paridad ya que la participación de mujeres en los distintos estamentos federativos es baja.

### MARCO NORMATIVO ESTATAL E INTERNACIONAL

Marco Normativo relacionado con Mujer y Deporte:

- ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo.

El acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.



- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres B.O.E. nº 71 de 23/03/2007.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

Aprobado por el Consejo de Ministros el 14 de diciembre de 2007. Incluye medidas para el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

Una Carta que invita a las Entidades Locales a ejercer sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas. Elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa.

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención (CEDAW).

Texto final de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

## 1. EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA FEE

La FEE tiene un compromiso firme con la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se refleja de manera transversal en todas las acciones que desarrolla. De forma específica aborda líneas de trabajo especializadas para afrontar la discriminación de mujeres y deportistas.

Teniendo en cuenta que un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar obstáculos o dificultades para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo, la FEE lo concibe como un mecanismo de visibilización y sistematización de todo lo que viene realizando en todas sus vocalías, garantizando su objetivo prioritario, que federadas y deportistas puedan disfrutar en igualdad de condiciones sus derechos y libertades.

El Plan de Igualdad también es concebido desde la FEE como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar en su ámbito la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en su organización y funcionamiento, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo, y a desempeñarlas en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación o promoción dentro de la federación.

Este Plan de Igualdad es el resultado de la evaluación de la situación dentro de la FEE y será de aplicación al equipo humano de la entidad y a toda su política de comunicación y gestión que desarrolle para todas las actividades propias de la FEE.

Este I Plan de Igualdad entrará en vigor desde su aprobación por parte de la Comisión Delegada y tendrá una duración de dos años.

## 2. VOCALÍA SOCIAL

La Vocalía Social de la Federación Española de Espeleología, se constituye en el mes de noviembre del 2024. Esta Vocalía integra las Comisiones de Mujer y Deporte, Deporte Inclusivo, Deporte Juvenil e Infantil y Veteranos.

En la Comisión de Mujer y Deporte como un punto de inicio, se realiza una reflexión sobre el estado en el que se encuentra la Federación a nivel de igualdad y para poder definir líneas de actuación con el fin de llegar a la igualdad real entre mujeres y hombres se decide crear el presente I Plan de Igualdad, que será aprobado por la Comisión Delegada de la FEE.

## 3. ESTRUCTURA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Se trata de un Plan:

**Integral:** diseñado para todas las personas federadas en FEE.

**Transversal:** uno de los principios rectores de la FEE es la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la Federación.

**Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia Federación.

**Temporal:** tendrá una duración de dos años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados donde analizar si los objetivos previstos se han cumplido. Esta evaluación servirá de base para el siguiente Plan.

## 4. EJES DE ACTUACIÓN

Objetivo principal:

Materializar el compromiso firme de la FEE con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad. Este I Plan de Igualdad

pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Federación para hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, que permitan impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la toma de decisiones. Para ello, queremos conseguir desarrollar en todos los ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno, políticas activas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## Objetivos específicos:

1.- *Reforzar* en la estructura organizativa el valor de igualdad entre mujeres y hombres, como eje central y estratégico con el objetivo de la representación equilibrada de ambos sexos.

2.- *Garantizar* que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria entre mujeres y hombres. Apoyar la participación de los hombres en los análisis y debates y favorecer las conexiones con redes masculinas “cómplices”.

3.- *Implantar* acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

4.- *Incrementar* la presencia de mujeres en los niveles técnicos intermedios y altos en los que existe una mayor infrarrepresentación y en aquellas vocalías en las que hay menos mujeres.

5.- *Eliminar* los obstáculos que impiden la participación de las mujeres. Promoviendo la conciliación familiar y fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres a través de medidas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos familiar y deportivo.

6.- *Proteger* los derechos de las víctimas de violencia de género así como prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En esta materia el objetivo es mantener y proteger un entorno federativo en el que se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que organicen o participen en actividades de la Federación, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

La cultura de la FEE al respecto, y la política de medidas concretas que garanticen dicho objetivo, se fija en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual por razón de sexo y acoso moral, ajustado a las vigentes previsiones legales, de modo que si alguna persona detecta o considera que es objeto de acoso en cualquiera de sus modalidades, pueda hacer uso del procedimiento de actuación regulado, para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia, o no, de una situación de estas características, y se adopten las medidas correctoras que correspondan.

En cuanto a medidas de acción positiva, además de la implantación del referido Protocolo, se realizarán actuaciones informativas dirigidas a todas las personas federadas divulgando el contenido del mismo, con los medios de denuncia y los procedimientos a seguir

en dichos supuestos, y sensibilizando al conjunto de la plantilla de la necesidad de erradicar cualquier tipo de actuación de dicha naturaleza.

## 5. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Al objeto de valorar el grado de implantación de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad, así como la efectividad y coherencia de las mismas en relación con los objetivos establecidos, se realizará una evaluación anual, en el último trimestre de cada año, a cargo de la Comisión de Mujer y Deporte y de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, que evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: comprobar si el Plan es aplicable a la Federación, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.

- Los recursos asignados y la puesta en marcha de dichas medidas

La Comisión de Igualdad de Oportunidades que estará integrada, al menos, por tres personas, de tres vocalías diferentes que componen la FEE, se reunirá cuando las circunstancias lo requieran y, al menos, una vez al año, dejándose constancia de las mismas mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión, en la que se deberá recoger los contenidos tratados en las mismas.

Las funciones de esta Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Colaborar con la Junta Directiva de la Federación en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguir tanto la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.

- Reunirse de forma periódica, y como mínimo una vez al año, o a petición de uno de sus integrantes, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las medidas incluidas en el presente Plan en relación con los objetivos previstos en el mismo.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones del Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de conclusiones en el que se refleje la evaluación de las medidas y los resultados de las mismas en relación con los objetivos fijados, proponiendo las recomendaciones y modificaciones para el desarrollo del Plan que consideren oportunas.

## 6. MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

Designar una persona que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan y participe en la Comisión de seguimiento del Plan.

Mantener la igualdad en la asignación de los diferentes cargos a ocupar en la estructura federativa entre mujeres y hombres

Fomentar la contratación de personas con discapacidad de forma equilibrada entre ambos sexos.

Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor. A aplicar en todas las actividades desarrolladas por la FEE que sean remuneradas.

Garantía y protección de casos de acoso. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Establecer y difundir material informativo sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.

Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable "sexo" en los casos de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género a todos los federados. Incluir en la formación un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.

Elaborar una memoria anual de Igualdad.

Establecer un buzón de sugerencias para que los federados puedan expresar sus opiniones y sugerencias en relación al I Plan de Igualdad.



Publicitar externamente las acciones positivas que se realizan en la Federación. Asistir y participar en foros, congresos, encuentros, etc. relacionados con temas como el fomento de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y Conciliación de la vida familiar y laboral.

## 7. PLAN DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los federados y federadas de las medidas del I Plan de Igualdad.

La FEE consciente de la importancia de divulgar el contenido del I Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer este Plan en los medios y soportes que considere más efectivos.

Comunicar a los federados y federadas la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la Federación con la Igualdad de Oportunidades.

Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento importante de la calidad total, favoreciendo el cambio de actitudes y valores dentro de la Federación, a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias.

Sensibilizar para el cambio hacia la igualdad de oportunidades, dirigida a las personas que ocupan puestos directivos y que tienen mayor poder de influencia en la implantación del Plan.

Localizar y superar los estereotipos presentes en la cultura organizativa de la Federación que puedan ser causa de discriminaciones directas o indirectas, evitando que los procedimientos de gestión y organización en la Federación puedan dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a todas las vocalías sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista. Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.





## ANEXO I: Compromiso de la Federación

### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ESPELEOLOGÍA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta federación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen federativa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la federación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Presidente de la Federación Española de Espeleología  
Valencia, a 25 de marzo de 2025



# FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ESPELEOLOGÍA



## DILIGENCIA:

Francisco Manuel Martínez García, en su calidad de secretario General de la Federación Española de Espeleología

## CERTIFICO:

Que, este I Plan de Igualdad Federación Española de Espeleología ha sido aprobado por la junta directiva de la Federación Española de Espeleología en su reunión de fecha 25 de marzo de 2025 a las 20:00 horas.

VB  
PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN  
ESPAÑOLA DE ESPELEOLOGÍA

