



## PLAN DE IGUALDAD

### ÍNDICE

1. Contextualización _____	2
2. Marco normativo _____	2
3. Presentación del Club _____	2
4. Partes suscriptoras del plan de igualdad _____	4
5. Ámbito personal, temporal y vigencia _____	4
6. Objetivos del plan de igualdad _____	4
7. Diagnóstico, medidas e indicadores de evaluación _____	5
8. Evaluación y revisión _____	9

A handwritten signature in blue ink is written over the logo. The signature appears to be "Zurbaran" at the top and "Maldonado" at the bottom, both written in a cursive style. The logo text ".B.R. RINCONADA (SEVILLA)" is visible behind the signature.

## 1. Contextualización

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos.

En la Constitución Española se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (artículo 9.2).

Para la Unión Europea, por su parte, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo prioritario que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembro desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999.

Por otro lado, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un texto que fue ratificado por España cuatro años más tarde, en 1983.

## 2. Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 3. Presentación del Club

En la década de los 80, los simpatizantes de nuestro deporte se plantean constituir el CLUB BADMINTON RINCONADA, hecho que se produce en el mes de abril de 1989.

Las primeras elecciones a la presidencia tuvieron lugar en el año 1989. El Patronato Municipal de Juventud y Deportes del Ayuntamiento de La Rinconada, ponía como condición para la supervivencia de un nuevo Club en este caso, el CBR que, una vez aprobado y durante un período de dos años, se demostrara que el deporte del

Badminton se había arraigado en nuestro Municipio y poseía un reconocimiento en el ámbito territorial. Esta condición se ha demostrado en el tiempo, ya que, en la actualidad sigue existiendo nuestro Club de Badminton.

Entendemos la actividad deportiva como pilar fundamental para llevar un estilo de vida saludable. Desde hace años venimos realizando, creando y apoyando Campañas dirigidas al Deporte Base y desarrollando el Bádminton en los Centros Educativos de La Rinconada y provincia, al igual que ofertando horarios dedicados a los jóvenes y mayores del municipio.

Proponemos nuestra modalidad deportiva como opción de actividad física saludable y segura, así como medio de socialización, participación y disfrute teniendo en cuenta:

- Los valores de la actividad deportiva, a través del bádminton, (buena salud, forma física y participación social).
- Mejoras en el funcionamiento cognitivo y equilibrio emocional y motivacional.
- Filosofía de juego limpio y normas que caracterizan nuestra modalidad.
- El entorno donde se practica, modalidad segura teniendo en cuenta los momentos que vivimos y nuevas posibilidades.
- Los aspectos más importantes de la terminología del deporte.

En los escalafones inferiores estructurados en base a la Escuela de Tecnificación y en los distintos grupos de entrenamiento de deportistas sub-19, absolutos y senior, y siempre apoyados por la formación proporcionada por los propios técnicos del club, el objetivo deportivo se disipa entre multitud de efectos sociales y formativos para los participantes. Teniendo en cuenta:

- Educar a través del deporte, impulsando el aprendizaje y la práctica permanente del bádminton para conseguir buenos deportistas y mejores personas.
- Entender el deporte como un medio, más que como un fin, para lograr el desarrollo integral de la persona. Para el Club Bádminton Rinconada es más importante la educación de los valores a través de la práctica del bádminton que conseguir resultados brillantes, sin renunciar a ellos.
- Fomentar el sentimiento de pertenecer a un grupo de deportistas que forman parte del mejor club de este deporte en España, transmitiendo a los integrantes del Club el respaldo y amistad.
- Transmitir la importancia de la responsabilidad que tiene ser miembro de este Club.
- Desarrollar un espíritu deportivo sano, incidiendo en el respeto de las normas, los árbitros, los jueces de líneas, los compañeros y el público, educando en todo lugar en valores.
- Valorar la lucha por conseguir los objetivos marcados, no dejando de luchar para conseguirlos.



B.R.  
Rinconada

#### 4. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Debido a las características de la entidad, al no contar con representación de los trabajadores, este plan de igualdad se suscribe de manera unilateral por la Junta Directiva del Club.

Este supuesto está apoyado en la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018, que establecía como una de las circunstancias excepcionales para la implementación unilateral la "ausencia de cualquier tipo de representación".

En el momento en que, con posterioridad, dicha representación surgiera en la entidad, el plan de igualdad se someterá a negociación con el órgano de representación constituido.

#### 5. Ámbito personal, temporal y vigencia

Ámbito personal: el presente Plan extiende su aplicación a aquellas personas integrantes del Club.

Ámbito temporal y vigencia: el presente Plan entrará en vigor en el momento de su firma y se prolongará durante los próximos cuatro años.

#### 6. Objetivos del plan de igualdad

El plan de igualdad pretende promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas del Club.

Sus objetivos principales son:

- Prevenir las conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- Potenciar medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la profesional.
- Procurar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas del Club y en los actos institucionales.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad.



**B.R.**  
RINCÓNADA  
(SEVILLA)

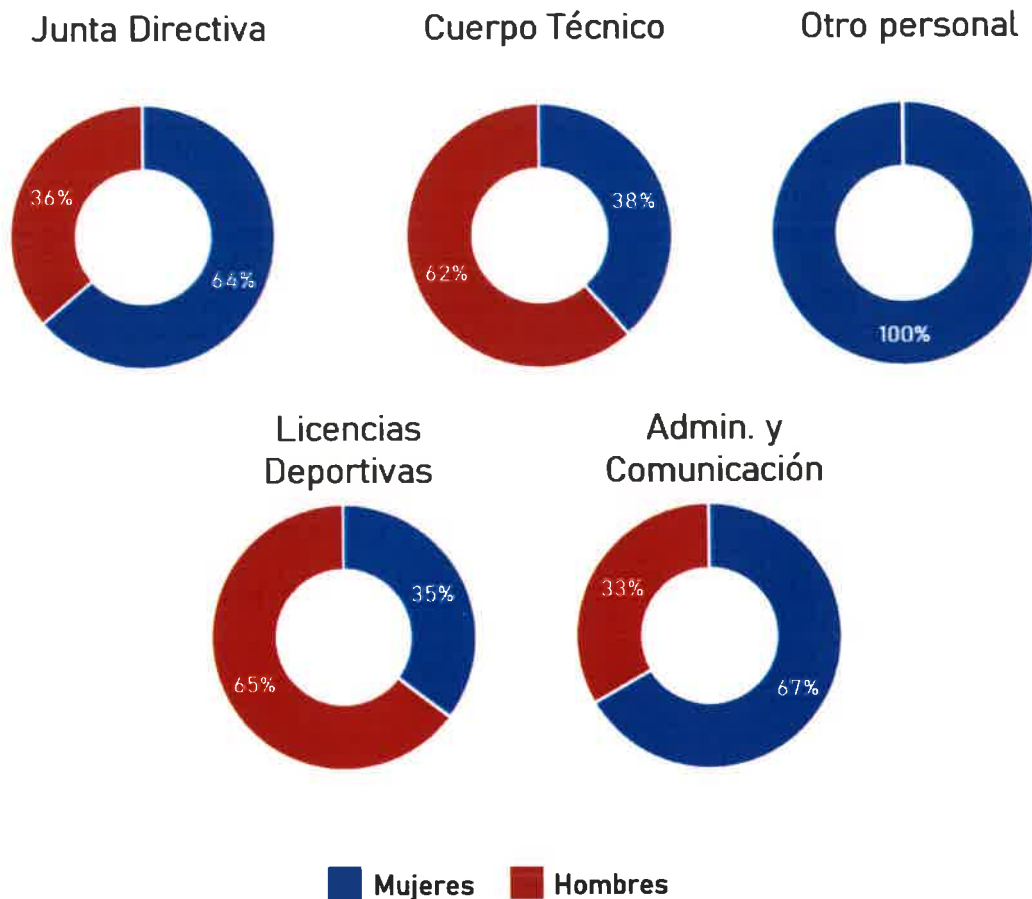
### 7. Diagnóstico, medidas de igualdad e indicadores de evaluación

El Club está presidido por una mujer, el resto de la Junta Directiva está compuesta por dos vicepresidencias ostentadas por una mujer y un hombre, una secretaria general, una tesorera y seis vocalías repartidas entre tres mujeres y tres hombres.

El cuerpo técnico consta de un director deportivo, tres entrenadores de competición, una mujer y dos hombres; cuatro monitores de competición, dos mujeres y dos hombres; y cinco monitores de escuelas, dos mujeres y tres hombres.

Dentro de otro personal nos encontramos con el área médica a cargo de una mujer. Asimismo, en la administración hay dos mujeres, mientras que el área de comunicación lo lleva un hombre.

Con respecto a las licencias deportivas, están registradas 12 licencias femeninas y 22 masculinas.



El diagnóstico y las medidas que se proponen en este Plan se han hecho en base a las siguientes áreas de actuación:

- A. Selección y contratación
- B. Formación
- C. Promoción y desarrollo profesional
- D. Retribución salarial
- E. Conciliación laboral con la familia y/o personal
- F. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- G. Comunicación

**A. Selección y contratación**

<b>Diagnóstico</b>	El Club no cuenta con un manual de criterios de selección del personal y en igualdad de condiciones no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.
<b>Medida</b>	Elaboración de un manual de criterios de selección del personal, que incluya, la preferencia del sexo menos representado a igualdad de méritos y capacidades.
<b>Objetivo</b>	Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección del personal.
<b>Indicador</b>	Manual elaborado y verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el proceso de selección.
<b>Calendario</b>	Anterior al siguiente proceso de selección.

**B. Formación**

<b>Diagnóstico</b>	No existe un plan de formación, aunque el personal recibe algún tipo de esta. Aun así, no han tenido formación en igualdad ni en prevención de delitos sexuales.
<b>Medida</b>	Módulo de igualdad y en prevención de delitos sexuales.
<b>Objetivo</b>	Incorporar en todas las áreas del Club, la perspectiva de género y dotar a todo el personal de instrumentos suficientes para la prevención de delitos sexuales y de conocimientos de actuación si la agresión se llega a producir.
<b>Indicador</b>	Número de formaciones realizadas en cada materia.
<b>Calendario</b>	2022-2023.



C. Promoción y desarrollo profesional

<b>Diagnóstico</b>	No ha habido promociones dentro del Club.  Los recursos materiales y económicos se distribuyen de manera igualitaria.
<b>Medida</b>	Vigilar que el reparto de recursos económicos, y materiales (instalaciones, horarios, etc.) se siga haciendo bajo el principio de igualdad.
<b>Objetivo</b>	Equiparar la utilización de las instalaciones y los recursos entre los equipos femeninos y masculinos, en cada disciplina.
<b>Indicador</b>	Análisis del reparto de recursos económicos y materiales realizado.
<b>Calendario</b>	Cada temporada.

D. Retribución salarial

<b>Diagnóstico</b>	El Club no tiene personal retribuido, desempeñan sus funciones de manera voluntaria.
<b>Medida</b>	Elaboración de un manual de retribución y gestión de la política salarial.
<b>Objetivo</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en política salarial.
<b>Indicador</b>	Manual elaborado.
<b>Calendario</b>	Con anterioridad a la siguiente contratación.

E. Conciliación laboral

<b>Diagnóstico</b>	Hasta la fecha no se ha puesto en marcha ninguna medida de conciliación.
<b>Medida</b>	Realizar una encuesta periódicamente sobre las necesidades de conciliación del personal.
<b>Objetivo</b>	Conocer las necesidades de conciliación para poder proponer medidas y así potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional.
<b>Indicador</b>	Encuestas realizadas y número de medidas propuestas.

<b>Calendario</b>	Anualmente.
-------------------	-------------

#### F. Acoso sexual y por razón de sexo

<b>Diagnóstico</b>	El Club no dispone de un protocolo de prevención de delitos sexuales.
<b>Medida</b>	Elaboración del protocolo de prevención de delitos sexuales.
<b>Objetivo</b>	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el Club.
<b>Indicador</b>	Protocolo elaborado.
<b>Calendario</b>	2022.

#### G. Comunicación

<b>Diagnóstico</b>	El Club no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.  Promueve el deporte sin discriminar a sus deportistas por su sexo.
<b>Medida</b>	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad.
<b>Objetivo</b>	Promover la igualdad en el Club y ser ejemplo para otros clubes.
<b>Indicador</b>	Plan colgado en la web.
<b>Calendario</b>	2021.

<b>Diagnóstico</b>	Las licencias de deportistas femeninas tan solo suponen el 35% del total de licencias del Club.
<b>Medida</b>	Campaña de promoción del deporte femenino.
<b>Objetivo</b>	Aumentar el número de licencias femeninas en el Club.
<b>Indicador</b>	Porcentaje de licencias desagregadas por sexo.
<b>Calendario</b>	Cada temporada.



## 8. Evaluación y revisión

Las personas firmantes del presente Plan acuerdan constituirse en Comisión encargada de evaluar y revisar el grado de cumplimiento de este. A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año.

En Sevilla, a 4 de octubre de 2021



**Isabel Venteo Martín**  
Presidenta



**Pedro A. Falcon Tesoro**  
Vicepresidente



**Ana Mª Fernández García**  
Secretaria General



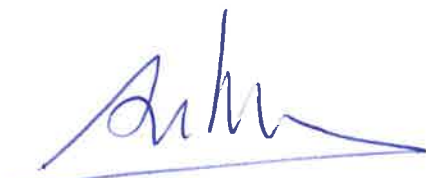
**Mª Carmen Fernández García**  
Tesorera



**María del Pilar Castaño Fernández**  
Vocal



**Marta Ferreira Molina**  
Vocal



**Antonio Molina Ortega**  
Vocal



**Jesús Merchán Medina**  
Vocal



**José Manuel Fernández Quiles**  
Vocal



**Laura Molina Fernández**  
Vocal