



**ASPECTOS PREVIOS**

En Manises, a 25 de enero de 2021, se reúnen la Junta Directiva y la Plantilla de la Federació de Triatló de la Comunitat Valenciana, que se citan a continuación:

**Junta Directiva:**

- Vanessa Huesa Moreno, Presidenta
- Vicent Grimaltos Ribes, Vicepresidente 1º
- Héctor Catalá Laparra, Vicepresidente 2º
- Arturo Navarro Bondía, Secretario
- Paloma Redondo Martínez, Vocal
- Eduardo Part García, Vocal
- Lorena Gauchí Lozano, Vocal
- Laila Lakkis Cases, Vocal
- Jose Luis Juan Rodriguez, Vocal
- Guillermo Torres Martínez, Vocal
- Cristina Soria Villegas, Vocal
- Rafael Redondo Martínez, Vocal
- Esther Sánchez Arribas, Vocal

**Trabajadores:**

- Arturo Navarro, Gerencia.
- Nieves Cogollos, Financiación y Tesorería.
- Mar García, Admon Gral. y Contabilidad.
- Vanessa Huesa, Deporte escolar y Tecnificación.
- Davinia Albinyana, Psicóloga del Deporte – Planes Especialización Deportiva
- Jordi Jordá, Adjunto a la D. Técnica y Tecnificación.
- Javier Quirós, Voluntariado, Formación y Deporte Escolar.
- Jose Luis Juan, Responsable de Competiciones.
- Alejandro Gómez, Adjunto a Competiciones y Cronometraje.
- Vicent Grimaltos, Responsable de Informática, Crono y Logística.
- Francisco J. Catalá. Responsable de Almacén y Logística
- Paloma Redondo, Comunicación y Marketing.
- María Lluna Ruiz. Adjunta a Comunicación y Márketing.

Todos/as los/as anteriores dan por aprobado el Plan detallado a continuación.

Manises, 25 de Enero de 2021

Vanessa Huesa Moreno

Presidenta

**TRICV**  
Federació de Triatló  
Comunitat Valenciana



## ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN .....	4
2 DATOS DE LA ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN .....	6
2.1 DATOS DE LA ENTIDAD .....	6
2.2 PRETENSIONES DEL PLAN .....	6
2.2.1 OBJETIVOS GENERALES .....	6
2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
2.3 COMPROMISOS .....	7
3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....	8
3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	8
3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO por áreas .....	8
3.2.1 área de ACCESO AL EMPLEO .....	8
3.2.2 área de CONCILIACIÓN .....	9
3.2.3 área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	9
3.2.4 área de PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	9
3.2.5 área de FORMACIÓN .....	9
3.2.6 área de POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	9
3.2.7 área de CONDICIONES DEL TRABAJO / SALUD LABORAL .....	10
3.2.8 área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA .....	10
3.2.9 área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO .....	10
3.2.10 área de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	10
3.3 MEDIDAS por áreas .....	11
3.3.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO .....	11
3.3.2 ÁREA DE CONCILIACIÓN .....	11
3.3.3 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	12
3.3.4 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	12



3.3.5 ÁREA DE FORMACIÓN.....	13
3.3.6 ÁREA DE RETRIBUCIONES .....	13
3.3.7 ÁREA DE CONDICIONES DEL TRABAJO / SALUD LABORAL .....	14
3.3.8 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA .....	14
3.3.9 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.....	14
3.3.10 ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	15
3.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	16





### 1 INTRODUCCIÓN

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad de trato ante la Ley, y el principio de no discriminación por razón de sexo, siendo este un principio básico, fundamental e irrenunciable para la Federació de Triatló de la Comunitat Valenciana.

Es voluntad de las partes recoger en este acuerdo el desarrollo de los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ampliando los principios desarrollados en el Convenio colectivo de instalaciones deportivas que rige a la FTCV, y que no cita estos principios necesarios para la convivencia y el buen desarrollo de la actividad laboral.

El objetivo de este Plan de Igualdad es tratar aspectos que precisen actuaciones concretas para garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que integran la Plantilla de la FTCV.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un cambio al enfoque con el que hasta ahora se trataba la igualdad entre mujeres y hombres. Es esencial la creación e implantación de los Planes de Igualdad y la FTCV no quiere quedarse atrás en este compromiso por el fomento de la igualdad de oportunidades, en un sector como el nuestro, el deportivo.

La Ley de Igualdad dedica su capítulo III a los Planes de Igualdad de las organizaciones y otras medidas de promoción de la igualdad. En su artículo 46 define el concepto de Plan de Igualdad: “Los Planes de Igualdad de las organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. En esta línea trabajamos desde la FTCV en áreas específicas que detallamos a continuación y con objetivos concretos que quedan desarrollados en este Plan de Igualdad.

- Acceso y selección
- Contratación
- Promoción y ascenso profesional
- Formación
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad
- Salud laboral
- Prevención de acoso y por razón de sexo
- Comunicación y sensibilización
- Violencia de género

Por otro lado, contemplamos igualmente la consecución de los objetivos marcados en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta Ley considera en su punto 4 las actuaciones en el



ámbito laboral de 'máxima importancia' en tanto en cuanto, la incorporación de las mujeres al mercado laboral procura independencia económica, "considerado factor necesario para la igualdad".

A nivel social prestaremos en este Plan especial atención al área de conciliación y corresponsabilidad que presentará medidas en materia de maternidad, paternidad y embarazo, teniendo en cuenta que tratamos un sector con presencia mayoritaria de hombres frente a mujeres. Por otro lado, desde la FTCV buscaremos con este Plan impulsar iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida personal y laboral, teniendo en cuenta aspectos como:

- Flexibilidad horaria
- Reducción de Jornada
- Licencias no retribuidas
- Excedencias
- Traslados
- Video conferencia
- Teletrabajo

En última instancia, recordamos que la Unión Europea consolida en el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años 70 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, insistiendo en la no discriminación por razones de sexo desde diferentes aspectos.

Con el objetivo de garantizar el seguimiento de los compromisos adquiridos en este Acuerdo y de trabajar en el desarrollo de cada una de las medidas y su evaluación continua, la Junta Directiva de esta Federación integra la Comisión Mujer y Triatlón que velará por el cumplimiento de este Plan de Igualdad.



## 2 DATOS DE LA ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN

### 2.1 DATOS DE LA ENTIDAD

NOMBRE DE LA ENTIDAD	FEDERACIÓ DE TRIATLÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA
CIF	G96208814
DOMICILIO SOCIAL	C/AVIACIÓN, 15 - 46940 MANISES (VALÈNCIA)
TELÉFONO	963462649
CORREO ELECTRÓNICO	<a href="mailto:INFO@TRIATLOCV.ORG">INFO@TRIATLOCV.ORG</a>
ACTIVIDAD	PROMOCIÓN Y TUTELA DE LAS MODALIDADES DEPORTIVAS ADSCRITAS (TRIALÓN, DUATLÓN, ACUATLÓN Y AQUABIKE) DENTRO DEL TERRITORIO DE LA CV
Nº MUNICIPIOS Y CENTROS DE TRABAJO	1
FORMA JURÍDICA	ASOCIACIÓN PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	LOCAL/REGIONAL

### 2.2 PRETENSIONES DEL PLAN

#### 2.2.1 OBJETIVOS GENERALES

- Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Entidad, pasando a formar parte de la cultura de la FTCV y guiando por tanto nuestras acciones e influyendo de forma transversal en todos los procesos internos y externos de la Entidad.
- Diseñar de manera participativa las medidas de acción a abordar, contando para ello con la colaboración de todo el personal de la entidad, partiendo de la Junta Directiva y los trabajadores.
- Implicar a personal y Junta Directiva en la consecución de este Plan de Igualdad, pionero en la FTCV, y motivar en la realidad del mismo para transformar nuestro deporte.
- Mejorar la salud psicosocial de la plantilla, dado que el principio de igualdad tiene una aplicación global en la entidad fomenta la percepción de justicia en procesos tan importantes como la selección, promoción, formación o retribución, mejorando la percepción de equidad del personal sobre las acciones de la entidad, mejorando su bienestar psicosocial y aumentando la posibilidad de aparición de procesos positivos como el compromiso.

#### 2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS



- Incentivar la división formativa de la FTCV con miras a conseguir una igualdad de género y representación en puestos profesionales de nuestro deporte (entrenadoras/es, técnicas/os, directoras/es, licenciadas/os).
- Promocionar el deporte base trabajando desde las escuelas para concienciar sobre la importancia del deporte, que no entiende de géneros sino de diversidad, compañerismo, bienestar, esfuerzo y superación.
- Profundizar en los valores relacionados con la diversidad y la igualdad en todos los aspectos de la relación laboral dedicando un espacio muy importante a la utilización de lenguaje igualitario y a la divulgación de estos principios. A través de nuestra comunicación diaria y del propio Comité Mujer y Triatlón.
- Mejorar las condiciones de conciliación entre vida familiar, laboral y privada.

### 2.3 COMPROMISOS

La Federació de Triatló de la Comunitat Valenciana 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 organización, 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 de la entidad 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 de un 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 empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.**

**Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.**



### 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación será el territorio que nos ocupa como FTCV y en el que desarrollamos actividad: Comunitat Valenciana. El presente Acuerdo *entrará en vigor* en el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años, prorrogable de forma automática por periodos anuales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo colectivo en esta materia.

#### 3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 años	0	0	0
20 - 29	0	0	0
30 - 39	2	4	6
40 - 49	4	3	7
50 años y más	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	0	1	1
Estudios secundarios	1	4	5
Estudios universitarios	6	5	11
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

#### 3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO POR ÁREAS

##### 3.2.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

En lo que se refiere al acceso al empleo, actualmente la Federació de Triatló de la Comunitat Valenciana cuenta con un proceso de selección de personal no discriminatorio. Garantizando que el personal responsable de la misma tenga formación en igualdad de oportunidades. Además, se tiene en cuenta la contratación de personal de sectores más vulnerable como desempleados/as de larga duración, personas con diversidad funcional o mayores de 45 años.

Los procesos de selección realizados cuentan con ofertas de empleo publicadas en diferentes medios. Las publicaciones hacen uso de un lenguaje no sexista y se adaptan a los requerimientos del puesto, sin hacer ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Además, las pruebas de acceso son totalmente iguales para hombres y mujeres.

Aún así sería necesario realizar en esta área acciones enfocadas al análisis de los procesos selectivos, formación del personal en igualdad de oportunidades o al estudio estadístico de los resultados de los procesos selectivos.



### 3.2.2 ÁREA DE CONCILIACIÓN

En materia de conciliación la entidad mejora la normativa mínima contemplada en el convenio colectivo al que se acoge. En este área sobre todo se están desarrollando mejoras en la flexibilidad de horarios y espacios, para ayudar a que los trabajadores y trabajadoras puedan conciliar la vida laboral y familiar. Además, la gerencia de la entidad cuenta con los representantes de los trabajadores/as para la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución. Las necesidades específicas que quedarían por cubrir en esta área estarían enfocadas en la información y el fomento del uso de las medidas de conciliación, y a la mejora e incorporación de nuevas medidas que mejoren la conciliación laboral y familiar.

### 3.2.3 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el área de clasificación profesional aunque no se aprecia discriminación entre hombres y mujeres sería importante realizar las siguientes acciones relacionadas con estudio y valoración de los diferentes puestos de trabajo y su clasificación profesional, además, de analizar que no exista discriminación por razón de género en ninguno de ellos.

### 3.2.4 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Por lo que respecta a la promoción profesional dentro de la organización cabe decir que los procesos que se utilizan cumplen con los criterios de igualdad, utilizando criterios objetivos e intentando mantener el equilibrio entre hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

Aún así se deberían realizar mejoras en cuanto al análisis y evaluación del acceso de las mujeres a determinados puestos, además de motivar a las mujeres a que accedan a puestos en los que no están representadas.

### 3.2.5 ÁREA DE FORMACIÓN

El área de formación de la Federació de Triatló de la Comunitat Valenciana cuenta con un programa formativo, que tiene en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa. Además, el acceso al mismo es totalmente igualitario sin existir ningún tipo de sesgo por razón de género.

De todos modos se deberían realizar acciones enfocadas al diseño de un plan de formación y su comunicación a la plantilla, además de que este tenga en cuenta la conciliación o la participación de empleados/as que estén en situación de permisos por maternidad o paternidad, excedencia por cuidado del menor, entre otras.

### 3.2.6 ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA

En el área de retribuciones no existen datos que indiquen que haya una desigualdad por razón de sexo. Desde la Federació de Triatló se promueven procesos de selección y promoción en igualdad, existe mujeres en puestos de



responsabilidad y los salarios son iguales para todos, siendo valorados por el puesto de trabajo no por el sexo del trabajador.

Las mejoras que se deben introducir en esta área deben ir en la línea de formación de los directivos en materia de igualdad de oportunidades e incorporar el principio de transversalidad en los sistemas de valoración de los puestos de trabajo.

### 3.2.7 ÁREA DE CONDICIONES DEL TRABAJO / SALUD LABORAL

En referencia a las condiciones del trabajo y salud laboral decir que la entidad lleva años trabajando este área de manera bastante minuciosa por lo que existe un diseño de los puestos de trabajo y equipos. Se introducen las pausas necesarias dependiendo de las condiciones de salud de cada uno de los trabajadores. Además, las instalaciones cuentan con un mantenimiento preventivo y unas condiciones ambientales adecuadas.

En este caso las acciones a realizar deberían ir centradas en la supervisión y evaluación de las acciones que se llevan a cabo, y si en algún momento es necesario hacer las modificaciones o rediseños que se consideren oportunos.

### 3.2.8 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Desde la Federación desde hace algunos años se trabaja por mejorar la comunicación y el uso del lenguaje no sexista, sobre todo pensando en que el mundo del deporte es bastante sexista, donde los hombres acaparan el centro de las comunicaciones. Actualmente, en la federación damos a la mujer el lugar correspondiente en los titulares de las noticias, en los elementos de publicidad como carteles, audiovisuales, etc.

Aunque se lleva un tiempo intentando mejorar en este área todavía queda un importante trabajo que realizar, por lo tanto, se deberían implantar mediadas relacionadas con el elaboración del manual de comunicación no sexista, informar y promocionar su uso entre empelados y empleadas, además de impulsar entre los trabajadores/as la formación en esta materia.

### 3.2.9 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

En el área de prevención del acoso sexual y por razón de género decir que tras el diagnóstico no se detectan problemas de este tipo en la empresa, pero sí que recoge la no existencia de protocolos para la prevención del acoso.

Para mejorar sustancialmente esta área habría que empezar por el compromiso de la dirección y el personal en lo que se refiere a la prevención y eliminación del acoso sexual por razón de sexo o el acoso moral. Además, se deberá diseñar un plan de prevención y un protocolo de actuación que regule el acoso sexual o moral. Por último sería interesante realizar campañas de concienciación.

### 3.2.10 ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



En relación a la infrarrepresentación femenina decir que en prácticamente todas las áreas de la Federació hay igualdad entre hombre y mujeres, aunque sí que es cierto que en área de entrenadores/as la mayoría son hombres, con lo que se debería trabajar en la mejora de la incorporación de la mujer a este departamento.

### 3.3 MEDIDAS POR ÁREAS

#### 3.3.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

##### OBJETIVOS:

- Conocer si en los procesos de selección anteriores a este plan ha habido incidencias en cuanto al número de hombres y mujeres contratadas.
- Aumentar el número de mujeres contratadas en el puesto de entrenadoras, ya que es el sector de la federación donde éstas se encuentran subrepresentadas.

##### MEDIDAS:

1. Analizar los procesos selectivos de los últimos años desagregando por sexo los resultados de los mismos para detectar incidencias en los resultados en cuanto al número de contrataciones efectuadas con mujeres y hombres, y valorar el establecimiento de medidas correctoras.
2. Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades.
3. Recoger estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.
4. Fomentar la contratación de mujeres en la categoría de entrenadora / técnica en las que se encuentran subrepresentadas.

#### 3.3.2 ÁREA DE CONCILIACIÓN

##### OBJETIVOS:

- Dar a conocer entre los empleados la importancia de la conciliación laboral y familiar.
- Aumentar las vías de conciliación laboral y familiar para los trabajadores de la empresa.

##### MEDIDAS:

1. Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.
2. Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.



3. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de lo habitual, no sean relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión, ni pierdan la posibilidad de promoción interna.
4. Definir lo que la organización entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites de este concepto.
5. Evitar en la medida de lo posible los trabajos nocturnos, así como la formación y las reuniones fuera del horario laboral.
6. Informar al trabajador sobre sus derechos como padre y fomentar la utilización de los permisos parentales que faciliten la compatibilidad y corresponsabilidad con la madre.
7. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
8. Establecer permisos para el padre para asistencia de consultas médicas y técnicas de preparación al parto.
9. Contemplar permisos especiales o servicios de la empresa para cubrir las vacaciones escolares.
10. Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes.

### 3.3.3 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### OBJETIVO:

- Mejorar la clasificación profesional de los puestos de trabajo de la empresa.

#### MEDIDAS:

1. Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.
2. Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutral y con independencia del género.
3. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.

### 3.3.4 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### OBJETIVO:

- Asegurar la igualdad de oportunidades para la promoción profesional.

#### MEDIDAS:

1. Analizar y evaluar las dificultades e inconvenientes de acceso de las mujeres a determinados puestos directivos o intermedios, y planificar actuaciones para la eliminación de los obstáculos que pudieran detectarse.



2. Motivar e incentivar a las mujeres de la empresa para que accedan a puestos y secciones en las que se encuentren subrepresentadas.
3. Definir planes de carrera dentro de la organización, con los criterios objetivos a los que atiende la empresa para su desarrollo, la formación necesaria a llevar a cabo, y otras características análogas.

### 3.3.5 ÁREA DE FORMACIÓN

#### OBJETIVOS:

- Diseñar y mejorar el plan de formación de la empresa.

#### MEDIDAS:

1. Diseñar los planes de formación de forma que incorporen soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras que asisten a los cursos.
2. Comunicar a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan anual de formación, para que esta información llegue de manera clara y accesible a todo el personal.
3. Realizar los cursos de formación en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como curso on-line, formación a distancia...
4. Compensar el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.
5. Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aún cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, o cualquier otro tipo de ausencia laboral, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.
6. Definir claramente la relación entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.

### 3.3.6 ÁREA DE RETRIBUCIONES

#### OBJETIVOS:

- Asegurar la continuidad de la igualdad de oportunidades en cuanto a salarios y retribuciones.
- Mejorar la formación de las directivas y directivos sobre igualdad de oportunidades.

#### MEDIDAS:

1. Incentivar la formación a directivas y directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas. Es necesario que se implique el personal directivo.



2. Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría.
3. Incorporar el principio de transversalidad a los sistemas de valoración de puestos de trabajo.

### 3.3.7 ÁREA DE CONDICIONES DEL TRABAJO / SALUD LABORAL

#### OBJETIVO:

- Mantener la buena gestión de la salud laboral de los empleados.

#### MEDIDAS:

1. Supervisión y evaluación de las acciones sobre salud laboral que se realizan actualmente.
2. Modificación y/o rediseño de las acciones que no estén funcionando correctamente.

### 3.3.8 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

#### OBJETIVO:

- Incorporar la comunicación no sexista en todas las áreas de la empresa.

#### MEDIDAS:

1. Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista.
2. Concienciar a las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de la organización, para que conozcan, apoyen y pongan en práctica los criterios de comunicación no sexista.
3. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.
4. Incorporar dentro de la formación continua del personal de la empresa el tema de la comunicación no sexista.
5. Realizar cursos formativos sobre «Usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad».
6. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

### 3.3.9 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

#### OBJETIVOS:

- Mantener a cero el número de casos de acoso sexual y por razón de género dentro de la empresa.



- Tener protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de género.

### MEDIDAS:

1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación del personal, para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.
2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes, en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
3. Crear y hacer público un «Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
4. Garantizar el carácter urgente y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
5. Garantizar la participación de la representación del personal en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso arriba mencionado.
6. Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo.
7. Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
8. Edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.

### 3.3.10 ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### OBJETIVO:

- Eliminar la subrepresentación femenina.

#### MEDIDAS:

1. Realizar un estudio acerca de la infrarrepresentación femenina en la entidad.
2. Promover la entrada de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.



### 3.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante la vigencia de 4 años del Plan de Igualdad de Oportunidades, la FTCV establecerá controles periódicos del cumplimiento del mismo a través de la Comisión Mujer y Triatlón. Será objetivo de la misma velar por la puesta en práctica de cada una de las medidas, garantizando la difusión de este texto entre la Junta Directiva y la Plantilla de trabajadores de la FTCV.

Para que esto sea efectivo se nombrará dentro de la Comisión a una/un Responsable de Igualdad de Oportunidades que revisará junto con la Gerencia de la FTCV cada semestre el cumplimiento del Plan.

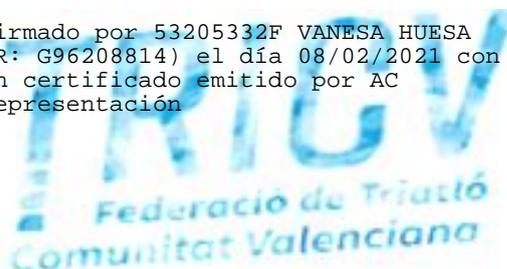
La *evaluación* semestral del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades se llevará a cabo a través de métodos de observación directa, entrevista a la Plantilla de trabajadores y cuestionarios.

En este sentido, se revisarán periódicamente todos los textos publicados desde cualquier departamento y a través de todas las plataformas de difusión de información de la FTCV, por parte de la Responsable de Comunicación.

Se realizarán entrevistas personales a cada responsable de departamento.

Cada 6 meses se realizarán cuestionarios a la Plantilla para poder valorar la efectividad de las acciones, el correcto cumplimiento de las mismas así como el conocimiento por parte de la Plantilla de la puesta en marcha del Plan.

Firmado por 53205332F VANESA HUESA  
(R: G96208814) el día 08/02/2021 con  
un certificado emitido por AC  
Representación





**FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA  
(NIF: G96208814)**

SPIO

Nº Exp: 54/2021

**RESOLUCIÓ PER LA QUAL ES DECLARA CADUCITAT DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU INICIAT PER L'ENTITAT FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, SOBRE SOL·LICITUD DE VISAT DE PLA D'IGUALTAT EN L'EMPRESA**

**ANTECEDENTS DE FET**

**PRIMER.-** En fecha 8 de febrer de 2021 i número de Registre GVRTE/2021/239021, va tindre entrada en el Registre Telemàtic de la Generalitat, sol·licitud presentada per l'empresa FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA per al visat d'un Pla d'Igualtat, en els termes establits en el Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOGV Núm. 5567 de data 31 de juliol de 2007 (d'ara en avant Decret 133/2007).

**SEGON.-** Després d'estimar correcta la sol·licitud i documentació adjunta, es va passar a comprovar si l'estructura del Pla d'Igualtat presentat per al seu visat, s'ajusta als requisits establits del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana, i altra normativa reguladora. Es constata que el pla d'igualtat no s'ajusta al que s'estableix, motiu pel qual, es requereix a l'entitat sol·licitant per escrit de data 4 de maig de 2021, notificat el dia 5 de maig de 2021, advertint-li que transcorreguts tres mesos sense que es remeteren esmenats els aspectes del Pla d'Igualtat indicats, s'entendrà que s'ha produït la paralització del procediment iniciat a sol·licitud de l'entitat, declarant mitjançant resolució la caducitat de l'expedient i arxivament de les actuacions.

**TERCER.-** Vist que ha transcorregut el termini establert sense que per l'entitat sol·licitant haja presentat al·legació, documentació, ni cap justificació, en el dia de la data s'ha elevat Proposta de Resolució de Caducitat de l'Expedient i Arxivament de les actuacions.

**FONAMENTS DE DRET**

**PRIMER.-** És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d'acord amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les

**RESOLUCIÓN POR LA QUE SE DECLARA LA CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INICIADO POR LA ENTIDAD FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, SOBRE SOLICITUD DE VISADO DE PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** En fecha 8 de febrero de 2021 y número de Registro GVRTE/2021/239021, tuvo entrada en el Registro Telemático de la Generalitat, solicitud presentada por la empresa FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA para el visado de un Plan de Igualdad, en los términos establecidos en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, publicado en el DOGV nº 5567 de fecha 31 de julio de 2007 (de ahora en adelante Decreto 133/2007).

**SEGUNDO.-** Tras estimar correcta la solicitud y documentación adjunta, se pasó a comprobar si la estructura del Plan de Igualdad presentado para su visado, se ajusta a los requisitos establecidos del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y demás normativa reguladora. Se constata que el plan de igualdad no se ajusta a lo establecido, motivo por el cual, se requiere a la entidad solicitante por escrito de fecha 4 de mayo de 2021, notificado el día 5 de agosto de 2021, advirtiéndole que transcurridos tres meses sin que se remitieran subsanados los aspectos del Plan de Igualdad indicados, se entenderá que se ha producido la paralización del procedimiento iniciado a solicitud de la entidad, declarando mediante resolución la caducidad del expediente y archivo de las actuaciones.

**TERCERO.-** Visto que ha transcurrido el plazo establecido sin que por la entidad solicitante haya presentado alegación, documentación, ni justificación alguna, en el día de la fecha se ha elevado Propuesta de Resolución de Caducidad del Expediente y Archivo de las actuaciones.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de

Empreses de la Comunitat Valenciana, i l'article 4.2.1.m) de l'ORDRE 3/2021, de 30 de març de 2021, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, per la qual es desenvolupa el Decret 170/2020, de 30 d'octubre, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

**SEGON.-** D'acord amb el que disposa l'article 21 i 95 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Comú de les Administracions Públiques, respectivament, l'Administració està obligada a dictar una resolució expressa en tots els procediments i a notificar-la i és procedent acordar la caducitat del procediment administratiu i l'arxivament de les actuacions.

En virtut d'això,

#### RESOLC

**PRIMER.-** Acordar la CADUCITAT del Procediment Administratiu iniciat per sol·licitud de l'empresa FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, per al visat del Pla d'Igualtat, i l'arxivament de les actuacions.

**SEGON.-** L'empresa sol·licitant té la facultat de reproduir en qualsevol moment la sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, adequant les mesures al que es disposa en el Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana. Així mateix, juntament amb la nova sol·licitud de visat en model normalitzat, s'haurà d'adjuntar còpia de la resolució d'inscripció del pla d'Igualtat, en el Registre de Convenis i acords de treball (REGCON), per resultar aquesta inscripció obligatòria, qualsevol que siga el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària.

El pla d'Igualtat haurà d'adaptar-se al que es disposa tant en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'Igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball com en el Reial decret 902/2020 de 13 d'octubre, d'Igualtat retributiva entre dones i homes.

**TERCER.-** Notifique's a la part interessada.

La present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'Il·l·m. Secretari autonòmic Secretari Autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques i que de conformitat amb l'article 14.2 de la mateixa, la dita interposició haurà de presentar-se via Seu Electrònica en l'enllaç següent: <https://seu.gva.es>

Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y el artículo 4.2.1.m) de la ORDEN 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, por la que se desarrolla el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

**SEGUNDO.-** Conforme a lo dispuesto en el artículo 21 y 95 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, respectivamente, la Administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla y procede acordar la caducidad del procedimiento administrativo y el archivo de las actuaciones.

En su virtud,

#### RESUELVO

**PRIMERO.-** Acordar la CADUCIDAD del Procedimiento Administrativo iniciado por solicitud de la empresa FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, para el visado del Plan de Igualdad, y el archivo de las actuaciones.

**SEGUNDO.-** La empresa solicitante tiene la facultad de reproducir en cualquier momento la solicitud de visado del Plan de Igualdad, adecuando las medidas a lo dispuesto en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Asimismo, junto con la nueva solicitud de visado en modelo normalizado, se deberá adjuntar copia de la resolución de inscripción del plan de igualdad, en el Registro de Convenios y acuerdos de trabajo (REGCON), por resultar dicha inscripción obligatoria, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria.

El plan de igualdad deberá adaptarse a lo dispuesto tanto en el 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 como en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**TERCERO.-** Notifíquese a la parte interesada.

La presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico del Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y que de conformidad con el artículo 14.2 de la misma, dicha interposición deberá presentarse vía Sede Electrónica en el siguiente enlace: <https://sede.gva.es>

 Firmado por Maria Such Palomares el  
13/04/2022 11:03:42  
Cargo: Directora General de l'Institut  
Valencià de les Dones

Arturo Navarro Bondía, con DNI 52725680 C, como Secretario General de la Federación de Triatlón de la C. Valenciana, en relación con las últimas dos comunicaciones recibidas por parte de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas (Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres) sobre el Plan de Igualdad promovido e implantado en nuestra entidad:

## EXPONE:

Que a continuación se da respuesta tanto a la resolución de caducidad del procedimiento administrativo; como a la anterior de requerimiento de 5 de julio de 2021 que por un error administrativo quedó sin respuesta; y más concretamente sobre la/el...

- “Resolución por la que se declara la caducidad del procedimiento administrativo iniciado por la entidad Federación de Triatlón de la C. Valenciana sobre solicitud de visado del Plan de Igualdad de La Empresa” (resolución de fecha 13/04/22 – Exp. 54/2021)

### → Se solicita reactivación del mismo (ver documentación adjunta)

- “Requerimiento / Propuesta de resolución de caducidad” (05/07/2021); que efectivamente no tuvo respuesta en plazo por nuestra parte por lo que ahora se presenta en relación con la reactivación del citado expediente y más concretamente en relación con:

- *Partes suscriptoras del Plan. Documento acreditativo de la negociación o consulta a la representación de la plantilla. Aportar documento de partes suscriptoras, firmado por una parte por la representación de la entidad y por otra por la **representación legal** de la plantilla. Si no tuviera, será necesario aportar la firma de toda la plantilla*

### → Se adjuntan conformidad de todos/as los/as miembros de la Plantilla con respecto al citado Plan

- *Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación. Aportar vigencia del Plan de Igualdad, indicado fecha de inicio (día/mes/año) y de finalización (día/mes/año).*

### → Vigencia desde el 21/01/2021 hasta el 31/12/2021

### → Fecha de finalización: prórroga automática coincidiendo con el inicio de cada año salvo que fuera necesaria su revisión por posible variación en las condiciones por las que se puso en funcionamiento

- *Medios y recursos para su puesta en marcha. Aportar medios y recursos materiales, humanos y económicos a utilizar en cada una de las acciones a realizar, así como el presupuesto global estimado para la implantación del Plan de Igualdad.*

- **Medios humanos: todos/as los/as trabajadores de la empresa de forma transversal y específicamente la responsable del Dpto. de Comunicación y Márketing y la Presidenta de la entidad.**
- *Sistemas de evaluación y seguimiento. Es necesario aportar los sistemas de evaluación y seguimiento del plan de igualdad, indicando cómo y cuándo van a ponerse en marcha.*
- **En la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se tiene en cuenta de forma prioritaria:**
  - La auditoría retributiva a revisar cada 4 años
  - El registro salarial de igualdad retributiva; de revisión anual
  - El protocolo de acoso; de revisión anual
- **En cuanto al resto de Áreas que contempla el Plan, la evaluación y seguimiento de las mismas está prevista de esta forma:**
  - Acceso al empleo; garantizando la igualdad de oportunidades de acceso a ofertas de la empresa a través de la revisión de las posibles ofertas o perfiles ofertados por parte de la responsable de igualdad y la presidencia de la entidad
  - Conciliación; a través de evaluación trimestral del clima laboral entre los empleados y su nivel de satisfacción en material de conciliación (y la posible implementación de medidas correctoras); en este sentido, se promueven desde hace tiempo el uso de herramientas técnicas para facilitar, por ejemplo, el teletrabajo así como otras procedimentales como la flexibilidad en la jornada laboral de los/as trabajadores/as.
  - Clasificación y promoción profesional; en todos los puestos de trabajo a cubrir por parte de la empresa se da preferencia a los/as trabajadores/as de nivel inferior. Al término de cada año se realiza una evaluación preferentemente por áreas de responsabilidad dado que en primera instancia se potencia el trabajo en equipo y la asunción conjunta de responsabilidades.
  - Formación; dando las mismas posibilidades de acceso a la formación ofertada por la empresa a todos/as los/as trabajadores; asimismo, se tiene prevista la formación específica en igualdad de género.
  - Condiciones de trabajo – salud laboral; se garantiza a través de las evaluaciones anuales del servicio de prevención contratado a tal efecto

- Comunicación y lenguaje no sexista; revisado de forma continuada a través de la responsable de Comunicación de la empresa.
- Infrarepresentación femenina; garantizada a través de la extrapolación de lo que marcan nuestros estatutos de un mínimo del 40% de trabajador de distinto sexo en la plantilla de la empresa.
- Del diagnóstico de situación aportado no pueden sustraerse los indicadores de género necesarios para el diseño de las medidas/acciones que conforman el plan de acción del Plan de Igualdad. Adecuarse a las áreas establecidas en el Decreto 133/2007, que regula las condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad.

**→ A continuación se detallan indicadores de género para el diseño de las acciones:**

- Área de Acceso al Empleo; en la decisión final y durante el proceso se vigilará el mantenimiento de la proporción de 40% como mínimo de cada sexo en los procesos de selección.
- Área de Conciliación; se favorecerá el uso de herramientas telemáticas para los casos de necesidades específicas de conciliación tanto en hombres como en mujeres (teletrabajo). Se ha eliminado el horario x trabajador/a hacia un modelo de flexibilidad total en función de necesidades de cada puesto contando con la responsabilidad del/de la trabajador/a.
- Área de Clasificación, Promoción Profesional y Formación; se establecerán programas formativos en los que cada sexo esté subrepresentando en nuestro sector (por ejemplo, cronometradoras –potenciar el acceso a mujeres- y administrativos –potenciar el acceso de hombres-); asimismo, también se incluirán dentro de los programas formativos los relativos a la igualdad de oportunidades.
- Área de Política Retributiva; respetando la necesaria protección de datos, los niveles retributivos brutos de cada uno de los niveles jerárquicos de la organización serán públicos para conocimiento y posible revisión a propuesta de la representación de los/as trabajadores/as
- Área de Condiciones del Trabajo / Salud Laboral prevención del Acoso Sexual y por razón de género; tanto a través de los servicios de prevención de riesgos laborales (“auditoría externa”) como a través de la propia observación de los/as responsables de la implementación de este plan y sus sucesivas versiones, se trabajará en la prevención de situaciones de acoso. Se incluirá en la formación continua de todos/as los/as trabajadores/as.

- Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista. Se trabajará anteponiendo la comunicación de actividades deportivas a la mujer antes que a los hombres (discriminación positiva). Se cuidará el uso del lenguaje en cualesquiera comunicaciones a través de formación específica y la revisión periódica de la documentación generada por la empresa. Dado el sector al que nos dedicamos, se promoverá el uso de dicho lenguaje en otras organizaciones deportivas con las que tenemos colaboraciones.
  - Cada una de las acciones debe contener la siguiente información: descripción de la acción, personas destinatarias, metodología para su puesta en marcha, recursos humanos, materiales y económicos para la implementación, personas o departamento responsable de la implementación, temporalización, indicadores de evaluación, observaciones y propuestas de mejora.
    - ➔ **Ver cuadro adjunto**
  - Calendarizar las acciones a implementar durante el período de vigencia del plan.
    - ➔ **Ver cuadro adjunto**

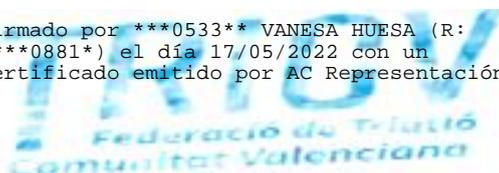
Por todo ello,

## SOLICITA

Sean tenidas en cuenta todas estas alegaciones para la reactivación de la documentación presentada como Plan de Igualdad de la Federación de Triatlón de la C. Valenciana.

En Manises, a 17 de mayo de 2022

Firmado por \*\*\*\*0533\*\* VANESA HUESA (R:  
\*\*\*\*0881\*) el día 17/05/2022 con un  
certificado emitido por AC Representación



Fdo. Arturo Navarro Bondía

Secretario General

**VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS**  
**DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO VALENCIANO DE LAS MUJERES**



DESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y SU CALENDARIO	Descripción de la acción	Personas destinatarias	Metodología para su puesta en marcha	Recursos humanos, materiales y económicos	Personas o departamento responsable de la implementación	Temporalización	Indicadores de evaluación	Propuestas de mejora
<b>Área de Acceso al Empleo</b>	Procesos de selección puestos en marcha en la empresa	Candidatos/as que se presenten a un proceso de selección	Selección previa de currículums y entrevista personal	Desde la gerencia y/o aprobación posterior por la presidencia y responsable de igualdad	Gerencia	Cada vez que es necesario cubrir una vacante	Nº de procesos de selección realizados anualmente, candidatos/as presentados y finalmente seleccionados/as	Dar mayor publicidad a los procesos de selección
<b>Área de Conciliación</b>	Facilitación de la conciliación laboral y familiar	Todos/as los/as trabajadores/as	Es parte de la organización general de la empresa	Accesos VPN para teletrabajo y flexibilidad horaria	Responsables de Dpto. a la hora de supervisar y organizar el trabajo	Durante todo el año; preferentemente en periodo lectivo	Nº de horas presenciales vs teletrabajadas	Mayor ajuste entre necesidades de la empresa y situación personal
<b>Área de Clasificación, Promoción Profesional y Formación</b>	Formaciones específicas para el puesto y otras relacionadas con la igualdad; planes de carrera	Todos/as los/as trabajadores/as	Reuniones periódicas con los /as trabajadores/as para analizar sus necesidades y peticiones; ofrecer posibilidades de mejora profesional	Documentación y/o pacto de empresa donde quede reflejado lo anterior	Gerencia – responsables de Dpto.	Durante todo el año	Número de cursos organizados anualmente, alumnos/as; promociones internas vs externas anuales	Sensibilización a la plantilla sobre las bondades de la formación continua

<b>Área de Política Retributiva</b>	Cuantías retributivas por Dpto. y su jerarquía	Todos/as los/as trabajadores/as	Publicitar en la web y a nivel interno las condiciones económicas de cada puesto	Documentación y/o pacto de empresa donde quede reflejado lo anterior	Gerencia	En el momento de ser necesaria una revisión	Medición de la masa salarial anual por si hubiesen diferencias por sexo	Implementar complementos relacionados con la conciliación
<b>Área de Condiciones del Trabajo / Salud Laboral prevención del Acoso Sexual y por razón de género</b>	Sistema interno de prevención de acoso	Todos/as los/as trabajadores/as	Campañas de sensibilización y prevención	Recursos comunicativos del Área de Comunicación, principalmente	Gerencia – Responsable del Plan de Igualdad	Durante todo el año	Nº de casos de acoso detectados, denuncias u otras situaciones previas que sea necesario documentar	Individualizar lo más posible mejoras en condiciones de trabajo
<b>Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista</b>	Todas aquellas comunicaciones emitidas por la empresa han de cumplir con lo indicado en esta área	Todos/as los/as trabajadores/as – medios de comunicación con los que tenemos relación	Revisión continuada de notas de prensa en web; escritos y otras circulares	Recursos comunicativos del Área de Comunicación, principalmente - gerencia	Gerencia – Responsable del Plan de Igualdad	Durante todo el año	Se revisarán de forma aleatoria cualesquiera comunicaciones emitidas y/o publicadas para comprobar su estilo	Insistir en la formación, sensibilización y concienciación a todos/as los/as trabajadores/as

**JUSTIFICANT DE REGISTRE D'ENTRADA**  
**JUSTIFICANTE DE REGISTRO DE ENTRADA**

Organisme  
Organismo: REGISTRO TELEMÁTICO DE LA GENERALITAT

N.I.F.: G96208814

Presentador: FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (Nif: G96208814)

Data / Fecha: 17/05/2022 13.50.26

Número Registre  
Número Registro: GVRTE/2022/1543539

O.Registral: GVRTE - GV12SC700

Assumpte / Asunto: 19042 - TRÁMITE PARA LA SUBSANACIÓN O APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL VISADO DE PLANES DE IGUALDAD.

**DOCUMENTACIÓ / DOCUMENTACIÓN**

Empremta electrònica / Huella electrònica	Descripció / Descripción
7C90E885D6F5E92137EC760FBC4988C09A9BA0DEAB5E7A34D35649D8FDE60399	(PDF)-Formulario datos generales
CD31013CC0FAB5C682A2CA607C1AD8E430A4BBCCAF19CD029D6005E69B8B5D5B	(PDF)-Selección de formularios
2630D3A9D6E812F852F8E777CCB7C12A5E3D02DBDB8BBB6CC40E81EC73EA0B58	(PDF)-SUBSANACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE VISADO DE PLANES DE IGU
F8E9E1BCCC63D49A4D010F8801D5ED4D9445A25ABADA0F2D83D14D6CBA8F50CF	(PDF)-Partes suscriptoras del Plan
285E9C8ACCCE2850CF1386BB8A37CAEAAF6473B2EA18DD45C4E47B68E78DFA5F	(PDF)-Suscripcion_Plan_de_Igualdad_Firmado (I)
65DC3299586431D2A6AA2A597BD62E3570438876D3F5CC5DAEB001E0D018035E	(PDF)-Suscripcion_Plan_de_Igualdad_Firmado (II)
4C214327909D8AEF7A6904661C0C76F6DB70E045B34E2FE5949F83055E2A6E96	(PDF)-Solicitud reactivación expediente y subsanación_signed



**A** **PROCEDIMENT**  
**PROCEDIMIENTO**

Tràmite para la subsanación o aportación de documentación en el procedimiento para la obtención del VISADO de planes de igualdad

**B** **DADES DE LA PERSONA O ENTITAT INTERESSADA**  
**DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD INTERESADA**

PRIMER COGNOM O RAÓ SOCIAL PRIMER APELLIDO O RAZÓN SOCIAL	SEGON COGNOM / SEGUNDO APELLIDO	NOM / NOMBRE	DNI / NIF / NIE
FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORT			G96208814
DOMICILI(CARRER/PLAÇA,NÚMERO I PORTA) / DOMICILIO(CALLE/PLAZA,NÚMERO Y PUERTA)			CP / CP
C/ AVIACIÓN, 15			46940
PROVÍNCIA / PROVINCIA	LOCALITAT / LOCALIDAD	TELÈFON / TELÉFONO	E-MAIL / E-MAIL
Valencia/València	Manises	963462649	info@triatlocv.org

**C** **DADES DE LA PERSONA REPRESENTANT**  
**DATOS DE LA PERSONA REPRESENTANTE**

COGNOMS O RAÓ SOCIAL / APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL	NOM / NOMBRE	DNI / DNI	TELÈFON / TELÉFONO
FEDERACIÓN DE TRIATLÓN Y DEPORTE COMBINADO		G96208814	963462649

**D** **NOTIFICACIONS (si és persona física, pot modificar l'adreça postal de notificació quan siga diferent de la indicada en l'apartat B)**  
**NOTIFICACIONES (si es persona física, puede modificar la dirección postal de notificación cuando sea distinta de la indicada en el apartado B)**

DOMICILI(CARRER/PLAÇA,NÚMERO I PORTA) / DOMICILIO(CALLE/PLAZA,NÚMERO Y PUERTA)	CP / CP
PROVÍNCIA / PROVINCIA	LOCALITAT / LOCALIDAD
CORREU ELECTRÒNIC / CORREO ELECTRÓNICO	
info@triatlocv.org	

Si el sol·licitant és persona física, accepta la notificació per mitjans electrònics, cas que no siga obligatòria d'acord amb la normativa vigent?

Si el solicitante es persona física, ¿acepta la notificación por medios electrónicos, caso que no sea obligatoria de acuerdo con la normativa vigente?

**E** **IDIOMA DE NOTIFICACIÓ**  
**IDIOMA DE NOTIFICACIÓN**

Tria una opció / Escoge una opción

Castellano



**F** **DECLARACIÓ RESPONSABLE**  
**DECLARACIÓN RESPONSABLE**

*La persona que signatura declara, sota la seua responsabilitat, que les dades ressenyades en la present sol·licitud i en la documentació que s'adjunta són exactes i conformes amb el que s'estableix en la legislació, i que es troba en possessió de la documentació que així ho acredita, quedant a la disposició de la Generalitat per a la seua presentació, comprovació, control i inspecció posterior que s'estimen oportuns.*

- La persona que firma declara, bajo su responsabilidad, que los datos reseñados en la presente solicitud y en la documentación que se adjunta son exactos y conformes con lo establecido en la legislación, y que se encuentra en posesión de la documentación que así lo acredita, quedando a disposición de la Generalitat para su presentación, comprobación, control e inspección posterior que se estimen oportunos.*

**G** **PROTECCIÓ DE DADES**  
**PROTECCIÓN DE DATOS**

PROTECCIÓ DE DADES: de conformitat amb el Reglament General de Protecció de Dades, les dades de caràcter personal que ens proporcione seran tractades per la Generalitat per a procedir a la tramitació de la seua sol·licitud a l'empara de la normativa d'aplicació.

PROTECCIÓN DE DATOS: de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos, los datos de carácter personal que nos proporcione serán tratados por la Generalitat para proceder a la tramitación de su solicitud al amparo de la normativa de aplicación.

Podrà exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació, oposició, supressió, portabilitat i limitació del tractament davant la conselleria que gestione la seua ajuda, així com reclamar, si escau, davant l'autoritat de control en matèria de protecció de dades, especialment quan no haja obtingut satisfacció en l'exercici dels seus drets. Visite el següent enllaç per a més informació:

[http://www.gva.es/downloads/publicados/PR/TEXTO\\_INFORMACION\\_ADICIONAL\\_V.pdf](http://www.gva.es/downloads/publicados/PR/TEXTO_INFORMACION_ADICIONAL_V.pdf)

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, supresión, portabilidad y limitación del tratamiento ante la conselleria que gestione su ayuda, así como reclamar, en su caso, ante la autoridad de control en materia de protección de datos, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos. Visite el siguiente enlace para más información:

[http://www.gva.es/downloads/publicados/PR/TEXTO\\_INFORMACION\\_ADICIONAL.pdf](http://www.gva.es/downloads/publicados/PR/TEXTO_INFORMACION_ADICIONAL.pdf)

**H** **ORGANISME**  
**ORGANISMO**

Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas

**INSTÀNCIES SEL-LECCIONADES / INSTANCIAS SELECCIONADAS**

-SUBSANACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA