

# PROTOCOLO DE IGUALDAD PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA FEDERACIÓN NAVARRA DE NATACIÓN – NAFARROAKO IGERIKETA FEDERAZIOA (FNN-NIF)

## I. Introducción.

La Federación de Natación de Navarra- Nafarroako Igerketa Federazioa (FNN-NIF) reconoce que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y un principio esencial para el desarrollo y la cohesión social dentro de esta organización.

Este protocolo tiene como finalidad establecer las medidas y procedimientos que garanticen la igualdad en el ámbito laboral, contribuyendo a un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso y cualquier forma de violencia o trato desigual.

## II. Objetivos.

1. Garantizar la igualdad real y efectiva entre todos los trabajadores y trabajadoras de la FNN en todas las etapas de la relación laboral: selección, contratación, formación, promoción interna, retribución, condiciones laborales, conciliación y desarrollo profesional.
2. Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación o acoso por razón de sexo, género, orientación sexual, ideológica, sindical, política, de identidad o cualquier otra circunstancia personal.
3. Fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras.
4. Sensibilizar y formar a todo el personal en materia de igualdad de género, diversidades físicas e intelectuales y derechos humanos.

### III. **Ámbito de aplicación.**

El presente protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras de la Federación de Navarra de Natación-Nafarroako Igeriketa Federazioa, independientemente de su tipo de contrato, categoría, estamento o función, así como a los procesos de selección, promoción interna y evaluación de desempeño.

### IV. **Marco legal.**

Este protocolo se enmarca en las siguientes normativas y principios:

- Constitución Española, artículo 14 (Igualdad ante la ley).
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.
- Normativa autonómica y convenios colectivos aplicables en Navarra.
- Directrices y recomendaciones emitidas por organismos nacionales y europeos en materia de igualdad y no discriminación.
- 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 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

#### **Principios rectores.**

1. Igualdad y no discriminación: Se promoverá la igualdad de oportunidades y se evitará cualquier trato desigual basado en el género u otras características personales.
2. Transparencia: Todas las decisiones y procesos relacionados con la gestión de recursos humanos se realizarán de manera transparente y objetiva, atendiendo a los criterios de antigüedad y capacitación.
3. Participación: Se fomentará la participación activa de todas las personas en la toma de decisiones que afecten a la organización.

4. Respeto y dignidad: Se garantizará un ambiente laboral en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.
5. Formación y sensibilización: Se impartirán programas de formación y campañas de sensibilización en materia de igualdad y atención a la inclusión y la diversidad.

## **V. Medidas de igualdad.**

### **1. Selección y Contratación.**

- Garantizar procesos de selección transparentes y basados en el mérito.
- Incluir cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en las ofertas de empleo y contratos.
- Realizar auditorías periódicas de los procesos de contratación para detectar y corregir posibles sesgos.

### **2. Desarrollo y Promoción Profesional.**

- Fomentar la promoción interna y el desarrollo profesional valorando la antigüedad en la FNN-NIF, la experiencia y la formación especializada para los ámbitos requeridos.
- Realizar evaluaciones periódicas de desempeño que garanticen la igualdad de oportunidades.
- Impulsar programas de mentoring y coaching para fomentar la carrera profesional de mujeres y hombres en condiciones equitativas.

### **3. Condiciones de Trabajo y Retribución.**

- Revisar y ajustar las condiciones de trabajo para asegurar la equidad de las personas trabajadoras en cuanto a la conciliación de la vida social, familiar y laboral.
- Establecer medidas de política salarial que eviten la brecha salarial por razón de sexo.
- Implementar un sistema de evaluación y seguimiento de la igualdad retributiva.

#### **4. Prevención del acoso y la discriminación.**

- Difundir y hacer cumplir una política de tolerancia cero frente al acoso y a cualquier forma de discriminación.
- Establecer un procedimiento claro y confidencial para la denuncia de situaciones de acoso o discriminación, recogido en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA FNN-NIF en vigor desde el 28 de febrero de 2025.
- Proporcionar formación periódica a todo el personal sobre prevención y actuación ante el acoso y la discriminación.

#### **5. Formación y Sensibilización.**

- Impartir cursos y talleres de formación en igualdad de género, lenguaje inclusivo y diversidad.
- Organizar campañas de sensibilización que promuevan los valores de la igualdad y respeto en el entorno laboral.
- Incluir la temática de igualdad en los programas de inclusión y formación continua de la FNN-NIF.

### **VI. Procedimientos para la denuncia y actuación.**

#### **1. Canal de denuncia.**

Se designan como personas responsables del área de Igualdad a D<sup>a</sup>. Irene Aldabe Moreno y D<sup>a</sup>. Irati Goienaga Rodríguez

Se habilita el siguiente correo electrónico para que cualquier trabajador o trabajadora pueda denunciar de forma confidencial y segura situaciones de discriminación, acoso o cualquier otra conducta contraria a la igualdad:

[igualdad-berdintasuna@fnn-nif.com](mailto:igualdad-berdintasuna@fnn-nif.com)

Se garantiza el anonimato de la denuncia, siempre que el denunciante lo solicite, y se tomarán las medidas necesarias para proteger a la persona denunciante frente a posibles represalias.

## **2. Procedimiento de Investigación.**

- Una vez recibida una denuncia, las personas responsables del área de igualdad oirán a las partes implicadas y cuantos testigos puedan presentar.
- Podrán recabar las pruebas y los testimonios que crean necesarios para, en el plazo máximo de 15 días, presentar un informe previo a la Comisión Interna de Investigación.
- La Comisión Interna de Investigación estará integrada por la totalidad de integrantes de la Junta Directiva, la persona representante de personal, y personal externo especializado, siempre que lo solicite alguna de las partes, o así lo decida la propia comisión.

## **3. Medidas disciplinarias y correctivas.**

En caso de comprobarse conductas discriminatorias o de acoso, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la normativa interna y a la legislación vigente.

Se garantizará el derecho a la defensa y a la presunción de inocencia en todo el proceso.

Se informará a la persona afectada sobre las medidas adoptadas y se ofrecerá asesoramiento legal y psicológico, si es necesario.

## **VII. Seguimiento y Evaluación.**

- Se realizará una evaluación anual del protocolo para analizar su eficacia y detectar posibles áreas de mejora.
- Se recogerán estadísticas y datos sobre denuncias, acciones formativas, promociones internas y otros indicadores relevantes para medir la evolución de la igualdad en la organización.
- El Área de Igualdad presentará un informe anual a la Junta Directiva, que incluirá recomendaciones y, en su caso, ajustes en las medidas implementadas.
- Se promoverán sesiones de feedback y reuniones de seguimiento con los trabajadores para recoger sus impresiones y sugerencias.

## **VIII. Responsabilidades.**

- Dirección de Igualdad: Coordinar la implementación, seguimiento y actualización del protocolo.
- Recursos Humanos: Garantizar que los procesos de selección, contratación, promoción, evaluación y distribución de la carga de trabajo se desarrollen en condiciones de igualdad.
- Comisión de Denuncias: Investigar de forma imparcial todas las denuncias de acoso y discriminación y proponer medidas correctivas.
- Junta Directiva: Supervisar el cumplimiento del protocolo y aprobar las modificaciones que resulten necesarias.
- Todas las personas trabajadoras: Conocer y respetar las medidas establecidas en el presente protocolo y participar en las actividades formativas y de sensibilización.

## **IX. Disposiciones finales.**

1. Difusión: Este protocolo será difundido entre todas las personas trabajadoras mediante comunicación interna a través de los correos personales que constan en posesión de la gerencia.
2. Vigencia: El presente protocolo entrará en vigor a partir del 28 de febrero de 2025 y se mantendrá vigente hasta que se decida su actualización o sustitución.
3. Revisión: La actualización del protocolo se realizará de forma periódica, al menos cada cinco años, cuando se produzcan cambios en la normativa aplicable, o a solicitud de la persona representante de personal.
4. Confidencialidad: Toda la información relacionada con las denuncias y procedimientos derivados de este protocolo se gestionará de manera confidencial y se ajustará a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## **X. Glosario.**

- **Acción positive.**

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, art. 11).

- **Conciliación.**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad.**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- **Democracia Paritaria.**

Forma de organización social y política en la que existe igualdad en participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

El concepto Democracia Paritaria, se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

- **Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación Directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra situación comparable. (LOIEMH, art. 6.1).

- **Discriminación Horizontal.**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías

- **Discriminación Indirecta.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, art. 6.2).

- **Discriminación Vertical.**

Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres

- **Diversidad de Género.**

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo, que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

- **Empoderamiento.**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

- **Igualdad de Género/ Discriminación de Género.**

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

- **Igualdad de Oportunidades.**

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Impacto de género.**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Modelo de Igualdad en Femenino.**

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

- **Modelo de Igualdad en Masculino.**

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres. La idea es que las mujeres se "igualen" a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para estos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

- **Sistema sexo-género.**

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos.

- **Transversalidad.**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género.**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.