

*PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN LA FEDERACIÓN
ARAGONESA DE TRIATLÓN.*



INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. COMISIÓN DE IGUALDAD
3. VIGENCIA
4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
 - Estructura FATRI
 - Asamblea General
 - Junta Directiva
 - Personal Técnico
 - Jueces y árbitros
 - Deportistas
5. EJES DE INTERVENCIÓN
 - CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD.
 - COMUNICACIÓN.
 - FORMACIÓN.
 - POLÍTICA LABORAL Y DE LA SALUD.
 - DEPORTISTAS, FOCO E IMAGEN DE IGUALDAD.
6. OBJETIVOS
 - A. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD.
 - B. COMUNICACIÓN.
 - C. FORMACIÓN.
 - D. POLÍTICA LABORAL Y DE LA SALUD.
 - E. DEPORTISTAS, FOCO E IMAGEN DE IGUALDAD.
7. PLAN DE ACTUACIÓN:
 - A. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD.
 - B. COMUNICACIÓN.
 - C. FORMACIÓN.
 - D. POLÍTICA LABORAL Y DE LA SALUD.
 - E. DEPORTISTAS, FOCO E IMAGEN DE IGUALDAD.
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

La historia del triatlón español no podría entenderse sin el protagonismo, modesto en cantidad, pero de gran importancia, que el triatlón aragonés tuvo en sus orígenes. Aragón ha sido pionera en muchas facetas de este deporte. En nuestra comunidad se han celebrado algunas de las primeras competiciones a nivel nacional de las diferentes modalidades como el antiguo triatlón blanco reconvertido al triatlón de invierno actual, el duatlón de montaña y el triatlón de montaña, cuya denominación evolucionó a las de modalidades cros. La actividad del triatlón aragonés tiene sus orígenes en los últimos años de la década de los años 80, cuando varios deportistas comienzan a practicarlo atraídos por las primeras competiciones nacionales e internacionales de triatlón que empiezan a tener cierta repercusión mediática.

*En esa fase incipiente del triatlón español, entre los triatletas aragoneses destaca especialmente la triatleta jacetana **Isabel Dumall** (C.P. Mayencos), Campeona de España de Triatlón en 1989, vencedora del Triatlón de San Sebastián, del Triatlón de Barcelona, etc. y que participa esos años con la Selección Española en campeonatos de Europa y del Mundo, lo cual es reseñable ya que para esa época no había muchos deportistas que practicasen nuestro deporte y menos que hubiera una participación femenina. También hay que destacar a Antonio Azpiroz (C.M. Pirineos), primer español en participar en el Ironman de Hawaii, concretamente en la edición de 1987. Fueron pioneros/as del triatlón aragonés en esos años 80 Luis "Lardiés", Apilluelo, Barbed, Serrano, Mainar, Tricas, Lizaranzu, Villarroya, y algunos integrantes del "grupo de entrenamiento Ruata", como Marta Ruata y Javier Mainar (internacionales en Duatlón). Entre las féminas, además de las citadas Isabel Dumall y Marta Ruata, no podemos olvidar a deportistas como Orosia Lucha, Marimar Alonso, María José Esteban y María Dolores Martínez.*



Durante los años 90 se empiezan a cimentar las bases del triatlón aragonés, con la aparición de las primeras competiciones y clubes que asumen el triatlón como una nueva oferta deportiva en el seno de sus organizaciones. Los clubes que generan las primeras secciones de triatlón son el Club de Montaña Pirineos, Club Pirineísta Mayencos, Club Duatlón Calatayud, Stadium Casablanca, C.T. Alameda, y C.D. Zoiti 89.

El 14 de septiembre de 1991 se celebra el 1er Campeonato de Aragón de Triatlón en L'Ainsa (Huesca). Se disputó en distancia olímpica, con 1.500 mts. de natación en el embalse de El Grado, 40Kms desde el pueblo de El Grado hasta la plaza Mayor de Ainsa, y 10 Kms de carrera a pie por las calles de la localidad. Los primeros campeones de Aragón fueron los zaragozanos Eduardo Villarroya, que fue internacional junior con la selección española, y Mar Alonso (ambos del Club Pirineos).

El siglo XXI arranca con la necesidad de plasmar legalmente la existencia de la nueva Federación Aragonesa de Triatlón, cuyos Estatutos se redactan y firman el 1 de septiembre de 2000, se elevan a escritura pública ante Notario el 30 de marzo de 2001, y son aprobados y publicados en BOA por el Gobierno de Aragón el 28 de septiembre de 2001. Como ya se ha dicho, José Miguel Tricas es elegido primer presidente de la FATRI a inicios de la temporada 2002.

Desde la temporada 2001 hasta la actualidad, la historia del triatlón aragonés es de un crecimiento vertiginoso. De ser una disciplina poco conocida y practicada por apenas un centenar de deportistas, ha pasado a contar en la actualidad con una estructura de gestión profesionalizada, 40 clubes aragoneses, 1.200 deportistas federados, 430 deportistas escolares, 50 técnicos, 60 oficiales, 40 competiciones absolutas y 17 de juegos de escolares. Los/as triatletas más destacados en las dos primeras décadas del siglo XXI en Aragón han sido Víctor Lobo, Fernando Zorrilla, Yolanda Magallón y Marta Pintanel.

Durante todo este tiempo, el papel de la mujer en el triatlón ha marcado un paso lento, pero decidido, para alcanzar la paridad en número de participantes y licencias federativas (25,70% en 2022). El triatlón es un deporte relativamente joven que nace desde sus inicios con una decidida vocación igualitaria entre hombres y mujeres, tanto en distancias, reconocimiento, premios, etc. Esta esencia igualitaria se refleja en las numerosas escuelas de triatlón repartidas por toda la geografía aragonesa en las que el porcentaje de licencias escolares femeninas alcanza ya el 46% del total.

La Federación Aragonesa de Triatlón, gracias a las directrices y apoyo tanto de la Dirección General de Deporte del Gobierno de Aragón como de los Programas de Mujer y Deporte de la Federación Española de Triatlón, se ha podido unir al desarrollo de la mujer en todos los ámbitos y está siendo un ejemplo de igualdad para resto de los deportes que aún no han alcanzado ese estatus. De esta manera se intenta lograr la inclusión en todos sus ámbitos, incluidos en puestos de responsabilidad en el organigrama de la Federación. La aprobación del presente Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la FATRI no es una culminación de objetivos, sino un paso más en la consecución de esa igualdad plena de oportunidades.

2. COMISIÓN DE IGUALDAD EN LA FATRI

La FATRI, con el fin de proseguir su camino hacia la igualdad, crea la Comisión Mujer y Deporte para desarrollar medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro deporte y estudiar las necesidades e inquietudes de las mismas para de esta forma aumentar la participación y en un ámbito más global, la gran familia del Triatlón.

Durante los últimos años nos hemos interesado en aumentar más presencia femenina en la FATRI y su comisión para convertirse en un modelo que sea interesante para las mujeres deportistas del triatlón y las mujeres que además de sus funciones asumidas para el desarrollo del ámbito deportivo, consiga generar un contexto de igualdad de género, de inclusión y de diversidad en todas las áreas, empezando por la propia estructura de la federación.

Por este motivo, hemos creado una nueva Comisión de Igualdad, encargada de crear y promover el presente documento, que ha sido aprobado previamente por la Asamblea General. Los componentes de esta Comisión son miembros de la Federación Aragonesa de Triatlón, actualmente representan a varios estamentos de la misma, lo cual permite un prisma amplio de las necesidades existentes, son los/as siguientes:

- *Presidente: Víctor Sancho Castillo, vicepresidente FATRI y representante del estamento de clubes en la Asamblea General.*
- *Vicepresidenta: Arantxa Betrián Pérez, oficial Nivel 2 y personal laboral FATRI.*
- *Vocal: Jorge Luis Casanova, secretario general y personal laboral FATRI.*
- *Vocal: Anabel Abad Martín, responsable de oficiales, y representante del estamento de deportistas en la Asamblea General.*
- *Vocal: Ruth Gil Gregorio, oficial nivel 2 y representante del estamento de oficiales en la Asamblea General.*

La Comisión de Igualdad tiene como función principal promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para alcanzar el objetivo de la promoción de la Igualdad, es necesario cumplir las siguientes funciones:

- *Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.*
- *Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.*
- *Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.*
- *Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.*
- *Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.*
- *Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).*
- *Analizar los datos facilitados por la empresa (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa.*
- *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*
- *Discriminación por embarazo y maternidad.*
- *Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.*
- *Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.*
- *Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.*
- *Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla.*

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada 4 meses, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y en caso de no llegar a acuerdos se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha

de la próxima reunión. Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

3. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad así como por la Resolución del Director General de Deporte por la que se establecen los requisitos para el reconocimiento de los Planes para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Federaciones Deportivas Aragonesas

http://deporte.aragon.es/recursos/files/noticias/2021/2105/resolucion_criterios_planes_igualdad.pdf , de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as será voluntaria, siendo éste el caso de la Federación Aragonesa de Triatlón.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

4. DIAGNÓSTICO

En el proceso previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, la FATRI ha sometido a valoración una serie de índices internos que sustentan el presente plan:



ORGANIGRAMA FATRI

- **Datos de personal:** En la actualidad, la plantilla de la FATRI está equilibrada, de un total de 2 personas contratadas, el 50% son mujeres y el 50% hombres, por lo que se puede afirmar que es una plantilla paritaria.
- **Tipo de contrato:** En la FATRI, hay dos modalidades de contratación: indefinido a tiempo completo e indefinido a tiempo parcial. Por motivos económicos y de orden de llegada al staff administrativo, la actual plantilla masculina tiene contrato indefinido a tiempo completo y la plantilla femenina tiene contrato indefinido a tiempo parcial. En el momento que los recursos económicos lo permitan, ambas plantillas serán equiparadas a contrato indefinido a tiempo completo.
- **Tiempo de trabajo:** FATRI tiene establecida la jornada completa con una jornada de trabajo semanal de 40 horas. En el caso del contrato indefinido a tiempo parcial, esta jornada se reduce proporcionalmente.
- **Estudios:** El 100% de la plantilla de la FETRI tiene estudios universitarios. Se puede afirmar que la plantilla en la FETRI es una plantilla con alta cualificación, tanto en la plantilla masculina, como en la femenina.
- **Selección:** FATRI actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección de personal, que se realiza desde presidencia y secretaria general siguiendo criterios de igualdad de oportunidades y de género.
- **Formación:** FATRI no cuenta con un Plan General de Formación dirigido a toda la plantilla, sino que se han ofertado formaciones específicas y de manera puntual.
- **Promoción:** En FATRI, por el reducido tamaño de su estructura, no se cuenta con ninguna metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera.

- **Política salarial:** Las dos personas que conforman la estructura administrativa de la FATRI comparten el mismo salario base. Las diferencias únicamente vienen marcadas por el número de horas contratadas, y complementos derivados de la antigüedad en el puesto, no por cuestión de género.
- **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:** FATRI dispone, para conciliar la vida personal, familiar y laboral, la flexibilidad horaria y reducción de jornada.
- **Comunicación:** FATRI no hace uso de imágenes sexistas y tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, sobre todo en las comunicaciones oficiales. Está en proceso de revisión del lenguaje ya que en ocasiones se utiliza el masculino genérico.
- **Política social:** FATRI no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres.
- **Prevención del acoso sexual:** FATRI todavía no cuenta con un “Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso” y refiere que no se han detectado en la entidad situaciones de acoso en ninguna de las actividades propias de la Federación.
- **Riesgos Laborales y Salud laboral:** FATRI dispone de contrato de servicios de Salud en el trabajo a través de MAS Prevención en el que están recogidos/as los/las trabajadores/as de la empresa sin distinción de género.

ASAMBLEA FATRI

La FATRI cuenta con un total de 23 asambleístas individuales repartidos entre los estamentos de deportistas, jueces y juezas y personal técnico, de los cuales 6 son mujeres. Por lo tanto, la representación femenina en la actual Asamblea FATRI es de un 26%.

JUNTA DIRECTIVA FATRI

La FATRI cuenta con un total de 14 personas al frente de su Junta Directiva repartidos entre los estamentos de deportistas, jueces y juezas y personal técnico, de los cuales 6 son mujeres. Por lo tanto, la representación femenina en la actual Junta Directiva FATRI es de un 36%.

Presidente FATRI: Jesús Sánchez Felipe

Vicepresidente: Víctor José Sancho Castillo

Secretario: Jorge Luis Casanova

Estamento Oficiales: Anabel Abad Martín - Ruth Gil Gregorio - Juan José Juste Pérez - Juan Abad Muñoz – Cristina Palacios Escriche.

Dirección Técnica: Ricardo Simón Goni - Miren Arina Andueza

Categorías Escolares: Roberto Gil Cuartero

Competiciones: Arantxa Betrián Pérez - Samuel Solanas - Jorge Luis Casanova

Secretaría General: Jorge Luis Casanova – Julio Laplaza Soria

PERSONAL TÉCNICO

La Dirección Técnica de la FATRI está coordinada por Ricardo Simón y Miren Andueza que, a través de su empresa Entrenamiento Óptimo facilitan los servicios técnicos a la Federación. También cuentan con la colaboración de Roberto Gil en la parcela de deportistas escolares. La FATRI tiene actualmente 26 licencias de personal técnico de triatlón, de éstas, 7 son mujeres, lo que supone un 27%. Desde hace tres temporadas la FATRI está promocionando con diferentes campañas la realización de cursos de personal técnico de triatlón por parte de las mujeres.

JUECES Y OFICIALES

La FATRI cuenta con un total de 62 oficiales con licencia en vigor 2022, de las cuales 29 son mujeres, lo que supone un 47%. Este dato hace que el colectivo de Jueces y Oficiales en estos momentos sea el que mayores niveles de igualdad de género ostenta en el seno de la Federación.

DEPORTISTAS

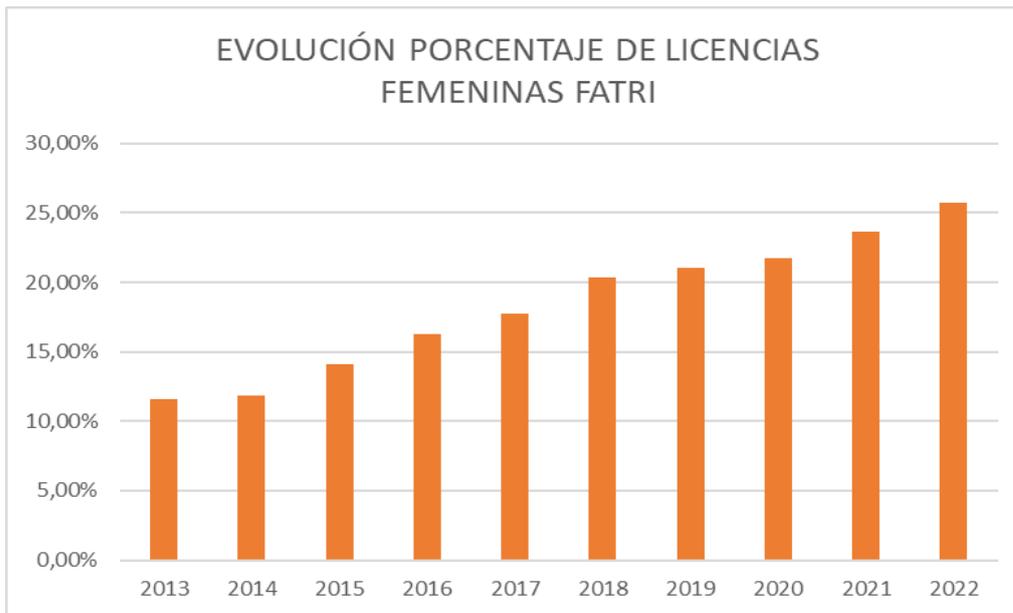
La FATRI cuenta, a fecha 31 de mayo de 2022, con un total de 1.070 licencias de deportistas, de las cuales 275 son mujeres, lo que supone un 25,70%. El mismo dato a nivel nacional, según datos de la Federación Española de Triatlón, arroja un porcentaje del 24,39%, por lo que podemos concluir que Aragón está en una mejor situación que la mayoría de comunidades autónomas. El aumento de ese porcentaje de deportistas femeninas es constante durante las últimas temporadas, por lo que el camino hacia la paridad de deportistas está marcado, aunque aún falta mucho por recorrer.

En este sentido, son muy satisfactorios los datos que nos llegan de licencias escolares de triatlón y que pueden marcar la tendencia de los próximos años. A fecha 31 de mayo de 2022, sobre un total de 425 licencias escolares de triatlón, 198 son de deportistas femeninas. Este dato significa que el 46,6% de las licencias son femeninas, frente al 53,4% masculinas, lo que hace que la igualdad sea ya casi plena en el ámbito del deporte escolar y que augure un futuro muy prometedor en este sentido.

EVOLUCIÓN PORCENTAJE DE LICENCIAS FEMENINAS FATRI

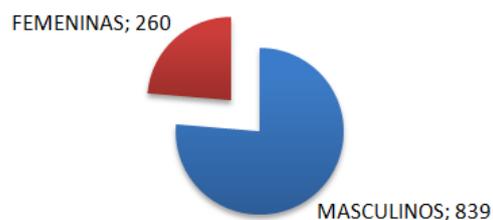
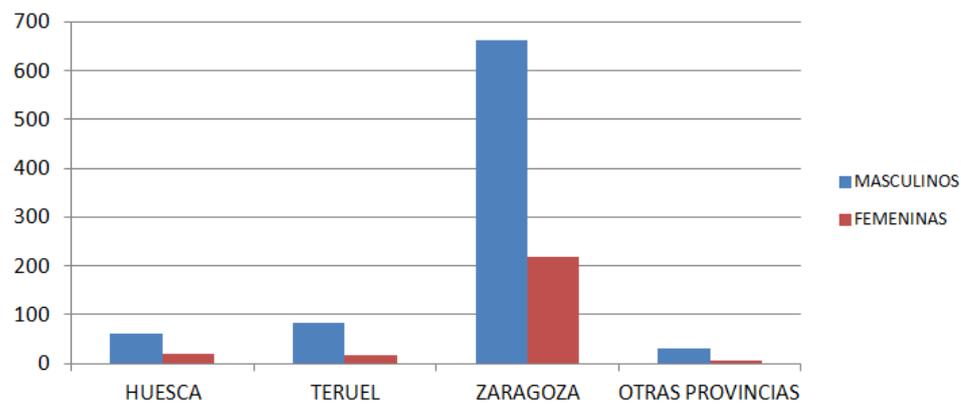
TEMPORADA	%
2013	11,59%
2014	11,83%
2015	14,09%
2016	16,28%
2017	17,76%
2018	20,39%
2019	21,04%
2020	21,78%
2021	23,65%
2022	25,70%

24,39% total España



Fuente: www.comitadetriatlonaeron.org Datos estadísticos de licencias FATRI

	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA	OTRAS PROVINCIAS	
MASCULINOS	61	84	663	31	
FEMENINOS	20	16	217	7	
TOTAL	81	100	880	38	1099



5. EJES DE INTERVENCIÓN

El principio de igualdad que rige el funcionamiento de la Federación Aragonesa de Triatlón ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 5 ejes que componen el contenido de este plan. Estos ejes de actuación son:

- a) CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD.
- b) COMUNICACIÓN.
- c) FORMACIÓN.
- d) POLÍTICA LABORAL Y DE LA SALUD.
- e) DEPORTISTAS, PARADIGMA DE IGUALDAD.

6. OBJETIVOS

Objetivo General:

Integrar en la Federación Aragonesa de Triatlón la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

- *Integrar el compromiso de FETRI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.*
- *Visibilizar el compromiso de FETRI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.*
- *Aumento de la presencia de la mujer en toda la estructura federativa: Junta Directiva, Asamblea General, personal técnico, personal de arbitraje y deportistas.*

2. Comunicación:

- *Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.*
- *Revisar desde la perspectiva de género los procesos de comunicación tanto interna (circulares, información técnica, reglamentos, etc.), como externa (correo, notas de prensa, redes sociales, etc.)*

3. Formación:

- *Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.*
- *Establecer medidas de igualdad de género en las ofertas formativas de la FATRI.*

4. Política laboral y de la salud:

- *Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades laborales en el seno de la entidad.*
- *Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.*
- *Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.*
- *Garantizar la prevención laboral y las buenas prácticas saludables en la entidad.*

5. Deportistas, paradigma de igualdad:

- *Fomentar la imagen de deportistas desarrollando su actividad en condiciones de igualdad como imagen principal de nuestra Federación.*

7. PLAN DE ACTUACIÓN Y CALENDARIO

1.- CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD.

MEDIDAS		INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	2023	2024	2025	2026
1.1	Difusión del Plan de Igualdad a nivel interno a toda la plantilla, de lo que es e implica y a nivel externo: página web, correo electrónico, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Igualdad incorporado en canales de información interna y externa. - Nº de personas informadas. - Nº y tipo de canales utilizados. - Repercusión de las informaciones (nº de visitas, nº de consultas recibidas, etc.). 	•	•	•	•
1.2	Incorporación del compromiso con la Igualdad y la perspectiva de género en los Objetivos, Misión y/o Visión de FATRI.	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso incorporado (Sí/No). 	•			
1.3	Informar de la existencia del plan de Igualdad de FATRI, así como lo que éste implica, a todas nuevas incorporaciones, tanto contratadas como voluntarias.	<ul style="list-style-type: none"> - Información aportada (Sí/No). - Nº de personas receptoras de la información. 	•	•	•	•
1.4	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de todos los nuevos proyectos y/o actividades que FATRI lleve a cabo.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y listado de proyectos nuevos y revisados con perspectiva de género incluida. - Forma de inclusión de la perspectiva de género. - Impacto producido, % de satisfacción, etc. 	•	•	•	•
1.5	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye. 	•	•	•	•
1.6	Fomentar aumento de la presencia de la mujer en toda la estructura federativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Calcular el porcentaje de variación anual en los siguientes estamentos: Junta Directiva, Asamblea General, personal técnico, personal de arbitraje y deportistas. 	•	•	•	•

2.- COMUNICACIÓN

MEDIDAS		INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	2023	2024	2025	2026
2.1	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados. 	•	•	•	•
2.2	Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de FATRI sobre el uso no sexista del lenguaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Píldora realizada (Sí/No). - Nº medios de difusión utilizados. - Satisfacción de la información, desagregada por género. - Efectividad e impacto 	•			
2.3	Diseño, impresión y colocación de cartelería de diferentes temas relacionados con la igualdad, como método de sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de carteles diseñados. - Temática de los carteles. - Nº de carteles colocados y nº de espacios. - Evaluación del impacto 	•	•	•	•
2.4	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de oportunidades mujeres/hombres, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación. 	•	•	•	•
2.5	Igualar la presencia de hombres y mujeres en la comunicación audiovisual de la FATRI utilizada en notas de prensa, cartelería y redes sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de imágenes audiovisuales utilizadas por género. 	•	•	•	•

3.- FORMACIÓN

MEDIDAS		INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	2023	2024	2025	2026
3.1	Crear una base de datos con los servicios de formación gratuitos para ampliar las opciones de formación, incluyendo formaciones en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos creada - Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - % de plantilla asistente a la formación, desagregado por sexo. - Evaluaciones de la formación. 	•	•	•	•

		- % de satisfacción de las formaciones. - Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.				
3.2	Formar en igualdad de oportunidades, transversalización de género, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias.	- % de personas formadas en igualdad sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación). - % de personas voluntarias nuevas con la formación recibida.	•			
3.3	Fomentar y apoyar que en las inscripciones de todas las acciones formativas propias desarrolladas por la FATRI (técnicos, jueces, etc.) exista igualdad de género entre los asistentes a las mismas.	- % de personas inscritas en nuestros cursos (por género).	•	•	•	•

4.- POLÍTICA LABORAL Y DE LA SALUD.

MEDIDAS		INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	2023	2024	2025	2026
4.1	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.	Nº y tipo de contratos convertidos.	•	•	•	•
4.2	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad en puestos de la misma responsabilidad y capacidad.	Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías.	•		•	
4.3	Recoger en un documento las medidas de conciliación de la entidad "Plan de Conciliación", incluyendo nuevas medidas en caso de haberse aprobado.	- % medidas propuestas consideradas útiles y aplicables. - Documento elaborado y aprobado.	•	•	•	•
4.4	Elaboración de un protocolo específico en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	- Documento de protocolo antiacoso.	•			

4.5	Garantizar la prevención laboral y las buenas prácticas saludables en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de protocolo de Prevención Laboral (reconocimientos médicos, EPIs, condiciones laborales, etc.) - Documento de prácticas saludables (alimentación, pausas, ejercicio físico). 	•			
------------	---	--	---	--	--	--

5.- DEPORTISTAS, PARADIGMA DE IGUALDAD.

MEDIDAS		INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	2023	2024	2025	2026
5.1	<i>Fomentar la imagen de deportistas desarrollando su actividad en condiciones de Igualdad como imagen principal de nuestra Federación.</i>	- Nº de imágenes de deportistas masculinos y femeninas en página web, notas de prensa, redes sociales, tarjeta federativa, etc.	•	•	•	•
5.2	<i>Implantar medidas reglamentarias que garanticen la igualdad de género en el desarrollo de las competiciones.</i>	- Nº de actuaciones reglamentarias que fomenten y garanticen la igualdad en nuestro deporte.	•	•	•	•
5.3	<i>Garantizar la igualdad de género en los criterios de acceso a los programas de tecnificación FATRI, así como en las jornadas que los componen.</i>	- % de deportistas masculino y femeninas que forman parte de los programas de tecnificación.	•	•	•	•
5.4	<i>Igualdad de premios en metálico de competiciones.</i>	- Comprobar que todas las competiciones FATRI que reparten premios en metálico lo hacen con criterios de igualdad. En caso contrario, enumerar acciones correctoras.	•	•	•	•
5.5	<i>Garantizar la igualdad de género en la Gala del Triatlón de Aragón</i>	- Nº de actuaciones en el reglamento de elección de galardones anuales que fomenten y garanticen la igualdad de género.	•	•	•	•
5.6	<i>Actuación en las etapas críticas de los/las deportistas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de medidas favorecedoras de la transición de la etapa escolar a la etapa federada - Nº de medidas favorecedoras del momento de la conciliación familiar. 	•	•	•	•

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la FATRI.

Las personas que componen la Comisión de Igualdad de la FATRI serán los responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y se encargarán de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación:

- *Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.*
- *Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.*

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de FATRI y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de FATRI en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Zaragoza, a 9 de enero de 2023.