

ÒRGAN OAM FUNDACIÓ ESPORTIVA MUNICIPAL - CONSELL RECTOR		
DATA 18/12/2025	CARÀCTER SESSIÓ ORDINÀRIA	NÚM. ORDE 5
UNITAT 70014 - SERVICIO PERSONAL - OAM FDM		EFFECTES GESTIÓ N
EXPEDIENT E-70014-2020-000056-00		PROPOSTA NÚM. 10
ASSUMPTE Proposa aprovar II Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats del OAM Fundació Esportiva Municipal amb vigència 2026-2029.		
RESULTAT APROVAT		CODI FDM-J-O-00005

El Consell Rector de l'OAM Fundació Esportiva Municipal, en sessió celebrada el dia 18 de desembre de 2025, per majoria de sis vots a favor de: María del Rocío Gil Uncio (Popular), Santiago Ballester Casabuena (Popular), José Luis Moreno Maicas (Popular), ,Eva María Coscollà Grau (Compromís), Miguel Navarro Navarro (Compromís), i Borja Santamaría Herrero (Socialista), i un vot en contra de Fernando Beltrán Esteban (Vox), ha adoptat el següent acord sobre "II Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats del OAM Fundació Esportiva Municipal amb vigència 2026-2029":

PRIMERO. Mediante Acuerdo de la Junta Rectora (hoy Consejo Rector) del OAM Fundación Deportiva Municipal de València, en sesión celebrada el día 5 de mayo de 2021 fue aprobado el I Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del OAM FDM, con una vigencia de cuatro años.

SEGUNDO. Por Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, de fecha 09.08.2021 se resolvió ordenar su inscripción en dicho Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación del comité de igualdad, así como el depósito del texto del Plan de Igualdad.

TERCERO. En este Plan se establecieron una serie de objetivos generales, distribuidos en acciones concretas, calendario de ejecución y evaluación. Cada año se ha presentado Informe de seguimiento de actuaciones elaborado por el Servicio Jurídico y de RRHH ante la Comisión de Igualdad.

CUARTO. Por Acuerdo del Consejo Rector de fecha 31 de marzo de 2025 se aprobó la prolongación de la vigencia del I Plan de Igualdad hasta 31 de diciembre de 2025 y asimismo empezar con los trabajos para la elaboración del II Plan de Igualdad para empleados y empleadas del OAM FDM de València.

QUINTO. Consta en el expediente informe de fecha 26 de septiembre de 2025 sobre seguimiento de la prolongación del I Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del OAM FDM el cual fue presentado ante la Comisión de Igualdad del OAM FDM València en fecha 30 de septiembre de 2025, y con la finalidad empezar con los trabajos del II Plan de Igualdad para empleados y empleadas del OAM FDM de València.

SEXTO. La Presidencia de este organismo autónomo municipal formula Moción el 5 de diciembre de 2025 en la que dispone que a la vista del Informe de seguimiento de actuaciones de la prolongación del I Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del OAM FDM elaborado por el Servicio Jurídico y de RRHH del OAM FDM de fecha 26 de septiembre 2025 y el Acta de la Comisión de Igualdad del OAM FDM celebrada el día 30 de septiembre de 2025, esta Presidencia dispone se lleven a cabo las actuaciones necesarias para la elaboración y aprobación del II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del OAM FDM 2026-2029.

SÉPTIMO. La Comisión de Igualdad del OAM FDM, como órgano competente, en sesión celebra el día 10 de diciembre de 2025, a la vista del borrador emitido por el Servicio Jurídico y de RRHH, aprueba por unanimidad el texto del II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del OAM FDM 2026-2029, asimismo fue ratificado por el Comité de Empresa en sesión celebrada en fecha 11 de diciembre de 2025.

OCTAVO. Este organismo autónomo mantiene su firme deseo de continuar buscando mecanismos de igualdad de oportunidades dentro de su ámbito y pretende adoptar con la aprobación del II Plan de Igualdad del Organismo Autónomo Fundación Deportiva Municipal de València una serie de medidas concretas para apoyar la igualdad entre mujeres y hombres.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.-La Constitución Española de 1978 en su artículo 14 dispone que “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” e insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de todas las ciudadanas y ciudadanos en la vida política.

II.-El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas

después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

III.-El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado público dispone que las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con dicha finalidad, tendrán que adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

IV.- En el ámbito de la Comunidad Valenciana, el artículo 20.1 apartado 2 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Hombres y Mujeres, hace referencia expresa a los planes de igualdad estableciendo que “A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.”

V.- 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.

VI.- Corresponde al Consejo Rector de esta entidad la competencia para la aprobación del II Plan de Igualdad para empleadas y empleados del OAM FDM de València para los años 2026-2029, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del OAM FDM.

De conformitat amb els anteriors fets i fonaments de Dret, s'acorda: /

De conformidad con los anteriores hechos y fundamentos de Derecho, se acuerda:

Único. Aprobar el II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Organismo Autónomo Fundación Deportiva Municipal de València, con una vigencia para los años 2026 a 2029, cuyo contenido se adjunta a continuación.



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



**Fundación
Deportiva
Municipal
València**

ACORD



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



**Fundación
Deportiva
Municipal
València**

**II PLAN DE IGUALDAD DEL OAM FUNDACIÓN DEPORTIVA
MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA
2026-2029**



II PLAN DE IGUALDAD DEL OAM FUNDACIÓN DEPORTIVA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA

2026-2029

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN:
 - 1.1. Contexto y antecedentes
 - 1.2. Definición de Plan de Igualdad
 - 1.3. Glosario de conceptos
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.
5. I PLAN DE IGUALDAD OAM FDM.
6. DIAGNÓSTICO SITUACIÓN:
 - 6.1. Datos cuantitativos
 - 6.2. Datos cualitativos
 - 6.3. Encuesta
7. OBJETIVOS Y ACCIONES.
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

El OAM Fundación Deportiva Municipal de València, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implantó el I Plan de Igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, empleadas y empleados, tengan las mismas oportunidades y garantías en su prestación de servicios.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso del OAM Fundación Deportiva Municipal de València con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa que se inició con el compromiso publicitado por el OAM Fundación Deportiva Municipal de València del I Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad 2022-2025 ha supuesto un impulso importante en las medidas concretas que el OAM FDM puso en marcha para apoyar la igualdad entre mujeres y hombres. Algunas de estas acciones concretas deben continuar en este segundo Plan para que se consoliden en la estructura de trabajo de este organismo autónomo por lo que aparecerán en los objetivos y acciones concretas como continuidad o garantía.

1.2.- Definición de Plan de Igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de Igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:



- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

- a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundació Deportiva Municipal de València*

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

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 otra en situación comparable.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundació Deportiva Municipal de València*

asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo/a se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral, en el Convenio colectivo y normativa de Seguridad Social.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València***2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado en el OAM Fundación Deportiva Municipal de València por una Comisión de Igualdad conformada, de una parte, por una representación unitaria de la parte social y, de otra, por la Dirección de la empresa.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación objetivo, subjetivo y funcional las dependencias del OAM Fundación Deportiva Municipal de València –también, OAM FDM-. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla del OAM Fundación Deportiva Municipal de València en tanto en cuanto actúen como empleados y empleadas en las dependencias del OAM FDM.

El OAM FDM se encuentra ubicado en la ciudad de València, por lo que éste será además su ámbito geográfico.

Su ámbito temporal está previsto para cuatro años, como se establece más adelante, en el apartado referido expresamente a la vigencia.

4.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia prevista de 4 años, que empezará a contar a partir del día siguiente de su firma, mediante acuerdo adoptado por parte de la comisión igualdad.

En todo caso, será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias.

- a) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.
- c) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico del OAM FDM.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial al OAM FDM en su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

5.- I PLAN DE IGUALDAD OAM FDM

El I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del OAM FDM tenía como objeto general conseguir la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad. Fijaba para ello una serie de acciones y medidas concretas con las que conseguir implantar progresivamente en el OAM FDM, una cultura de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y fomentar la creación de condiciones y estructuras sociales y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género con el fin de lograr una igualdad de oportunidad real.

Agotada la vigencia del I Plan de Igualdad, se hace necesario contar con un nuevo Plan que venga a satisfacer las necesidades que todavía hoy subsisten en el ámbito de los derechos de todas las trabajadoras y los trabajadores.



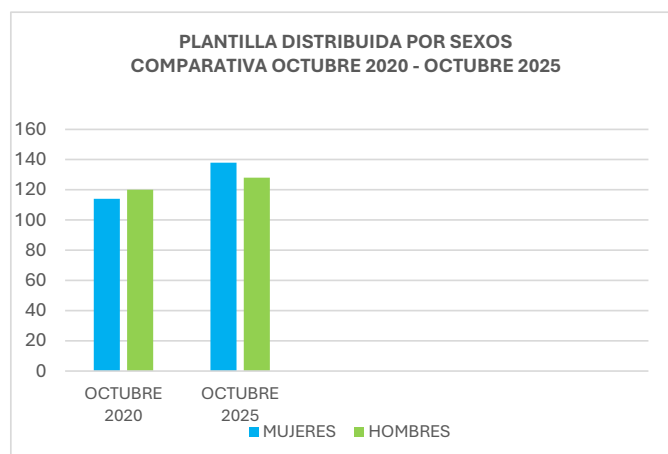
6.- DIAGNÓSTICO SITUACIÓN

6.1 Datos cuantitativos

DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA: CARACTERÍSTICAS CUANTITATIVAS DEL OAM FUNDACIÓN DEPORTIVA MUNICIPAL DE VALÈNCIA

PLANTILLA DISTRIBUIDA POR SEXO

	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
OCTUBRE 2020	114	48,72%	120	51,28%	234
OCTUBRE 2025	138	51,88%	128	48,12%	266



CONCLUSIONES COMPARATIVA OCTUBRE 2020 – OCTUBRE 2025

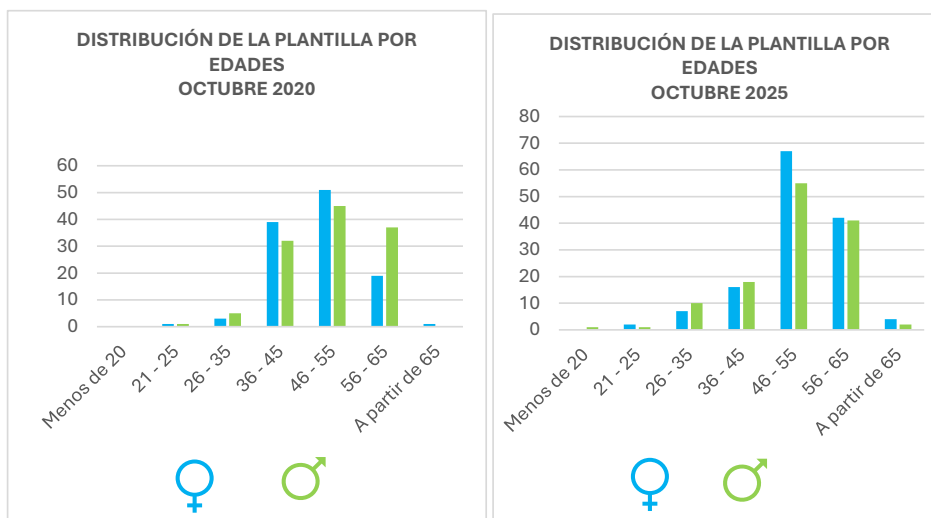
OCTUBRE 2020: el diagnóstico revelaba que el OAM FDM se encontraba formado por una plantilla casi paritaria en la que la predominancia numérica masculina, desde el punto de vista cuantitativo, era tan residual que apenas merecía ser resaltada.

OCTUBRE 2025: se observa que, a pesar de haberse incrementado el total de plantilla, la ligera desigualdad entre sexos, en términos globales, sigue siendo irrelevante, aunque la predominancia numérica, en este caso, se inclina ligeramente a favor del sexo femenino.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	2020 MUJERES	% MUJERES	2020 HOMBRES	% HOMBRES	2025 MUJERES	% MUJERES	2025 HOMBRES	% HOMBRES
Menos de 20	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,38%
21 - 25	1	0,43%	1	0,43%	2	0,75%	1	0,38%
26 - 35	3	1,28%	5	2,14%	7	2,63%	10	3,76%
36 - 45	39	16,67%	32	13,68%	16	6,02%	18	6,77%
46 - 55	51	21,79%	45	19,23%	67	25,19%	55	20,68%
56 - 65	19	8,12%	37	15,81%	42	15,79%	41	15,41%
A partir de 65	1	0,43%	0	0,00%	4	1,50%	2	0,75%
TOTAL	114	48,72%	120	51,28%	138	51,88%	128	48,12%



CONCLUSIONES COMPARATIVA OCTUBRE 2020 – OCTUBRE 2025

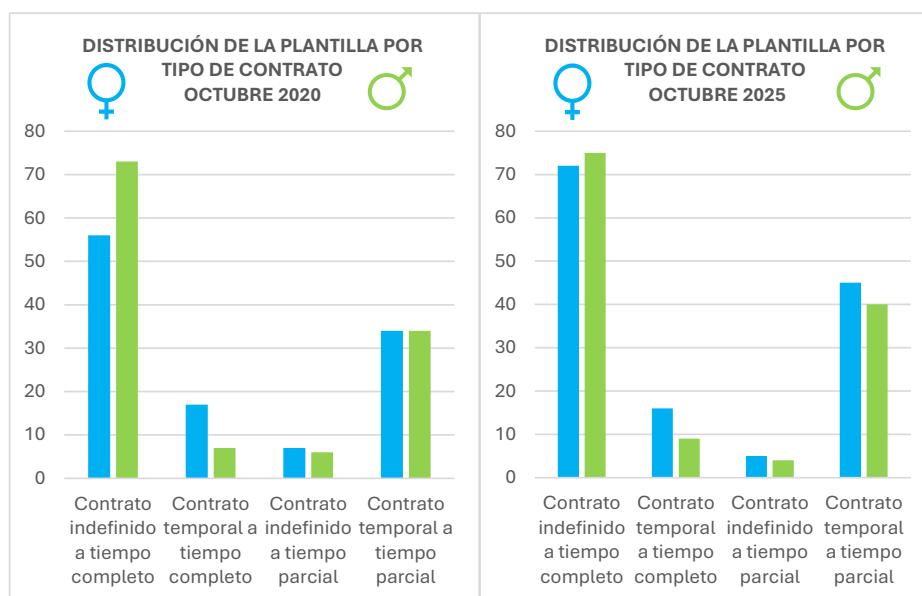
OCTUBRE 2020: En dicho periodo temporal este OAM disponía de una plantilla de personal empleado de 234 personas, siendo la población activa más numerosa la compuesta entre los 46 y 55 años, tanto en el sexo femenino (21,79%) como en el masculino (19,23%).

OCTUBRE 2025: La franja de edad comprendida entre los 46-55 años sigue siendo el más numeroso. Sin embargo, se evidencia un claro “envejecimiento” de la plantilla en ambos sexos, aunque más acusado en el sexo femenino, creciendo notablemente el siguiente grupo de edad (56-65 años), en detrimento del tramo anterior (36-45 años).



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS

	2020 MUJERES	% MUJERES	2020 HOMBRES	% HOMBRES	2025 MUJERES	% MUJERES	2025 HOMBRES	% HOMBRES
Contrato indefinido a T.C.	56	23,93%	73	31,20%	72	27,07%	75	28,20%
Contrato temporal a T.C.	17	7,26%	7	2,99%	16	6,02%	9	3,38%
Contrato indefinido a T.P.	7	2,99%	6	2,56%	5	1,88%	4	1,50%
Contrato temporal a T.P.	34	14,53%	34	14,53%	45	16,92%	40	15,04%
TOTAL	114	48,72%	120	51,28%	138	51,88%	128	48,12%



CONCLUSIONES COMPARATIVA OCTUBRE 2020 – OCTUBRE 2025

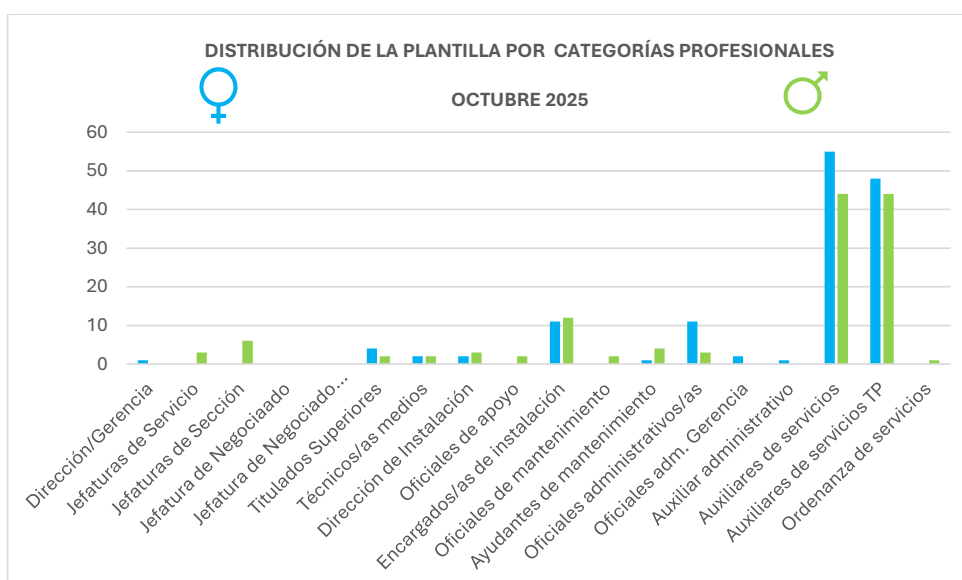
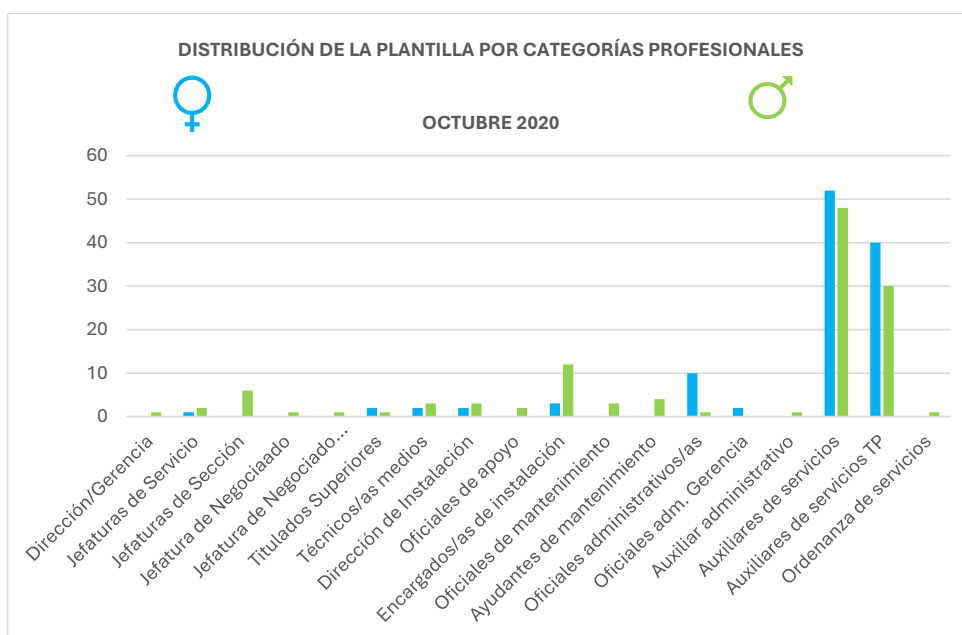
OCTUBRE 2020: Se aprecia claramente que, en octubre de 2020, el grupo mayoritario por tipo de contrato era el que tenía la condición de indefinido con contrato a tiempo completo, circunstancia que se produce en ambos sexos, aunque con una mayor presencia en el caso del sexo masculino (73 empleados frente a 56 empleadas). Destacaba igualmente, como siguiente grupo más numeroso, el colectivo de personal empleado con contrato temporal a tiempo parcial, coincidente en 34 personas para ambos sexos.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundació Deportiva Municipal de València*

OCTUBRE 2025: La situación a finales de octubre de 2025 denota un incremento en los contratos indefinidos a tiempo completo en el caso del sexo femenino, en comparativa con el periodo anterior de referencia, quedando prácticamente en igualdad (72 empleadas frente a 75 empleados). Por otra parte, al igual que en 2020, sigue existiendo una cantidad excesiva de contratos temporales a tiempo parcial, lo cual es consecuencia directa del procedimiento establecido por el convenio colectivo del personal laboral al servicio del OAM, por el que se regula la cobertura temporal de puestos a jornada completa, y que redundará inevitablemente en un alto índice de temporalidad, dificultando con ello cualquier intento de reducción de los contratos de duración determinada.


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	2020 MUJERES	% MUJERES	2020 HOMBRES	% HOMBRES	2025 MUJERES	% MUJERES	2025 HOMBRES	% HOMBRES
Dirección Gerencia	0	0,00%	1	0,43%	1	0,38%	0	0,00%
Jefatura de Servicio	1	0,43%	2	0,85%	0	0,00%	3	1,13%
Jefaturas de Sección	0	0,00%	6	2,56%	0	0,00%	6	2,26%
Jefatura de Negociado	0	0,00%	1	0,43%	0	0,00%	0	0,00%
Jefatura de N. Contratación	0	0,00%	1	0,43%	0	0,00%	0	0,00%
Titul. Superiores	2	0,85%	1	0,43%	4	1,50%	2	0,75%
Técnicos/as medios	2	0,85%	3	1,28%	2	0,75%	2	0,75%
Dirección de Instalación	2	0,85%	3	1,28%	2	0,75%	3	1,13%
Ofic. de apoyo	0	0,00%	2	0,85%	0	0,00%	2	0,75%
Encargados/as de instalación	3	1,28%	12	5,13%	11	4,14%	12	4,51%
Ofic. de mantenimiento	0	0,00%	3	1,28%	0	0,00%	2	0,75%
Ayud. de mantenimiento	0	0,00%	4	1,71%	1	0,38%	4	1,50%
Ofic. administrativos/as	10	4,27%	1	0,43%	11	4,14%	3	1,13%
Ofi. adm. Gerencia	2	0,85%	0	0,00%	2	0,75%	0	0,00%
Auxiliar administrativo	0	0,00%	1	0,43%	1	0,38%	0	0,00%
Aux. de servicios	52	22,22%	48	20,51%	55	20,68%	44	16,54%
Aux. de servicios TP	40	17,09%	30	12,82%	48	18,05%	44	16,54%
Ordenanza de servicios	0	0,00%	1	0,43%	0	0,00%	1	0,38%
TOTAL	114	48,72%	120	51,28%	138	51,88%	128	48,12%



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

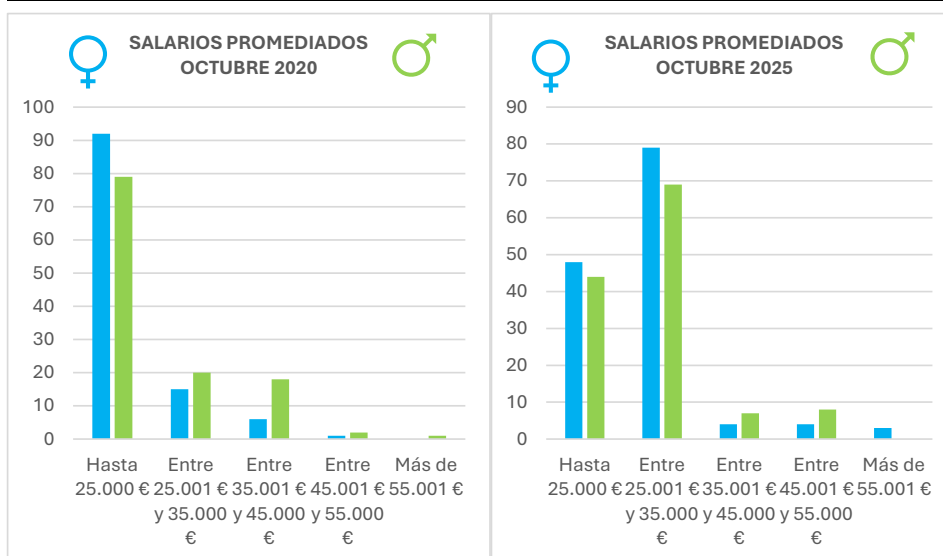
CONCLUSIONES COMPARATIVA OCTUBRE 2020 – OCTUBRE 2025

OCTUBRE 2020: En octubre de 2020, la presencia del sexo femenino en puestos de jefatura era prácticamente simbólica (un 0,43%), teniendo la mayor presencia en puestos de oficial administrativo y auxiliar de servicios de polideportivo.

OCTUBRE 2025: La situación a finales de octubre de 2025 es prácticamente similar al periodo anterior, siendo lo único destacable la evolución en la categoría de encargado/a de instalación, que se equipara prácticamente la presencia de ambos sexos.


SALARIOS PROMEDIADOS

BANDAS SALARIALES	2020 MUJERES	% MUJERES	2020 HOMBRES	% HOMBRES	2025 MUJERES	% MUJERES	2025 HOMBRES	% HOMBRES
Hasta 25.000 €	92	39,32%	79	33,76%	48	18,05%	44	16,54%
Entre 25.001 € y 35.000 €	15	6,41%	20	8,55%	81	30,45%	66	24,81%
Entre 35.001 € y 45.000 €	6	2,56%	18	7,69%	4	1,50%	7	2,63%
Entre 45.001 € y 55.000 €	1	0,43%	2	0,85%	4	1,50%	8	3,01%
Más de 55.001 €	0	0,00%	1	0,43%	1	0,38%	3	1,13%
TOTAL	114	48,72%	120	51,28%	138	51,88%	128	48,12%


CONCLUSIONES COMPARATIVA OCTUBRE 2020 – OCTUBRE 2025

OCTUBRE 2020: Mas del 70% de la plantilla, entre hombres y mujeres, aunque con mayor presencia del sexo femenino, percibían unas retribuciones que no superaban los 25.000 euros anuales. A partir de las siguientes bandas salariales, la presencia del sexo femenino se reduce a medida que las retribuciones son mayores.

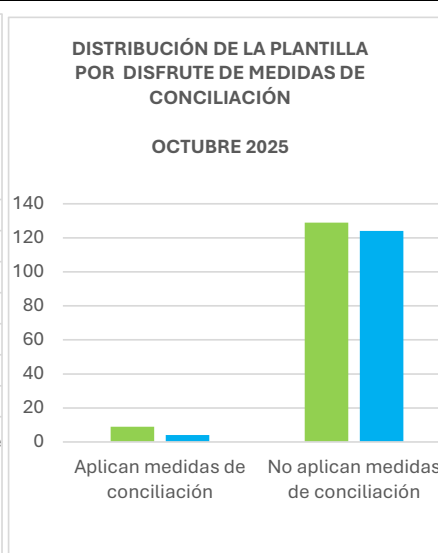
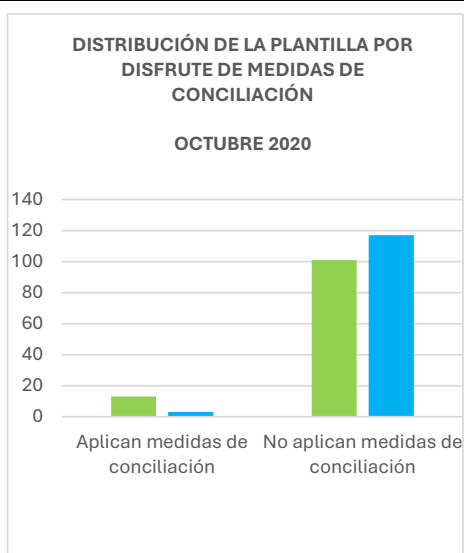
**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

OCTUBRE 2025: Tras el periodo de 5 años, respecto al periodo de referencia anterior, se observa un significativo incremento en el volumen total de las retribuciones de la plantilla, pasando a ser la banda retributiva entre 25.000 y 30.000 euros la que contiene un mayor porcentaje de la plantilla. Ello es consecuencia de varios factores que, en mayor o menor medida, han sido determinantes, a saber: el envejecimiento de la plantilla, la aplicación de los sucesivos incrementos salariales aprobados en cada ejercicio presupuestario y, de forma significativa, la incorporación de la carrera profesional.



DISFRUTE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

	2020 MUJERES	% MUJERES	2020 HOMBRES	% HOMBRES	2025 MUJERES	% MUJERES	2025 HOMBRES	% HOMBRES
Aplican medidas de conciliación	13	5,56%	3	1,28%	9	3,38%	4	1,50%
No aplican medidas de conciliación	101	43,16%	117	50,00%	129	48,50%	124	46,62%
TOTAL	114	48,72%	120	51,28%	138	51,88%	128	48,12%



OCTUBRE 2020: Las medidas de conciliación que fueron solicitadas y concedidas en el referido periodo fueron:

1. En virtud de lo indicado en el Manual de buenas prácticas para la mejora de las condiciones de trabajo de OAM FDM: 9 Mujeres; 0 Hombres.
2. En virtud de lo indicado en el convenio colectivo del OAM FDM:
 - a. Flexibilidad horaria: 4 Mujeres; 1 Hombre.
 - b. Reducción de jornada: 4 Mujeres; 2 Hombres.

OCTUBRE 2025: Las medidas de conciliación que se encontraban vigentes en el último periodo de diagnóstico fueron:

1. En virtud de lo indicado en el Manual de buenas prácticas para la mejora de las condiciones de trabajo de OAM FDM: 2 Mujeres; 0 Hombres.



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



**Fundación
Deportiva
Municipal
València**

II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València

2. En virtud de lo indicado en el convenio colectivo del OAM FDM:

- a. Flexibilidad horaria: 3 Mujeres; 1 Hombre.
- b. Reducción de jornada: 4 Mujeres; 3 Hombres.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

6.2 Datos cualitativos

Desde el punto de vista cualitativo procede analizar la realidad del OAM. Para ello, hay que tener en consideración lo establecido en el artículo 46.2 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en donde se establece que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.es necesario

Se pretende con ello realizar un diagnóstico cualitativo del OAM FDM detallado y que se ajuste a los requerimientos y normativa de referencia, en atención a los datos cuantitativos obtenidos igualmente en esta fase de diagnóstico.

Al igual que se señalaba en el diagnóstico del I Plan de Igualdad, este OAM tiene por cometido fundamental incentivar y gestionar el deporte en la ciudad de València, actividad que, a priori y en atención a las peculiaridades del sector, podría considerarse masculinizada, pero en la que la presencia de mujeres no resulta ser sustancialmente menor a la de los hombres, esta ratio se sigue manteniendo en términos similares en la actualidad (138-128).

Por ello, se mantiene que, en términos globales, es un organismo de composición prácticamente paritaria desde la perspectiva cuantitativa. De hecho, las mujeres representan el 48,12 % y los

hombres el 51,88 %, una diferencia residual, intrascendente y que se mantiene prácticamente respecto a los valores obtenidos en el diagnóstico de 2020.

a) Acceso en la empresa: proceso de selección y contratación.

Hay que señalar que el OAM FDM tiene la condición de administración pública, al ser un Organismo Autónomo del Ayuntamiento de València. Por ello, el proceso de selección y contratación de personal se ajusta a los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen en el empleo público. El convenio colectivo del personal laboral al servicio de este OAM regula los procedimientos de selección y contratación del personal empleado, garantizando, garantizando, en todo caso, la negociación con el Comité de Empresa de todas las bases de selección de personal conforme al Estatuto Básico del Empleado Público. El cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad se refuerza con la regulación del nombramiento y composición de los órganos técnicos de selección. Según ese mismo art. 36 del convenio se ajustará a las previsiones del artículo 28 del Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

En consecuencia, puede concluirse que en el OAM Fundación Deportiva Municipal de València, los procedimientos de selección y contratación son consecuentes con el principio de igualdad, además del mérito y la capacidad, sin que concurra en ningún caso una discriminación de género en la política de selección y contratación de la empresa, lo que además queda ratificado por el número de personas trabajadoras que conforman actualmente la plantilla de la empresa (128 mujeres -138 hombres) en la que la prevalencia cuantitativa de los varones sobre las mujeres no es en absoluto relevante.

Ha quedado reflejado en el análisis cuantitativo que la gran mayoría de las personas trabajadoras están vinculadas al OAM mediante un contrato fijo a tiempo completo, con mayor presencia masculina, aunque esta diferencia se ha visto reducida de forma significativa respecto al diagnóstico de octubre de 2020 (73 empleados frente a 56 empleadas), quedando actualmente en práctica igualdad (72 empleadas frente a 75 empleados).

Por otra parte, como ya se ha indicado en la fase cuantitativa, hay que insistir que sigue existiendo una cantidad excesiva de contratos temporales a tiempo parcial como consecuencia directa del procedimiento establecido por el convenio colectivo del personal laboral al servicio del OAM,

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

por el que se regula la cobertura temporal de puestos a jornada completa, y que redunda inevitablemente en un alto índice de temporalidad, dificultando con ello cualquier intento de reducción de los contratos de duración determinada.

No obstante, con carácter general puede afirmarse que el OAM FDM apuesta por la estabilidad laboral en los términos que fija el convenio colectivo, además de que, del resultado de este diagnóstico cualitativo, se desprende que no existe concurrencia de discriminación directa ni indirecta en los procesos de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

En lo que tiene que ver con la clasificación profesional, la situación apenas ha tenido variaciones significativas, y sigue siendo un reflejo de la sociedad en cuanto a segregación horizontal. Como ha quedado plasmado en el diagnóstico cuantitativo, la situación a finales de octubre de 2025 es prácticamente similar al periodo anterior de estudio (octubre 2020), en cuanto a que la presencia del sexo femenino en puestos de jefatura es prácticamente simbólica, aunque sí que tienen presencia en puestos de titulados superiores, titulados medios y en la dirección de instalación. El único cambio destacable es la evolución en la categoría de encargado/a de instalación, que se equipara prácticamente la presencia de ambos sexos. En las categorías de auxiliar de servicio y auxiliares de servicio TP se mantiene una mayor presencia femenina frente a la masculina si bien con una diferencia porcentual inferior a la existente en 2020. último no comporta ningún tipo de discriminación, ya que es consecuencia del funcionamiento habitual de la bolsa existente que obliga al llamamiento por orden de lista.

Por todo ello, se concluye que no se desprende que exista una conducta discriminatoria directa o indirecta en cuanto a este apartado en el OAM FDM.

c) Formación

En este apartado, ya en el anterior plan de igualdad de este OAM quedó suficientemente acreditado que no concurre ningún tipo de discriminación, habida cuenta el sistema reglado aplicable a este OAM. Tan solo indicar que, en materia de formación, el artículo 39 del convenio colectivo reconoce como derecho derivado de la relación laboral, la formación y promoción en el trabajo. Como consecuencia de dicho compromiso, este OAM desde 2024 dispone de un Plan de Formación propio, mediante la convocatoria de acciones formativas, concretado en un periodo

determinado de tiempo (2024-2026) y encaminado a dotar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir una prestación de servicios de calidad y conseguir los objetivos organizacionales fijados.

Entre la formación programada en el referido plan hay que destacar que, de forma periódica, se contempla la realización por parte de toda la plantilla una formación básica en materia de igualdad y no discriminación, habiéndose realizado en el periodo de marzo-abril 2025 la última edición del referido curso. En consecuencia, ninguna discriminación de género a este respecto.

d) Promoción profesional.

A lo largo del presente ejercicio 2025, en el OAM FDM han finalizado varios procesos selectivos. Por orden cronológico, en enero de 2025 se produjo la cobertura de cinco plazas de auxiliar de servicio a tiempo parcial, las cuales fueron cubiertas en su integridad por mujeres.

En abril de 2025, finalizaron las pruebas selectivas para cubrir en propiedad dos plazas de Técnico/a Superior-Técnico/a en Actividad Física y Deportes en la plantilla de este OAM, por turno de acceso libre, mediante el sistema de concurso-oposición, proceso que dio como resultado la incorporación definitiva de otras dos mujeres, lo que supuso igualmente que, en el proceso anterior, el 100% de personas del sexo femenino.

Por último, en junio de 2025, concluyeron las pruebas selectivas para cubrir en propiedad cinco plazas de director/a de instalación en la plantilla de este OAM, mediante el sistema de concurso-oposición, siendo la relación porcentual, distribuida por sexos, de la/s persona/s que obtuvieron una plaza, el 20% del sexo femenino (1 mujer) y el 80% del sexo masculino (4 hombres).

La planificación y desarrollo de todos los procesos selectivos que convoca el OAM FDM, se produce de forma consecuente con el procedimiento objetivo específicamente previsto en ese sentido en el art. 38 del Convenio. En dicho precepto se prevé que el OAM publicará la oferta de empleo público en la que se harán constar las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes; incluyendo en la relación, los puestos trabajo vacantes siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura, al objeto de la provisión de los mismos mediante convocatoria pública, por los procedimientos selectivos previstos en la legislación vigente y en los que se garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por lo tanto, se trata de un procedimiento objetivo y completamente reglado en el que nada se deja a la discrecionalidad o subjetividad. Como peculiaridad de este OAM, cuando se trate de ocupar de forma definitiva puestos de trabajo vacantes correspondientes a la categoría de auxiliares de servicio de polideportivo en régimen de jornada completa, estos puestos se cubrirán con personal fijo de la misma categoría en régimen de tiempo parcial de fin de semana, interesado en cambiar de jornada, y de acuerdo estrictamente con el orden de puntuación obtenido en el último proceso selectivo seguido para obtener la condición de personal fijo.

A efectos de igualdad de mujeres y hombres, todo apunta a que no existe nada que objetar ni modificar desde la perspectiva de género. De momento, en el presente diagnóstico se mantienen las mismas conclusiones que se alcanzaron en el diagnóstico de 2020, y es que el OAM FDM cuenta con un sistema reglado para llevar a cabo la evaluación del personal, que es relevante y funciona adecuadamente sin que se pueda al respecto apreciar la existencia de ningún tipo de discriminación, ni directa ni indirecta al respecto.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En la medida en que el apartado h) del art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por extensión el apartado h) de este trabajo- habla de retribución, con el fin de evitar reiteraciones innecesarias, el resultado del estudio salarial, de la auditoría salarial, se tratará en conjunto con la retribución y en aquel epígrafe.

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, como ya se ha manifestado con anterioridad, la variada casuística de regulación que abarca en concepto de “condiciones de trabajo” se contempla en una regulación objetiva convencional prevista en el convenio colectivo, junto con una serie de procedimientos internos, pactados con la parte social, para regular situaciones como los turnos especiales, normas de funcionamiento interno de bolsas de trabajo concursos de traslados, así como un manual de buenas prácticas en materia de conciliación para el personal de plantilla que trabaja a turnos.

En consecuencia, una vez más y en atención a los resultados, puede afirmarse que no cabe apreciar discriminación al respecto.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundació Deportiva Municipal de València*

Al margen de las medidas de conciliación previstas en el convenio colectivo, este OAM, dispone de un manual de medidas denominado “Buenas prácticas de conciliación para mejorar las condiciones de trabajo del personal de plantilla que trabaja a turnos en el OAM Fundació Deportiva Municipal de València”. Por lo que tiene que ver con la adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación, en la actualidad son 13 las personas trabajadoras a las que en el último año se ha procedido a modificar y adaptar sus condiciones laborales por diversos motivos vinculados a la conciliación. 9 de esas personas trabajadoras eran mujeres, 4 hombres.

Al margen de que, en términos porcentuales, la cantidad de personal que adapta sus condiciones laborales es residual, se podría inferir de esta pequeña muestra, que al igual que en el resto de la sociedad, la conciliación en el seno del OAM FDM es más propio de mujeres que de los hombres. Por ello, cabe insistir en hacer una apuesta firme no solo por la conciliación, sino también por la corresponsabilidad, a fin de que las medidas de conciliación ya implantadas en este OAM, y que tradicionalmente son utilizados por la mujer, comiencen a ser solicitados y disfrutados por hombres.

g) Infrarrepresentación femenina.

A este respecto, los datos, a pesar de haber mejorado significativamente respecto al diagnóstico anterior, se mantiene una presencia inferior respecto a la de los hombres en determinadas categorías profesionales, principalmente aquellos puestos que ostenta jefatura, como ya se ha indicado con anterioridad.

Esto no significa necesariamente que en la empresa exista discriminación, pero aquí, en el diagnóstico, simplemente es relevante señalar se mantiene la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad.

h) Retribución

Las retribuciones en el OAM Fundació Deportiva Municipal de València se ajustan según la categoría profesional que desempeñan y no existe mejoras contractuales que sean consecuencia de algún tipo de discriminación, por lo que no existe ningún tipo de brecha salarial entre hombres y mujeres.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

En el momento de elaborar el presente diagnóstico, y de la información que dispone el OAM, no se deduce la existencia de ninguna denuncia por acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tampoco es apreciable la solicitud por parte de los trabajadores de alguna adaptación en las condiciones de trabajo o en el puesto de trabajo por entender que sufre acoso o algún tipo de hostigamiento ni por parte de compañeros ni por parte de superiores.

El OAM FDM, desde la aprobación del I Plan de Igualdad dispone de un protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo a fin de mejorar la percepción de la plantilla respecto qué es acoso y qué no. Respecto las conductas que no se van a tolerar en las dependencias de la Fundación Deportiva Municipal de València y qué hacer para prevenirlo y erradicarlo.

A lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad se han realizado diversas sesiones formativas en esta materia, estando previsto mantener de forma periódica este tipo de sesiones con toda la plantilla, a fin de incidir en la sensibilización e implicación de los empleados de este OAM.

6.3 Encuesta

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el OAM Fundación Deportiva Municipal desarrolló un diagnóstico que sirva para implementar y mejorar el nuevo Plan de Igualdad, promoviendo la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores. A nivel cualitativo, se realizó una encuesta voluntaria y anónima, a través de un cuestionario (se adjunta a continuación) que fue remitido al correo corporativo de todo el personal de plantilla, para su cumplimentación voluntaria y de forma que quedara garantizado el anonimato y confidencialidad de las respuestas.



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



**Fundación
Deportiva
Municipal
València**

II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València

Preguntas

¿Crees que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la plantilla?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Sabes que existe un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el OAM FDM?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Crees que en la entidad, en general, existe un ambiente igualitario y respetuoso con las mujeres?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Crees que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar dentro de la entidad?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Piensas que es más fácil para los hombres que para las mujeres ocupar y desempeñar puestos de mayor responsabilidad o dirección?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Piensas que en el cómputo global de los salarios percibidos por el personal que trabaja en el OAM FDM pueden existir diferencias entre mujeres y hombres?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta

¿Es fácil conciliar las obligaciones familiares con la jornada laboral que realizas utilizando los permisos existentes en la Empresa?:

- ☐ SÍ
☐ NO
☐ No sabe / No contesta


RESULTADO DATOS CUALITATIVOS:

CUESTIONARIO	TOTAL	TOTAL
RESPUESTAS	76	28,57%
NO RESPONDE	190	71,43%
TOTAL:	266	100,00%

PREGUNTAS	NO	% NO	NS/NC	% NS/NC	SÍ	% SI	TOTAL GENERAL
Cuenta de ¿Crees que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la plantilla?	26	34,21%	5	6,58%	45	59,21%	76
Cuenta de ¿Sabes que existe un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el OAM FDM?	16	21,05%	5	6,58%	55	72,37%	76
Cuenta de ¿Crees que, en la entidad, en general, existe un ambiente igualitario y respetuoso con las mujeres?	12	15,79%	6	7,89%	57	75,00%	76
Cuenta de ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	2	2,63%	2	2,63%	71	93,42%	76
Cuenta de ¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa?		0,00%	3	3,95%	72	94,74%	76
Cuenta de ¿Crees que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar dentro de la entidad?	4	5,26%	4	5,26%	67	88,16%	76
Cuenta de ¿Piensas que es más fácil para los hombres que para las mujeres ocupar y desempeñar puestos de mayor responsabilidad o dirección?	52	68,42%	6	7,89%	17	22,37%	76
Cuenta de ¿Piensas que en el cómputo global de los salarios percibidos por el personal que trabaja en el OAM FDM pueden existir diferencias entre mujeres y hombres?	63	82,89%	9	11,84%	3	3,95%	76
Cuenta de ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?	26	34,21%	6	7,89%	43	56,58%	76
Cuenta de ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	10	13,16%	17	22,37%	48	63,16%	76
Cuenta de ¿Es fácil conciliar las obligaciones familiares con la jornada laboral que realizas utilizando los permisos existentes en la Empresa?	17	22,37%	22	28,95%	36	47,37%	76

CONCLUSIONES DATOS CUALITATIVOS:

En primer lugar, hay que destacar que, a pesar de haber hecho un recordatorio e incidir en la importancia de realizar la encuesta, poco más de un tercio de la plantilla se ha preocupado en cumplimentar el cuestionario, pese a su sencillez y garantías de privacidad, por lo que las conclusiones que de las respuestas se obtengan, quedarán sesgadas porque no resulta una muestra suficientemente fiable para calibrar y analizar los resultados obtenidos.

Al margen de lo expuesto, y una vez realizado el recuento de las respuestas, se concluye:

- ✓ A más de la mitad de la plantilla encuestada (59,21%) le interesa y preocupa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que el nuevo plan de igualdad del OAM FDM debe buscar mecanismos para seguir mejorando en esta área.
- ✓ Tan solo un 72,37% de la plantilla encuestada conoce la existencia del Plan de Igualdad, por lo que se debe incidir en dar mayor publicidad e información sobre ello.
- ✓ Un tercio de la plantilla encuestada considera que existe un ambiente igualitario y respetuoso con las mujeres y algo más del 15% opina lo contrario.
- ✓ Un 93,42% de la plantilla encuestada opina que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal. Esta pregunta, junto a la siguiente, es de las que más opiniones a favor ha obtenido, lo cual es positivo, aunque hay que seguir trabajando en esta línea para llegar al 100%.
- ✓ Algo más del 94% opina que acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa, lo que también refleja un dato muy positivo.
- ✓ Más del 88% considera que mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar dentro de la entidad.
- ✓ Un 68,42% cree que no es más fácil para los hombres que para las mujeres ocupar y desempeñar puestos de mayor responsabilidad o dirección. Este dato es algo sorprendente, y quizás habría que considerar si el planteamiento de la pregunta haya podido inducir a error en la respuesta.
- ✓ Un 82,89% opina que no existen diferencias entre mujeres y hombres en el cómputo global de los salarios percibidos por el personal que trabaja en el OAM FDM, y apenas un 3,95% piensa que sí.
- ✓ Algo más de la mitad del personal encuestado afirma conocer las medidas de conciliación disponibles en el OAM FDM, frente a un 34,21% que dice no conocerlas.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

- ✓ El 63,13% responde que el OAM FDM favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y en contra opina un 13,16%.
- ✓ Tan solo un 47,37 de los encuestados opina que es fácil conciliar las obligaciones familiares con la jornada laboral que realizas utilizando los permisos existentes en la Empresa. En este ítem resulta significativo observar que es donde mayor número de respuestas se ha obtenido en “No sabe/no contesta”.

7.-OBJETIVOS Y ACCIONES

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico, así como la experiencia durante la vigencia del I Plan de Igualdad, procede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art.46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres.

El OAM Fundación Deportiva Municipal de València, decide impulsar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre el personal empleado del OAM FDM, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados del OAM FDM.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico, así como el análisis de casos, situaciones e incidencias acaecidas durante la vigencia del anterior Plan, las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes acciones de forma prioritaria:

ACCIÓN: FORMACION ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD DIRIGIDA AL PERSONAL INTEGRANTE DE LA COMISION DE IGUALDAD DEL OAM FDM.

DESCRIPCIÓN: Formar en materia de igualdad al personal integrante de la comisión de Igualdad, mediante un curso de formación obligatoria no inferior a 15 horas.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH

PERIODO REALIZACIÓN: Primer semestre 2026.

ACCIÓN: UTILIZAR UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.

DESCRIPCIÓN: En todas las comunicaciones internas y externas, el OAM FDM se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Comisión de evaluación y seguimiento.

PERIODO REALIZACIÓN: Primer semestre año 2026.

ACCIÓN: DIVULGAR Y DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL OAM FDM.

DESCRIPCIÓN: Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres del OAM FDM para el pleno conocimiento de su personal.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Comisión de evaluación y seguimiento.

PERIODO REALIZACIÓN: Periodicidad bienal (primer semestre año 2026 y primer semestre 2028).

ACCIÓN: INFORMAR POR PARTE DE LA EMPRESA DE LA EXISTENCIA DE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

DESCRIPCIÓN: El OAM FDM informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Periodicidad bienal (segundo semestre año 2026 y segundo semestre 2028).

ACCIÓN: CAMPAÑA PERIÓDICA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN.

DESCRIPCIÓN: Se realizarán campañas periódicas de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos deben y pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Periodicidad bienal (primer semestre año 2027 y primer semestre 2029).

ACCIÓN: PUBLICAR LOS CANALES EXISTENTES PARA DENUNCIAR EL ACOSO.

DESCRIPCIÓN: Se publicitarán los canales existentes en la empresa para denunciar el acoso.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Periodicidad bienal (segundo semestre año 2027 y segundo semestre 2029).

ACCIÓN: REVISIÓN LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS DEL OAM FDM.

DESCRIPCIÓN: Revisión del uso de lenguaje no sexista en las nuevas disposiciones normativas del OAM FDM, así como las que se sometan a revisión o modificación.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH, en coordinación con los Servicios afectados por la disposición normativa a revisar.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN: INCORPORAR COMO MÉRITO ESPECÍFICO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DEL OAM FDM QUE TENGAN FASE DE CONCURSO, LA ACREDITACIÓN DE HABER REALIZADO CURSOS DE FORMACIÓN EN IGUALDAD.

DESCRIPCIÓN: En la elaboración de las bases de convocatorias de procesos de concurso oposición, se deberá incorporar como mérito específico la acreditación de haber realizado cursos de formación en igualdad.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN: INCLUIR FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD Y ACOSO DIRIGIDA A TODA LA PLANTILLA DEL OAM FDM.

DESCRIPCIÓN: Incluir en el Plan de Formación del OAM FDM, cursos en materia de igualdad y acoso, dirigida a toda la plantilla. Esta formación será de carácter obligatorio y será exigible a efectos de la carrera administrativa de todo el personal de plantilla del OAM FDM.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EN EL PLAN DE PREVENCIÓN DEL OAM FDM.

DESCRIPCIÓN: Incorporar la perspectiva de género a la hora de realizar la evaluación de riesgos laborales y en el Plan de prevención de forma que se tenga en cuenta la existencia de riesgos que puedan afectar a la plantilla del personal empleado, en función de su sexo.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia del Plan.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València***ACCIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA NI ESTEREOTIPADO EN LOS PROCESOS SELECTIVOS**

DESCRIPCIÓN: Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN: REGISTRO DE ASPIRANTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

DESCRIPCIÓN: Incorporar en las bases de los procesos selectivos y de provisión de puestos que cuando se haga pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo/de provisión se incluya una relación porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso y las que han superado los procesos realizados.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN: GARANTIZAR LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS Y COMITÉS DE ACUERDO CON PRESENCIA EQUILIBRADA.

DESCRIPCIÓN: El OAM FDM en su calidad de empresa empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Dirección del OAM/Comité de empresa.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN MESAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

DESCRIPCIÓN: En las mesas de negociación colectiva se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la empresa como por parte de las Organizaciones Sindicales.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Dirección del OAM/Comité de empresa.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia.

**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA****Fundación
Deportiva
Municipal
València***II Plan de Igualdad del OAM Fundación Deportiva Municipal de València*

ACCIÓN: ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS Y ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

DESCRIPCIÓN: Realizar estudio periódico de la distribución de las tareas habituales, así como atribución de responsabilidades desde la perspectiva de género.

ORGANISMO/SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Jurídico y de RRHH.

PERIODO REALIZACIÓN: Revisión sistemática, a lo largo de toda la vigencia.



8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En virtud de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y los artículos 9.5 y 9.6 del 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, en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos “sistemas eficaces de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados”, la Comisión de Igualdad será la competente en el seguimiento del II Plan de Igualdad del OAM FDM, siendo responsable de la vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan, en la que participen de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Tal y como establece la normativa anteriormente indicada, el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la propia Comisión de Igualdad.