



**Estudio preliminar de implantación de un plan de  
Igualdad de Género y sus propuestas de desarrollo  
posterior**

**Real Federación Española de Balonmano**



Realizado por: Jose J. Gómez Gozalo (CEO Go&Go Entertainment)

Fecha: 31 de diciembre de 2021

Go&Go Entertainment

NIF: B88589825

Inscrita en tomo 40.286, folio: 110, Inscripción 1 con hoja M-715728

## ÍNDICE.

- Introducción
- Metodología
- Análisis de situación
  - Comparativa
- Anexo 1
- Anexo 2
- Anexo 3
- Anexo 4

## INTRODUCCIÓN.

En la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ya hace referencia a que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente, a pesar de que en el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y además, la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

“A La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

“Es por ello que resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”.

Bajo estos propósitos que la propia norma pretende llevar a cabo, se realiza un estudio minucioso sobre la rigurosidad de cumplimiento de dicha Ley, por parte de la Real Federación Española de Balonmano (Federación/RFEBM).

El punto de partida de dicho análisis radicará en tener en cuenta que la RFEBM es una Entidad privada, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del de sus asociados, cuyo ámbito de actuación se extiende al conjunto del territorio del Estado, en el desarrollo de las competencias que le son propias en relación con la organización, la práctica, la defensa y la promoción general del balonmano, y de la especialidad del balonmano playa, integrada por las Federaciones de ámbito autonómico, clubs deportivos, jugadores, entrenadores, árbitros y ligas profesionales, si las hubiere.



La Real Federación Española de Balonmano es una Entidad de utilidad pública que, además, de las competencias que le son propias, ejerce, por delegación, funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso como agente colaborador de la Administración pública.

Tal y como indica la norma, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Este procedimiento será el que se lleve a cabo para poder tener un análisis de situación lo más fiel a la realidad del desarrollo de la actividad que acontece dentro del seno de la Federación.

A partir de aquí, se irá realizando una comparativa entre la norma y la aplicación que la propia Federación está llevando a cabo en materia de Igualdad.

## **METODOLOGÍA**

La metodología que se aplica en este estudio ha sido el siguiente:

1. Entrevistas con responsables de la Federación.
2. Recabar información de interés para poder atender este análisis.
3. Estudio de documentación facilitada por la Federación.
4. Análisis de la Ley, comparando sus artículos con la implicación de la Federación, en función de la información recopilada mediante los 3 puntos anteriores.
5. Conclusiones.
6. Propuestas.

## **ANÁLISIS DE SITUACIÓN**

El análisis se va a centrar en aquellos artículos de la Ley en los que la Federación tiene que asumir una aplicación de los mismos, o al menos tener en cuenta a la hora de desarrollar sus políticas y actividades.

Tener en cuenta que la comparativa se realizará sobre el articulado, no solo aquel que se tiene que determinar a las empresas sobre las que se identifica la Federación, sino que se pretende ir más allá, y se analiza la situación de la RFEBM, incluso proponiendo su aplicación en aspectos que no son de obligatorio cumplimiento.

## **COMPARATIVA**

### *Artículo 1. Objeto de la Ley*

1. *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.*

Se destaca a lo largo de este análisis, la diferencia entre la actividad que realiza la propia Federación, como entidad empresarial, y las actividades que están perfectamente establecidas por las áreas de trabajo y desarrollo de las mujeres y hombres, a nivel deportivo. Es a través de las Selecciones Femenina y Masculina, en cada una de sus categorías, donde se establece el análisis.

Es importante reseñar que, a nivel de deportistas, la relación que pueda haber contractual se extiende tan solo en la categoría Senior, y como se verá, esa relación solo será competencia de la Federación, cuando el desarrollo de la actividad está englobado en Selecciones, quedando fuera de su ámbito de actuación, cualquier relacionamiento que se lleve a cabo entre deportista y Club, por estar definida por el Convenio Colectivo acordado entre las partes, el cual no es competencia de la Federación.

#### *Artículo 1. Ámbito de aplicación*

1. *Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.*
2. *Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.*

Se puede confirmar, y así se irá viendo en el desarrollo de este trabajo, que la Federación se acoge a la norma, cumpliendo con cada una de las estipulaciones que la ley hace referencia en relación a:

3. *La regulación del acceso a bienes y servicios, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También establece determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.*
4. *Reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.*
5. *Promueve la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.*

#### *Artículo 3. El 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.*

#### Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. *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.*
2. *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.*
3. *En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como el principio de oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, la Federación establece las mismas oportunidades y define el mismo trato entre mujeres y hombres.

- ¿Qué medidas tiene establecidas la RFEBM para la conciliación laboral? **Las marcadas en la legislación, ahora mismo existe una persona (un hombre) aplicando una de ellas como es la reducción de jornada por paternidad y anteriormente ha habido otros casos.**
- A nivel de maternidad, ¿qué medidas se establecen en el caso de que alguna trabajadora de la RFEBM se quede embarazada? ¿Son las mismas condiciones para las Jugadoras, o hay consideraciones diferentes? **No se tienen adoptadas medidas específicas más allá de las marcadas por la legislación y las indicaciones médicas al respecto. En cuanto a las jugadoras, al estar embarazadas y no estar durante cierto tiempo en activo, no son en consecuencia jugadoras seleccionadas y no depende de la RFEBM. Ahora bien, hemos tenido por ejemplo el caso de una jugadora reincorporada en el equipo nacional tras ser madre, y una miembro del staff técnico, con bebés lactantes, a las que se les ha puesto todas las facilidades posibles, como por ejemplo permitir que su pareja e hijo estuvieran alojados en el mismo lugar de la concentración, para que la madre pudiera conciliar su actividad deportiva con la maternidad.**

A nivel deportivo, estos principios se confirmar de una forma aún más fehaciente, gracias a que toda la actividad propia de la Federación se desarrolla a través de las Selecciones, teniendo el mismo trato las mujeres que los hombres.

No obstante, y tal y como se recoge en el segundo párrafo del artículo 5, se descarta la discriminación debido a que la idiosincrasia y el posicionamiento, a nivel social, propio del deporte, en general, ha generado una naturalización de las actividades profesionales concretas y diferentes.

## *Artículo 5. 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.*

*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.*

### Convenio Colectivo

- Existe Convenio Colectivo Masculino (entre ASOBAL y Asociación de Jugadores de Balonmano). **Anexo 1, está publicado en el BOE.**
- ¿Hay Convenio Colectivo Femenino (entre la RFEBM y la Asociación de Jugadoras de Balonmano)? **No existe ningún convenio.**
- En caso de que no haya Convenio Colectivo Femenino, ¿hay algún acuerdo entre la RFEBM y las Jugadoras de la Selección? ¿Dónde se aprueba? **Existe un grupo de "discusión" o trabajo, que es la mesa de balonmano femenino, compuesto por los clubes de División de Honor femenina y la RFEBM en la que se reúnen y tratan diferentes temas y propuestas a nivel organizativo y de la competición. De todos esos acuerdos a los que llegan, algunos se asumen de manera privada y lo cumplen todos los clubes y federación, y otros se elevan y se llevan como propuestas de Asamblea para que sean aprobados y reflejados en normativa y/o reglamentación, como por**

**ejemplo el número de jugadoras contratadas que debe tener como mínimo un equipo DHF.**

**Respecto a las jugadoras de la selección existen acuerdos referentes al reparto de las becas ADO, pero son acuerdos privados, que se negocian año a año.**

### Acceso al empleo

- La RFEBM, ¿tienen algún proceso para la selección de personal? **No, no existe ningún proceso al respecto, se hace una selección interna y se utilizan portales como "Infojob".**
- ¿Qué medidas establece la RFEBM para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, a la hora de acceder al empleo? **En las últimas**



incorporaciones y desde hace algún tiempo, a la hora de seleccionar nuevos empleados/as, ante perfiles y capacidades similares entre varios candidatos, se prima la incorporación de mujeres buscando la paridad de la plantilla.

- ¿Hay algún programa establecido para la promoción interna dentro de la RFEBM? Si lo hay, ¿cuál? **No, no existe.**
- ¿Cuáles son los baremos establecidos por la RFEBM para los distintos puestos de trabajo? **No se establece ningún baremo más allá de aquellas características o perfil que requiera el propio puesto de trabajo.**
- Las retribuciones de las Jugadoras ¿dónde se establecen, entre la RFEBM y la Asociación de Jugadoras? **La Asociación de jugadoras no participa, en las retribuciones de las jugadoras a nivel de clubes, la RFEBM no intercede. En la retribución que sí participa la RFEBM, es en la de las jugadoras de los equipos nacionales, en categorías “inferiores” está marcada una cuantía fija, y en el equipo absoluto, que este caso depende de la beca ADO, se negocia la distribución y cuantía entre capitanas (en representación del equipo) y el Presidente.**
- Aportar tabla de retribuciones salariales de los empleados de la RFEBM y de los Deportistas, diferenciada por cargos y por género. Si es hay becas, también. **Las retribuciones de empleados individual son confidenciales. Se adjunta la tabla publicada en nuestra web de lo que cobran los técnicos y deportistas. Todo igual tanto para hombres como para mujeres.**

[https://www.rfebom.com/sites/default/files/documentos/rfebom\\_normativa\\_distrib\\_a\\_yudas\\_tecnicos\\_y\\_otros\\_2021.pdf](https://www.rfebom.com/sites/default/files/documentos/rfebom_normativa_distrib_a_yudas_tecnicos_y_otros_2021.pdf)

[https://www.rfebom.com/sites/default/files/documentos/rfebom\\_normativa\\_ayudas\\_deportistas\\_2021.pdf](https://www.rfebom.com/sites/default/files/documentos/rfebom_normativa_ayudas_deportistas_2021.pdf)

#### Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.*
2. *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.*
3. *Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
4. *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.*

- La RFEBM, ¿cuenta con un protocolo ante una situación de acoso por razón de sexo? Si existe, aportarlo. **Adjunto documento existente referente a este aspecto, que no trata de manera estricta el acoso por razón de sexo, pero sí podría englobarlo. Anexo 2**
- La RFEBM, ¿cuenta con un canal de denuncias? ¿Es confidencial? **Desde la federación existe un canal de denuncias en general a nivel “usuario” desde la web de la RFEBM donde puede dirigirse cualquier persona. (<https://www.rfeb.com/denuncias>).**

Pero, además, en el documento referido en la pregunta anterior, hay un protocolo para denuncias, donde además existe la figura del delegado de protección.

#### *Artículo 8. 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.*

- ¿Cuál es el proceso ante un embarazo de una Jugadora que esté en la Selección? ¿Cómo repercute en sus becas o retribuciones dependientes de la RFEBM? **Las jugadoras perciben “sueldo” por convocatoria con el equipo nacional, si no participan en la actividad, no reciben esa retribución. El motivo por el cual no están presentes en dicha convocatoria es indiferente, puede ser lesión, embarazo o que el seleccionador decide no convocarla porque considera que hay otras jugadoras mejores en ese momento. Si no es convocada, no percibe la retribución correspondiente. A nivel de Clubes como ya hemos indicado anteriormente, es algo en lo que la RFEBM no tiene incidencia y desconocemos los acuerdos o condiciones que pueda tener cada jugadora.**

#### *Artículo 9. 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.*

- La RFEBM, ¿cuenta con un canal de denuncias? ¿Es confidencial? **Desde la federación existe un canal de denuncias en general a nivel “usuario” desde la web de la RFEBM donde puede dirigirse cualquier persona. (<https://www.rfeb.com/denuncias>)**  
Pero, además, hay un protocolo para denuncias, donde además existe la figura del delegado de protección (Anexo 2).

#### *Artículo 11. Acciones positivas. Hay que crear las propias de la RFEBM*

1. *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán 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.*

2. *También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.*
- La RFEBM, ¿cuenta con alguna acción positiva que haya desarrollado con medidas específicas, en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres? Por ejemplo, alguna campaña de comunicación en favor de la igualdad de género. **Sí, la RFEBM apuesta y fomenta la igualdad de género, no solamente apoyando e impulsando el balonmano femenino en todas sus vertientes y colaborando constantemente con entes públicos y privados (CSD o Iberdrola), por ejemplo. Además, a nivel de comunicación y marketing con el objetivo de luchar por la igualdad de género, se realiza la misma cobertura, seguimientos y acciones con los equipos nacionales y las ligas federadas masculinas y femeninas, invirtiendo incluso más esfuerzos y dedicación en las competiciones femeninas.**

#### Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. *El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
2. *La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
3. *La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
4. *La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*

*La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

5. *La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
6. *La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*
7. *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*



8. *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
9. *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
10. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
11. *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.*

Este artículo no es vinculante para la Federación, ya que va dirigido a las Administraciones Públicas. No obstante, puede servir de referencia y como idea para que la RFEBM pueda hacer un catálogo digital para el fomento de la igualdad.

#### Artículo 17. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.*

*El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.*

- La RFEBM, ¿cuenta con algún plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades? **En la actualidad no.**

Este artículo no es vinculante para la Federación, ya que va dirigido a las Administraciones Públicas. No obstante, puede servir de referencia y como idea para que la RFEBM lo pueda desarrollar.

#### Artículo 18. *Informe periódico.*

*En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.*

- La RFEBM, ¿cuenta con alguna información de seguimiento y/o estadísticas sobre la igualdad de género? **En la actualidad no.**

Este artículo no es vinculante para la Federación, ya que va dirigido a las Administraciones Públicas. No obstante, puede servir de referencia y como idea para que la RFEBM lo pueda desarrollar.

#### *Artículo 19. Informes de impacto de género.*

*Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.*

- La RFEBM, ¿cuenta con alguna información de seguimiento y/o estadísticas sobre la igualdad de género? **En la actualidad no.**

Este artículo no es vinculante para la Federación, ya que va dirigido a las Administraciones Públicas. No obstante, puede servir de referencia y como idea para que la RFEBM lo pueda desarrollar.

#### *Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.*

*Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:*

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

*Solo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.*

- La RFEBM, ¿cuenta con alguna información de seguimiento y/o estadísticas sobre la igualdad de género? **En la actualidad no.**

#### Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. 1. *La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.*
2. 2. *Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.*

Este artículo no es vinculante para la Federación, ya que va dirigido a las Administraciones Públicas. No obstante, puede servir de referencia y como idea para que la RFEBM pueda establecer pautas en la misma línea, con sus Federaciones Territoriales.

#### Artículo 29. Deportes.

1. *Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.*
  2. *El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.*
- La RFEBM, ¿tiene algún proyecto de colaboración con la Administraciones Públicas, en materia de Igualdad de género? **Si, el proyecto Deporte y Mujer, programa de ayudas del CSD que, en nuestro caso, se transforma en becas de formación para mujeres, subvenciones para actividades relacionadas con el desarrollo y visibilidad de la mujer en el deporte etc.**
  - La RFEBM, ¿cómo promueve el deporte femenino y favorece la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos? **El mejor ejemplo de ello es el desarrollo y la puesta en marcha de la Liga Guerreras Iberdrola, la mejor liga de balonmano femenino en España que recibe una gran cobertura mediática semanalmente, con la emisión de un partido cada viernes en Teledeporte, donde cada jueves también se emite un programa especial a modo de resumen de la jornada.**

#### Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

*Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

- La RFEBM, ¿cómo vela por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promueve el conocimiento y la

difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres? Desde la Federación Española de Balonmano, la promoción del deporte femenino siempre se realiza desde un prisma totalmente igualitario, huyendo de los estereotipos de género e informando de forma seria y rigurosa de las competiciones femeninas. No se realiza ningún tipo de distinción en la difusión de la imagen deportiva de las y los deportistas, centrando su exposición en el plano meramente deportivo.

Este artículo puede servir para adaptarlo dentro del plan de comunicación que lleva a cabo la Federación. Tenerlo como idea de que la RFEBM pueda hacer en su OTT.

*Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. *Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.*
  2. *Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en des- empleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.*
- La RFEBM, ¿cuenta con alguna política sobre la empleabilidad y formación destinada a aumentar la participación en el mercado de trabajo y su acceso a la formación? Mediante el programa anteriormente citado de Deporte y Mujer, todas las mujeres que acceden a formaciones como podría ser el título de entrenador superior, master coach etc, tienen becas del 50%.

*Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

*De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.*

- En caso de que no haya Convenio Colectivo Femenino, ¿hay algún acuerdo entre la RFEBM y las Jugadoras de la Selección? ¿Dónde se aprueba? Existe un grupo de “discusión” o trabajo, que es la mesa de balonmano femenino, compuesto por los clubes de División de Honor femenina y la RFEBM en la que se reúnen y tratan diferentes temas y propuestas a nivel organizativo y de la competición. De todos esos acuerdos a los que llegan, algunos se asumen de manera privada y lo cumplen todos los clubes y federación, y otros se elevan y se llevan como propuestas de Asamblea para que sean aprobados y reflejados en normativa y/o reglamentación, como por ejemplo el número de jugadoras contratadas que debe tener como mínimo un equipo DHF.

Respecto a las jugadoras de la selección existen acuerdos referentes al reparto de las becas ADO, pero son acuerdos privados, que se negocian año a año.

*Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*
  2. *El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*
  3. *Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*
- La RFEBM, ¿cómo garantiza los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. **Cumpliendo lo que marca la legislación.**

*Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
  2. *En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
  3. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Idea para que la RFEBM pueda fomentar en los convenios Colectivos con los Jugadores y Jugadoras.*
  4. *Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*
  5. *La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Idea. La RFEBM tendría que hacerlo para ir a máximos*
- La RFEBM, ¿tiene alguna elaboración e implantación de planes de igualdad? **Lo que se está realizando ahora mismo iniciándonos con este primer cuestionario.**

*Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

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.*
  2. *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.*
  3. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*  
*Hacer esto en el Estudio*
  4. *Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*
- *La RFEBM, ¿cómo actúa en las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo? Esta pregunta*
  - *engloba muchas que se han ido contestado en anteriores, en términos de igualdad en cuanto a los porcentajes entre hombre y mujeres en plantilla, se prima la contratación de mujeres para equilibrar la proporción. Existe el comité asesor del protocolo de actuación frente a la violencia sexual (Anexo 3). Las medidas de conciliación exigidas por convenio se conceden sin problemas etc.*

*Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

*Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.*

*Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.*

Este artículo puede servir para que la Federación pueda plantear como idea para llevarlo a cabo.

*Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.*
- La RFEBM, ¿qué medidas específicas tiene para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. **Protocolo de actuación frente a la violencia sexual. Anexo 3**

*Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.*

*Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.*

Teniendo en cuenta este artículo, se propone a la Federación que realice las gestiones oportunas con el Consejo Superior de Deportes, para tener información al respecto por si tiene la facultad de acceder a alguna de las ayudas a las que se refiere en este punto.

*Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.*

1. *El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.*
2. *Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.*
3. *Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.*

4. *Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.*
5. *El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.*

Este artículo puede servir de referencia para la Federación como idea de desarrollo para alcanzar el distintivo al que se hace referencia, y de esta forma, identificarse como Entidad que cumple con las políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, siendo una identificación de referencia para las marcas patrocinadoras.

**El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vincula-dos o dependientes de ella**

*Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*

- a) *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) *Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) *Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

La RFEBM, en el ámbito de sus respectivas competencias, y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres ¿cumple con los siguientes puntos?:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. **Se persigue la paridad en la plantilla.**
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. **No existen pegas al respecto, de hecho, como se ha mencionado hay un caso vigente dentro de la plantilla y han existido otros anteriormente.**
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. **Se busca la paridad en todos los organismos de la RFEBM**
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. **Protocolo de actuación frente a la violencia sexual.**
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo. **Se pacta de manera privada por igual con hombres que con mujeres.**
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación. **No existe esta evaluación.**

#### ***Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella***

*Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.*

*La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.*

- La RFEBM, para la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo, ¿acompaña de un informe de impacto de género? **No, no se realiza.**

El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo.

*Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

- La RFEBM, ¿tiene un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? Con la misma finalidad, ¿reconoce un permiso de paternidad? **El régimen que tiene es el establecido por Ley, y es indistinto a la hora de concederse respecto a si quien lo solicita es hombre o mujer.**

#### *Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

*Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.*

*Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.*

- La RFEBM, ¿cuánta con una licencia por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia? **Si.**

#### *Artículo 59. Vacaciones.*

*Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.*

*Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.*

- La RFEBM, ¿cómo computa las vacaciones cuando el periodo de las mismas coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia? **No se tienen en cuenta, se disfrutan en su totalidad los días de vacaciones independientemente del disfrute que haya existido por otros permisos, en este caso, el de maternidad/paternidad y/o lactancia.**

#### *Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. *Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.*
2. *Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.*



El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo.

*Artículo 61. Formación para la igualdad.*

1. *Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.*
2. *La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.*

El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo.

*Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

*Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a) *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*

El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo, en colaboración con los sindicatos de Jugadoras y Jugadores.

*Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

*Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Pùblicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.*

El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo.



*Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

*El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.*

El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo.

#### **Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro**

*Artículo 70. Protección en situación de embarazo.*

*En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.*

- La RFEBM, ¿realiza en los controles de salud, pruebas de embarazo? **No.**

*Artículo 71. Factores actuariales.*

*1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.*

*No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.*

*2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.*

- Los seguros de la RFEBM, ¿tienen en consideración el sexo, a la hora del cálculo de la prima? **No.**

### ***La igualdad en la responsabilidad social de las empresas***

*Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

*Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.*

*La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.*

*Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.*

*A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.*

- La RFEBM, ¿realiza alguna actividad de responsabilidad social en materia de Igualdad? **No.**
- Dentro de la RFEBM, ¿hay alguna comisión donde se expongan los temas de Igualdad? **Existe la Comisión mencionada anteriormente de Deporte y Mujer. Anexo 4**

*Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

*Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.*

*El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.*

- La RFEBM, ¿realiza alguna acción de comunicación sobre la Igualdad? **De manera habitual no, pero si se ha sumado en momentos puntuales mediante RRSS a campañas de este tipo, con videos de las propias jugadoras de la selección etc.**

*Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.*

*Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.*

*Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.*

- ¿Qué representación tiene la mujer en los órganos de gobierno de la RFEBO? **En junta directiva como ya se ha indicado hay 7 mujeres de un total de 16 componentes, lo que implica 43,75%. Y de manera general la plantilla de la federación cuenta con un total de 32 empleados actualmente de los cuales, 12 son mujeres, representando un 37,5%.**

### **Disposiciones organizativas**

*Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.*

*La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.*

*Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.*

- Dentro de la RFEBO, ¿hay alguna Comisión interdepartamental o interterritorial en materia de Igualdad? **La ya mencionada Comisión de Deporte y Mujer.**

Este artículo no es vinculante para la Federación, ya que va dirigido a las Administraciones Públicas. No obstante, puede servir de referencia y como idea para que la RFEBO lo pueda desarrollar.

*Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.*

*En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:*

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.*
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.*
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.*
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.*
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.*

El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo.

*Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.*

1. *Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.*
  2. *Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.*
- La RFEBM, ¿cuenta con un Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo? **Las vías que existen ahora mismo es el protocolo de actuación frente a la violencia sexual y la Comisión Deporte y Mujer.**

El contenido de este artículo puede servir a la Federación como referencia para aplicarlo.

*Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.*

*A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

- ¿Qué representación tiene la mujer en los órganos de gobierno de la RFEBM? **En junta directiva como ya se ha indicado hay 7 mujeres de un total de 16 componentes, lo que implica 43,75%. Y de manera general la plantilla de la federación cuenta con un total de 32 empleados actualmente de los cuales, 12 son mujeres, representando un 37,5%.**

*Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:*

*Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:*

*«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»*

*Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:*

*«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato des- favorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»*

*«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.*

*Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»*

La Federación puede impulsar lo que se refiere en este artículo, en el ámbito del relacionamiento que tiene con las Jugadoras, y como propuesta a la Clubes y a la Asociación de Jugadores, para implementarlo dentro del Convenio Colectivo.

#### *Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva*

*Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.*

Como en el punto anterior, la Federación puede impulsar lo que se refiere en este artículo, en el ámbito del relacionamiento que tiene con las Jugadoras, y como propuesta a la Clubes y a la Asociación de Jugadores, para implementarlo dentro del Convenio Colectivo.

## **CONCLUSIONES**

- Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.  
*La Federación cumple con ello.*
- El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en



todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Federación cumple en líneas generales, pudiendo mejorar en alguno de los aspectos, tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo del análisis comparativo realizado.

- El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad.

La Federación, a nivel de estructura empresarial, se acerca positivamente al 50%, teniendo políticas que, en igualdad de condiciones, favorecen la distribución paritaria.

A nivel deportivo, la Federación cuida perfectamente el equilibrio entre ambos sexos, impulsando favorablemente el femenino.

- Medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

La Federación cuenta con un departamento de Comunicación que estructura de manera equilibrada el posicionamiento, a nivel deportivo, de ambos géneros. De la misma manera, los mensajes siempre se adecúan a la igualdad de géneros y a evitar la discriminación.

- El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Federación, aunque no tiene establecido un programa de promoción, sí que el acceso al empleo lo realiza con transparencia y sin ningún tipo de discriminación, intentando favorecer la contratación femenina, con el fin de alcanzar la paridad de género. Además, cuenta con un comité asesor y un protocolo de actuación frente a la violencia de acoso.

- En el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

La Federación ha emprendido un camino hacia el equilibrio de género en sus Comisiones, Junta Directiva y estructura empresarial, aunque aún no se ha alcanzado la paridad.

- Se establece el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad

y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

La Federación, aunque no tiene la competencia para la negociación del Convenio Colectivo Masculino, y en el caso Femenino, no existe convenio entre los Clubes y la Asociación de Jugadoras, sí que pretende formar parte de la interlocución, con voz, lógicamente sin voto, para intentar que se proyecten políticas de igualdad en todas las materias que regula las normativas de relacionamiento entre las partes.

## PROPUESTAS

- Creación de un catálogo digital para el fomento de la igualdad.
- Desarrollo de un plan Estrategia de igualdad de oportunidades.
- Creación de un informe periódico de seguimiento y/o estadísticas sobre la igualdad de género.
- Desarrollar un plan de Comunicación que impulse los mensajes de Igualdad, utilizando la imagen de las Jugadoras y Jugadores.
- Impulsar con los actores que firman los convenios colectivos, planes de igualdad que se integren dentro de los mismos.
- Estudiar la posibilidad de recibir ayudas por el Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.
- Estudiar la posibilidad de conseguir el distintivo que permita a la Federación identificarse como Entidad que cumple con las políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, siendo una identificación de referencia para las marcas patrocinadoras.
- Realizar una evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Realizar un informe de impacto de género para la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo.
- Realizar acciones positivas en las actividades de formación para actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
- Organizar cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- Fortalece el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, a nivel de:
  - El compromiso de la Federación y de los organismos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.



- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Realizar alguna actividad de responsabilidad social en materia de igualdad.
- Crear el Consejo de Participación de la Mujer.



## **ANEXO 1. Convenio Colectivo Masculino**



---

Núm. 22

# **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6408

## **III. OTRAS DISPOSICIONES**

### **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**843**

Visto el texto del IV Convenio colectivo del balonmano profesional (código de Convenio número 99011755012007), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2016, de una parte, por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL) en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Asociación de Jugadores de Balonmano (AJBM) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión de Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de enero de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **IV CONVENIO COLECTIVO DE BALONMANO PROFESIONAL**

---

*Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del balonmano profesional.*



Artículo 1. *Ámbito funcional.*

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

El presente Convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano o entidades deportivas integrados en la Liga ASOBAL, así como los derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.

Artículo 2. *Ámbito profesional.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a los balonmanistas profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos en el artículo I del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas entre balonmanistas y clubes o entidades deportivas, de conformidad con los

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

Núm. 22

## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6409

artículos precedentes, dentro del territorio nacional, como asimismo, aquellas que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o personal del mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», comenzara su vigencia el día 1 de agosto de 2016, finalizando, salvo prórroga del mismo, el 30 de junio de 2020. Entendiéndose por plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2016 y hasta dicha fecha en aquella parte que normativa y reglamentariamente sea aplicable.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por una temporada deportiva, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes. Dicha denuncia deberá ser fehacientemente notificada por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de finalización o de cualquiera de sus prorrogas.

Denunciado el Convenio se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por un nuevo Convenio.

---

Artículo 6.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

De conformidad con el apartado c) del punto 3.o del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Artículo 6 bis. *Atribuciones*.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio indistintamente, en las sedes de la ASOBAL y la AJBM según a quien corresponda, en ese momento, la presidencia de esta Comisión, sin perjuicio que pueda tener validez la reunión cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este Convenio, por sumisión voluntaria de la ASOBAL y la AJBM.
- b) En su caso, el desarrollo reglamentario de los acuerdos alcanzados en la negociación.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La mediación, por sumisión voluntaria, en los conflictos colectivos jurídicos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.
- e) Aquellas competencias contempladas en el Convenio o que las partes decidan asignarle.
- f) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.

El funcionamiento, organización y procedimiento de la Comisión Paritaria será el establecido en el anexo 1.

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
Núm. 22 Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6410



#### *Artículo 7. Composición.*

Estará compuesta por cuatro representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del presente Convenio, pudiéndose contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto. Cada una de las partes indicadas designarán por escrito seis representantes, asistiendo como máximo dos que podrán sustituirse en cualquier momento, notificándolo a la otra parte.

La Comisión se entiende válidamente constituida cuando existan representantes de ambas partes.

Actuarán como Presidente, alternativamente, el representante designado al efecto por cada una de las partes, y como Secretario el que sea designado por la parte que no ostente la presidencia. Los representantes podrán ser designados específicamente para cada reunión.

#### *Artículo 8. Funcionamiento.*

La Comisión se reunirá las veces que sean necesarias a instancia de cualquiera de las partes, para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio.

De cada reunión se levantará obligatoriamente el acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple, vinculantes para ambas partes. Cuando no pudiera obtenerse esta mayoría las partes podrán designar, de común acuerdo un árbitro ajeno a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes.

---

---

#### *Artículo 9. Jornada.*

### **CAPÍTULO III**

#### **Jornada, horario, descanso y vacaciones**

La jornada del jugador profesional de balonmano comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que este bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y/o técnica para la misma.

La jornada laboral en ningún caso superará las siete horas al día ni las cuarenta a la semana con excepción de desplazamientos y concentraciones, con respeto, en todo caso, de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos.

<i>Artículo</i>	<i>10.</i>	<i>Horario.</i>
El tiempo que el jugador se encuentre bajo las órdenes del club, y sus representantes		
que comprenderá:		

Entrenamientos. Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de cada entrenamiento. En eventos, la dirección deportiva podrá programar entrenamientos en períodos inferiores. En términos generales serán realizados conjuntamente por todos los jugadores excepto de la plantilla salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada.

Concentraciones y desplazamientos.

Otras actividades. Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje que deberán comunicarse a los jugadores con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de su celebración.

En todo caso se estará a lo que se contempla en el artículo precedente en lo referente a duración máxima de la jornada diaria y a la fijación de jornadas inferiores a la indicada con carácter general, en la forma que prevé el Real Decreto 1006/1985.

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

Núm. 22

## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6411

Las discrepancias que pudieran existir en cuanto a la aplicación y ponderación de los criterios apuntados serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Artículo 11. *Descanso semanal.*

Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Cada jugador dispondrá de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre que la retribución por temporada deportiva pactada en contrato entre el club y el jugador sea satisfecha en doce mensualidades.

En otros casos el jugador dispondrá la parte proporcional de vacaciones que les corresponda conforme al tiempo real de permanencia según el contrato suscrito con el club o entidad deportiva,

entendiéndose por vacaciones todos aquellos días en los que el jugador no se encuentre bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva, excepto por lesión, descanso semanal o permiso potestativo acordado/concedido con/por el propio club o SAD.

Los clubes de balonmano procurarán adaptar el sistema de vacaciones para que los jugadores que se incorporen a la Selección Nacional Española puedan disfrutar, al menos, de veintiún días de vacaciones consecutivos.

La Comisión Paritaria del Convenio determinará el ajuste más conveniente en cada caso. En ningún caso podrá sustituirse el periodo vacacional por compensación económica. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el año para el cómputo de las



vacaciones se contará desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

#### Artículo 13. *Otros días de descanso y permisos especiales.*

Por parte de ASOBAL y de los clubes no se programará competición nacional alguna, ni tan siquiera entrenamientos o desplazamientos, ni cualquier otra actividad laboral, para los días 24, 25 y 31 de diciembre ni para los días 1, 5 y 6 de enero de los años de vigencia del presente Convenio. No obstante, y en lo que se refiere a las dos últimas fechas indicadas se exceptúa el cumplimiento de las obligaciones en el ámbito de la competición internacional o nacionales derivadas de las mismas y que no pudieran ser programadas en fechas diferentes. La utilización de los días 5 y 6 para la actividad deportiva requerirá acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

En cuanto a otros descansos y permisos especiales se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

### CAPÍTULO IV

#### **Contrato de trabajo. Modalidades. Periodo de prueba**

##### Artículo 14. *Contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo que suscriban los jugadores profesionales de balonmano y los clubes o entidades deportivas, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. Se formalizarán por quintuplicado ejemplar, de los cuales uno será para cada una de las partes contratantes,

---

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

#### Núm. 22

## **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**

**Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6412**

un tercero para ASOBAL, un cuarto para AJBM y el quinto para el INEM. La copia para la AJBM se le entregará al jugador profesional de balonmano para que el mismo la haga llegar a la sede de su asociación.

Deberán figurar necesariamente, como contenido mínimo, las estipulaciones consignadas en el modelo de contrato tipo que se adjunta como anexo II al texto del presente Convenio.

##### Artículo 15. *Formas contractuales.*

Cada club participante en la Liga ASOBAL tendrá obligatoriamente y como mínimo, siete (7) jugadores contratados a tiempo completo más cinco (5) jugadores contratados a tiempo parcial (mínimo 50 % de la jornada laboral). Estos clubes depositarán una aval o garantía salarial de 51.100 euros por temporada.



Se establece una rebaja de 5.000 euros en la cuantía del aval a depositar en aquellos Clubes que tengan más de siete (7) jugadores contratados a tiempo completo, de acuerdo a la siguiente tabla:

Ocho jugadores contratados a tiempo completo más 4 jugadores contratados a tiempo parcial: Depósito de un aval de 46.100 euros.

Nueve jugadores contratados a tiempo completo más 3 jugadores contratados a tiempo parcial: Depósito de un aval de 41.100 euros.

Diez jugadores contratados a tiempo completo más 2 jugadores contratados a tiempo parcial: Depósito de un aval de 36.100 euros.

Once jugadores contratados a tiempo completo más 1 jugador contratado a tiempo parcial: Aval de 31.100 euros.

Doce jugadores contratados a tiempo completo: Depósito de un aval de 26.100 euros. Trece jugadores contratados a tiempo completo: Depósito de un aval de 21.100 euros. Catorce jugadores contratados a tiempo completo: Depósito de un aval de 16.100 euros. Quince jugadores contratados a tiempo completo: Depósito de un aval de 11.100 euros. Diecisésis jugadores o más contratados a tiempo completo: Depósito de un aval de 9.000 euros (aval mínimo).

El aval mínimo se establece en 9.000 euros, que se establece como garantía salarial mínima a depositar por los clubes que cumplan el último apartado de la anterior tabla.

De los 7 jugadores a tiempo completo más 5 a tiempo parcial habrá una excepción de 2 jugadores en aquellos casos de jugadores que ostenten la condición funcionario de la administración pública (pluriempleado), que habiendo solicitado a dicha administración la posibilidad de ser jugador contratado con cotización a la Seguridad Social le haya sido denegada.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*  
Solo podrá establecerse un periodo de prueba por escrito, que en ningún caso superará los tres meses a computar desde la incorporación efectiva a los entrenamientos.

#### *Artículo 17. Duración del contrato.*

El contrato suscrito entre el club y el jugador profesional de balonmano tendrá siempre una duración determinada. Finalizada la vigencia del contrato, este podrá ser prorrogado por mutuo acuerdo de las partes, en los términos establecidos en el párrafo segundo, del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

#### *Artículo 18. Cesiones temporales.*

Durante la vigencia de un contrato, el club podrá ceder temporalmente a otro los servicios de un balonmanista profesional, siempre que este acepte expresamente dicha cesión temporal.



Núm. 22

# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6413

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un periodo superior al tiempo que reste de vigencia al contrato de dicho jugador con el club cedente y sin que la cesión pueda afectar a los derechos de participación del jugador en la competición, sin más limitación que la regulada deportivamente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificaran las condiciones y tiempo de cesión, respecto de los que se considerará subrogado el cessionario respecto del cedente. En el supuesto de que solo constase la cesión, se entenderá que el cessionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del cedente. En todo caso, ambos responderán solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Artículo 19. *Contraprestación económica por cesión temporal.*

En el supuesto de que la cesión se realizara a cambio de contraprestación económica, pactada entre cedente y cessionario, el balonmanista profesional tendrá derecho a percibir como mínimo el 15 por 100 del precio pactado, que deberá ser abonado por el club o entidad deportiva cessionaria en el momento de la aceptación de la cesión por el jugador.

Artículo 20. *Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.*

Durante la vigencia de un contrato, el club y el balonmanista profesional podrían acordar la terminación del mismo, siempre que aquel haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostente sobre el jugador, y siempre que este acepte expresamente dicha cesión definitiva.

En este caso el convenio de cesión constará por escrito en el que figurarán, los clubes intervenientes, el precio de la cesión, si lo hubiera, la aceptación expresa del jugador cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el club cedente.

En caso de cesión definitiva mediante pago de una cantidad, el jugador tendrá derecho a percibir como mínimo el 15 por 100 del precio de dicha cesión, que deberá ser pagado por el club adquirente de los derechos sobre el jugador, en todo caso.

---

Artículo 21. *Salario.*

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

1. Las retribuciones abonadas por los clubes a los jugadores profesionales de balonmano serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.



2. A los efectos del presente Convenio los deportistas profesionales deberán suscribir contratos a tiempo completo y a tiempo parcial (mínimo 50 % de la jornada laboral), según la tabla incluida en el artículo 15 del presente Convenio colectivo).

El régimen de contratos y de inclusión en el régimen de seguridad social será el previsto con carácter general en la legislación vigente.

#### Artículo 22. *Conceptos salariales.*

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un jugador profesional de balonmano son: Sueldo mensual, gratificaciones extraordinarias, primas de fichaje, primas especiales, primas de partido y, en su caso, derechos de explotación de imagen.

#### Artículo 23. *Estructura retributiva.*

A los efectos previstos en los artículos 20 y demás a los que se refiera el presente Convenio colectivo, el salario mínimo interprofesional de los jugadores profesionales de balonmano durante la vigencia de éste Convenio será el salario mínimo interprofesional vigente.

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

Núm. 22

## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6414

El importe anterior se actualizará anualmente, aumentándolos de acuerdo a las variaciones del IPC publicados por el INE u organismo que sustituya a este, en la fecha de 30 de junio de cada temporada de vigencia del Convenio.

El referido importe será obligatoriamente sujeto a cotización a la Seguridad Social, como mínimo, en la cuantía fijada anual y reglamentariamente como salario mínimo interprofesional.

#### Artículo 24. *Prima de contratación, fichaje o permanencia en la categoría.*

Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el club o entidad deportiva y cada jugador profesional por el hecho de suscribir el correspondiente contrato de trabajo.

Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago.

#### Artículo 25. *Prima de partido.*

La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactará, en su caso, por cada club o entidad deportiva con su plantilla de jugadores profesionales o con cada jugador profesional de forma individual, y deberá constar siempre por escrito firmado por el representante del club o entidad deportiva y el jugador o representante de la plantilla.

Artículo	26.	Otras	retribuciones.
Los derechos de imagen cedidos contractualmente por el jugador al club, para su			

explotación, no serán objeto de la aplicación de este Convenio.

*Artículo 27. Retribución de vacaciones.*

El jugador profesional percibirá durante el periodo de vacaciones el importe correspondiente a su sueldo mensual ordinario, sin que pueda representar menoscabo en su retribución o restantes prestaciones.

*Artículo 28. Recibo de salarios.*

Los clubes o entidades deportivas sujetos al presente Convenio deberán realizar el pago de las retribuciones pactadas, en los recibos oficiales de salarios o justificantes de cobro, según modelo aprobado por la vigente legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada al jugador profesional.

*Artículo 29. Pago de salarios.*

Cuando no se haya especificado el día de pago de las retribuciones pactadas se entenderá como tal el siguiente:

Prima de fichaje o permanencia en la categoría: Al término de cada temporada y siempre antes del 30 de junio. Cuando la prima se refiera a periodos superiores a un año, se dividirá el importe por el número de años, para determinar la cantidad correspondiente a cada temporada.

Prima por partido. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de su devengo. Sueldo mensual. Dentro de los cinco últimos días de cada mes.

El club o entidad deportiva podrá optar por pagar en efectivo, mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique el jugador profesional las retribuciones correspondientes.

*Artículo 30. Garantía salarial.*

Cada uno de los clubes o entidades deportivas componentes de la liga ASOBAL garantizarán, con carácter obligatorio, el cobro de las cantidades que adeuden a los

---

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

Núm. 22

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6415

jugadores en concepto de salario pactado en contrato individual, mediante la prestación de los avales o garantías necesarios según la tabla incluida en el artículo 15 del presente Convenio colectivo, que serán formalizados y cuyo depósito se realizará en ASOBAL.

Cada uno de los clubes participantes en la Liga ASOBAL depositarán la cuantía del aval conforme al artículo 15 del presente Convenio colectivo, y en la fecha especificada en el

Reglamento de Partidos y Competiciones de la Real Federación Española de Balonmano, al objeto de responder con dicha suma única y exclusivamente al pago de las resoluciones firmes de la Comisión Paritaria que sean relativas a reclamaciones salariales de jugadores profesionales, que se hubieran producido en la temporada deportiva en curso y que tengan su justificación en los contratos laborales debidamente presentados en la asociación para dicha temporada y cantidades salariales que se hubieran devengado durante la misma. Una vez ejecutado dicho aval o garantía salarial, el club ejecutado responderá el plazo máximo de veinte días naturales a contar desde la fecha de la firmeza de la resolución de la Comisión Paritaria con el depósito en ASOBAL de otro aval de la misma cuantía que el ejecutado.

Si dicha garantía no fuera entregada en dicho plazo, o siéndolo no respondieran a las exigidas por la Comisión Paritaria ASOBAL-AJBM, se procederá a poner dicha circunstancia en conocimiento de la Comisión de Seguimiento de la RFEBM a los efectos de aplicar la reglamentación correspondiente.

En cualquier caso, antes del comienzo de la temporada, se aplicarán las normas federativas de participación en competiciones oficiales respecto de la exigencia de garantías complementarias por la Comisión de Seguimiento de la RFEBM.

#### *Artículo 31. Retribución durante incapacidad transitoria.*

El balonmanista profesional que durante la vigencia del contrato sufriera baja por incapacidad transitoria por cualquier causa, tendrá derecho a que el club o entidad deportiva le complete la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus retribuciones, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del contrato.

Con excepción de dicha garantía y del siguiente artículo, y las que expresamente consten en este Convenio, las partes acuerdan expresamente no establecer ningún otro tipo de garantía, seguro o beneficio para situaciones de incapacidad o fallecimiento.

#### *Artículo 32. Indemnizaciones.*

Las indemnizaciones previstas en el artículo 13 apartado d) del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que puedan corresponder al balonmanista profesional o sus herederos como consecuencia de accidente y enfermedad no profesional con resultado de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez, se fijan en doce mensualidades, comprensivas de la totalidad de conceptos salariales percibidos por el jugador con un límite de sesenta mil euros (60.000 €), todo ello sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponderle por razón de su inclusión en el sistema protector de la Seguridad Social o de aquellas que fuesen incluidas en el contrato que le una individualmente al club en el que preste sus servicios como balonmanista profesional.

Los riesgos indemnizables por los expresados conceptos, incluidos los que pudieran surgir como consecuencia de viajes, podrán ser cubiertos mediante la suscripción de la oportuna póliza de seguro colectivo cuya prima anual se justificará, junto con sus renovaciones, a ASOBAL quien la hará llegar con la misma periodicidad a la asociación de balonmanistas justificando con la póliza el aseguramiento de todos los jugadores que presten sus servicios en clubes o entidades adscritas a ASOBAL y como beneficiarios aquellas personas que expresamente designe cada jugador comprendido en la póliza (aparte del propio jugador).

# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 22 Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6416

## CAPÍTULO VI

### Mejoras sociales

Artículo 33. *Fondo social para promoción del Balonmano.*

Los firmantes del presente Convenio colectivo se comprometen a establecer un marco de relaciones que traten de impulsar la promoción del balonmano profesional en nuestro país, a cuyo fin ASOBAL, en el marco concreto de las respectivas actuaciones se obliga a colaborar en la financiación de las actividades que pudieran ser programadas en dicho ámbito conjuntamente con AJBM.

Artículo 34. *Partido de las Estrellas.*

La organización del Partido de las Estrellas es competencia exclusiva de la AJBM destinando sus beneficios a los fines sociales de la citada asociación.

Será obligatorio incluir la fecha del partido en el calendario de competición oficial a presentar a la RFEBM para su aprobación. Se realizará en fin de semana y sin coincidir con otra competición o concentración de la selección absoluta.

ASOBAL se compromete a colaborar y organizar con AJBM que el citado partido se retransmita a través de cadenas de televisión públicas o privadas, comprometiéndose ASOBAL a gestionar la cesión gratuita de la instalación deportiva oficial perteneciente a cualquiera de los clubes integrantes de la misma para la celebración de dicho partido.

Para su celebración, cada club tendrá de ceder, como mínimo, un jugador nacional y uno no seleccionable propuestos por AJBM. La cesión de jugadores y su respectivo seguro para este partido constará, de forma individualizada, en un documento a suscribir entre AJBM y los respectivos clubes.

Los jugadores tendrán la obligación de estar treinta y seis horas antes de la hora del partido en el lugar donde les cite la AJBM.

Artículo 35. *Acceso a los campos.*

Durante la vigencia del presente Convenio, los jugadores afiliados a la AJBM tendrán libre acceso a cualquier partido ya sea oficial o amistoso, en que intervenga cualquier equipo afiliado a ASOBAL.

A tal efecto, la AJBM y ASOBAL confeccionarán un carnet que deberá presentarse en el momento de acceder al pabellón.

## CAPÍTULO VII

### Derechos y libertades

Artículo 36. *Libertad de expresión.*



Los balonmanistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las derivadas de la ley y el respeto a los demás.

#### Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Los balonmanistas profesionales tendrán derecho a desarrollar, en el seno de los clubes a que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia. A estos efectos podrán elegir a los componentes de la plantilla que les representen en el club para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla.

Los jugadores profesionales, afiliados a la AJBM y pertenecientes a plantillas de equipos de liga ASOBAL, podrán constituir secciones sindicales en los clubes en que presten sus servicios, representados a todos los efectos por un delegado sindical.

---

---

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

Núm. 22

## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6417

Antes del 30 de agosto de cada temporada deportiva, la AJBM comunicará a ASOBAL su representante en cada club. Este tendrá derecho a asistir cada temporada a cinco reuniones de la AJBM en lunes, previo aviso a su club que le autorizará obligatoriamente, salvo en caso de necesidad extraordinaria.

Los clubes deberán poner a disposición de los jugadores, en los vestuarios, un tablón de anuncios, que esté en lugar visible, y que podrá ser utilizado por estos para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla.

Los clubes tendrán a disposición de los delegados sindicales o, en su defecto, de la AJBM, cuantos documentos indique la legislación vigente, en las condiciones y formas que esta determine.

---

Artículo 38. *Derecho supletorio.*

### CAPÍTULO VIII

#### Otras disposiciones

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regulan la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, y, en su defecto, por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, normas emanadas de la Comisión Paritaria según lo dispuesto en el artículo 6 de



presente Convenio y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

*Artículo 39. Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario aplicable por los clubes o entidades deportivas a sus jugadores se regirá por lo dispuesto en el Reglamento general que se adjunta en el anexo III al presente Convenio colectivo, el cual se aplicará en defecto de régimen disciplinario propio de cada club debidamente aceptado por los jugadores y depositada una copia en ASOBAL y otra en AJBM al inicio de cada temporada deportiva.

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la supresión o modificación de alguna de las cláusulas del Convenio, quedará este provisionalmente sin efecto entre las partes, quedando en todo caso a salvo de los derechos eventualmente adquiridos en el ínterin por las mismas o por cualesquiera otros terceros de buena fe, debiendo procederse a la renegociación global de su contenido, en un plazo máximo de diez días, en el seno de su Comisión Paritaria.

Disposición adicional segunda.

1. Las referencias que se contienen en este Convenio colectivo a los clubes y entidades deportivas se entenderán referidas, en su caso, a las SAD que sucedan a los mismos, si durante la vigencia del Convenio se produjera la constitución de la Liga Profesional correspondiente.

2. De producirse la sustitución a que se refiere el apartado 1 durante la vigencia del IV Convenio colectivo, cualquiera de las asociaciones firmantes, o ambas de común acuerdo, podrán dar por finalizado el mismo e instar la negociación de un nuevo Convenio que lo sustituya previa denuncia del vigente según lo estipulado en el artículo 5.

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

**Núm. 22**

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO** Jueves 26 de enero de 2017

**Sec. III.**

**Pág. 6418**

---

Artículo 1.º

ANEXO I

**Comisión Paritaria**

## TÍTULO I

### Definición y funcionamiento

El presente Reglamento establece las competencias, funcionamiento y composición de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre ASOBAL y AJBM.

#### Artículo 2.0

La Comisión Paritaria será un órgano compuesto por ASOBAL y AJBM. A dicho efecto, ambas partes expresan su voluntad inequívoca de solucionar todas aquellas cuestiones que sean competencia de la Comisión según lo dispuesto en el Convenio colectivo suscrito entre ambas asociaciones.

Intervendrá en todos aquellos aspectos del convenio que impliquen estudio, desarrollo y mejora del balonmano así como aquellos en los que se deba conocer de competencia reglamentaria, disciplinaria o de incumplimiento de pactos singulares alcanzados entre las partes.

#### Artículo 3.0

Estará compuesta por cuatro representantes designados por mitad por cada una de las partes negociadoras del presente Convenio pudiendo contar ambas con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

Cada una de las partes firmantes designará por escrito seis representantes de los que deberán asistir como máximo dos a cada una de las reuniones pudiendo ser sustituidos en cualquier momento previa notificación a la otra parte.

Actuará como Presidente, alternativamente, el representante que se designe al efecto por cada una de las partes y como secretario el designado por la parte que no ostente la presidencia. Los representantes podrán designarse específicamente para cada reunión.

#### Artículo 4.0

Como norma general, la Comisión Paritaria se reunirá mensualmente.

Quedará válidamente constituida cuando estén presentes dos representantes, uno en representación de cada parte. De no llegarse al quórum necesario, se aplazara la reunión debiéndose volver a convocar.

La sede habitual de las reuniones de la Comisión será la de las respectivas sedes de la asociaciones firmantes. No obstante, podrá acordarse por las partes, de común acuerdo, la celebración de alguna reunión en sede distinta.

#### Artículo 5.0

Para la toma de acuerdos, cada parte firmante tendrá un voto. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las partes asistentes.

\*\* En el supuesto de no llegarse a un acuerdo, el asunto en cuestión será tratado en la siguiente reunión. Si continuase el desacuerdo entre las partes después de la siguiente reunión, la parte denunciante solicitará un árbitro, que resolverá de forma vinculante para ASOBAL y AJBM.



Núm. 22

# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6419

---

Artículo 6.0

Artículo 7.0

## TÍTULO II

### Competencias

Las competencias de la Comisión Paritaria se basarán en las relaciones entre jugadores y clubes de la Liga ASOBAL afiliados a sus respectivas asociaciones o participen en dicha Liga ASOBAL, con el fin de mejorar y perfeccionar la práctica, imagen y desarrollo del balonmano y, sin carácter de exclusividad, se citan:

- La elaboración y modificación en su caso de los contratos-tipo oportunos, en virtud del estatus del jugador de balonmano y la certificación que acredite, en su caso, la consideración de jugador aficionado para el supuesto de que no tenga la consideración de contratado.
- El estudio y aprobación, en su caso, de otros redactados de contratos que puedan presentarse ante la Comisión Paritaria.
- El depósito de dichos contratos.
- El estudio y aprobación de la legalidad del contenido del Reglamento de Régimen Interno que obligatoriamente deben presentar todos los clubes al comienzo de la temporada 2016/2017, exigiendo unas condiciones mínimas.
- Analizar y resolver sobre las reclamaciones de los clubes a los jugadores, respecto al incumplimiento de las cláusulas de los contratos que les vinculen y hayan sido depositados en la Comisión de Seguimiento.
- Estudiar las denuncias de los clubes y jugadores que se produzcan en el curso de la temporada, con el fin de resolver el derecho del jugador al pago de sus salarios y otras obligaciones contraídas por los clubes, a causar baja en los mismos y a obtener la libertad federativa inmediata, o en su caso, el derecho del club a imponer las sanciones disciplinarias y/o económicas, y solicitar las bajas federativas a que hubiera lugar.
- Adoptar las medidas cautelares que se estimen oportunas para asegurar el cumplimiento de las decisiones.
- Facilitar a los órganos jurisdiccionales de la RFEBM, cuando se considere oportuno, el informe previsto en el Reglamento de Partidos y Competiciones de la RFEBM.
- Estudiar las propuestas que puedan aportarse por las partes.

– El tratamiento y aprobación de la propuesta de calendario de las competiciones de la Liga ASOBAL de cada temporada para presentar ante la Asamblea general de la RFEBM.

### TÍTULO III

#### Procedimiento

El procedimiento se desarrollará con arreglo a los principios esenciales de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes, rigiéndose por las normas recogidas en este Reglamento y en las demás disposiciones que le afecten.

Las partes podrán actuar por sí mismas o valerse de abogado en ejercicio. Todos los plazos previstos en el presente Reglamento, se entenderán computados por días hábiles y su cómputo comenzará al día siguiente de la correspondiente notificación.

Las notificaciones que se practiquen durante la tramitación de los procedimientos se realizarán mediante correo electrónico, y la fecha de su comprobante de recepción correcta determinará el inicio del plazo concedido para cada diligencia o trámite.

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

#### Núm. 22

## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6420

#### Artículo 8.0

Cuando un club o jugador quieran comparecer ante la Comisión Paritaria, deberán solicitarlo por escrito a través de las respectivas asociaciones, indicando con claridad la otra parte del conflicto y la pretensión fundamentada que motive su solicitud.

Recibida la solicitud en forma, la Comisión estudiará su admisión a trámite en la primera reunión que se convoque. Estudiada la solicitud, se acordará sobre su admisión por providencia no fundamentada, siendo fundamentada si no se admite a trámite. Dicha providencia se notificará a las partes interesadas.

#### Artículo 9.0

Admitida a trámite la solicitud de que se trate la Comisión ordenará la apertura del expediente que deberá ser debidamente numerado de forma correlativa y que se conservará siempre en la sede bajo la custodia del Secretario habilitado al efecto.

Seguidamente la Comisión pondrá en conocimiento de la otra parte en conflicto la solicitud presentada, para que aquella en el plazo de cinco días hábiles formule por escrito las alegaciones que considere oportunas.

Presentado el anterior escrito, o transcurrido el plazo para su presentación, la Comisión pondrá en conocimiento de las partes su conflicto el plazo común de tres días hábiles para la proposición de los medios de prueba de que intenten valerse.

A los efectos del anterior apartado se aceptaran como medios de prueba los admitidos en derecho.

#### Artículo 10.o

Los medios de prueba solicitados se entenderán aceptados por la Comisión de no existir providencia que los deniegue. Contra las providencias de denegación de medios probatorios no cabrá recurso alguno.

#### Artículo 11.o

Finalizada la práctica de los medios probatorios propuestos, la Comisión dictara resolución en la primera reunión que se celebre.

Las resoluciones de la Comisión, que serán suscritas en primera copia por los miembros que las adopten, deberán expresar necesariamente los siguientes extremos:

1. a) Lugar y fecha de la resolución.
2. b) Identificación de los miembros que adopten el acuerdo.
3. c) Circunstancias personales de las partes en conflicto.
4. d) Síntesis de la solicitud efectuada y del escrito de alegaciones.
5. e) Pruebas practicadas y el resultado que de las mismas se desprenda.
6. f) Fallo de la Comisión.

#### Artículo 12.o

Las resoluciones se adoptaran por mayoría simple de las partes presentes en un plazo no superior a quince días y cualquiera de ellas podrá solicitar que en las mismas se exprese su voto de reserva o discrepancia.

---

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

#### Núm. 22

## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Jueves 26 de enero de 2017

### ANEXO II

#### **Modelo de contrato tipo (1)**

En ..... a ..... de ..... de 20.... REUNIDOS

De una parte

#### **Sec. III.**

Pág. 6421

D. ...., mayor de edad, con DNI número ..... y domicilio en ....., calle .....

D. ...., mayor de edad, provisto de DNI número ..... (o pasaporte) n.o..... y domicilio en calle .....

#### INTERVIENEN

El primero, en nombre y representación de la entidad denominada ..... (en adelante, el Club), en su calidad de ..... El club tiene su domicilio en ....., calle ....., CIF número .....

Y el segundo, en su condición de jugador profesional de balonmano, obrando en nombre e intereses propios.

Se reconocen mutuamente capacidad legal y legitimación suficientes para suscribir el presente contrato, por lo que

#### MANIFIESTAN

I. Que ambas partes consideran de reciproco interés que D. ...., entre a formar parte de la plantilla de jugadores profesionales de balonmano del club.

II. Que habiéndose llegado a un acuerdo sobre las condiciones de dicha integración acuerdan formalizarlas por medio del presente contrato de trabajo, que se regirá por las siguientes

#### CLÁUSULAS

Primera.–El objeto del presente contrato es la integración de D. .... en la plantilla de jugadores profesionales de balonmano del club, participando en sus actividades deportivas bajo la dirección y organización del mismo, y aportando su colaboración y capacitación como jugador.

A este objeto, se convienen las siguientes obligaciones del jugador:

a) Entrenarse en el marco de la estructura técnica de club y cuidar su buena condición física al objeto de lograr el mejor rendimiento posible en su actividad.

b) Jugar en todos los partidos, oficiales o amistosos, que dispongan los servicios técnicos del club.

c) Aceptar y cumplir las normas generales y de disciplina del club, una vez le sea entregada la copia de las mismas.

d) Utilizar la indumentaria y material deportivo que le provea el club, con excepción del calzado deportivo, materia sobre la cual club y jugador podrán alcanzar acuerdos particulares.

Segunda.–El presente contrato se concierta expresamente por las temporadas deportivas ..... iniciándose el día ..... y finalizando el día .....



Núm. 22

# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6422

Tercera.—Como retribución de los servicios prestados por el jugador, el club se compromete a abonarle las cantidades brutas que a continuación se especifican:

Temporada ...../..... Temporada ...../..... Temporada ...../.....

..... € ..... € ..... €.

Las indicadas cantidades serán satisfechas por el club distribuidas en doce mensualidades consecutivas, siempre en los primeros cinco días del mes, la primera de las cuales se abonara el día ..... de ..... del año en curso).

Primas especiales:

.....  
.....  
.....  
.....

Gratificaciones extraordinarias:

.....  
.....  
.....  
.....

En cualquier caso, el jugador percibirá como mínimo la retribución mínima garantizada según el Convenio colectivo vigente.

Cuarta.—El Jugador acepta y se somete a la normativa de la Real Federación Española de Balonmano.

Quinta.—El club se compromete a proporcionar al jugador la asistencia médica gratuita, a través de sus propios servicios médicos, o de los que tuviera concertado, dentro del ámbito de la medicina deportiva.

Sexta.—La resolución del presente contrato se producirá por expiración del tiempo convenido en el mismo.



Si el club procediera a rescindir unilateralmente éste contrato sin causa justificada, el jugador tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones acordadas que restasen hasta la finalización del mismo.

La resolución voluntaria por parte del deportista profesional se someterá a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1006/1985.

Séptima.–El presente contrato anula cualquier otro suscrito con anterioridad y cuyo objeto sea el mismo que el expresado en el presente documento.

Octava.–En todo lo no dispuesto en el presente contrato será de aplicación el Convenio colectivo de trabajo ASOBAL-AJBM, para la actividad del balonmano profesional, y el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y las demás normas laborales en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con el contenido del presente documento, lo firman las parte por quintuplicado ejemplar, en el lugar y fecha del encabezamiento.

Por el club El Jugador

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 22 Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6423

### ANEXO III

#### **Reglamento General de Régimen Disciplinario.**

##### *Artículo 1. Ámbito de aplicación.*

El presente Reglamento General sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre los clubes o SAD pertenecientes a ASOBAL y los jugadores inscritos en las Competiciones Profesionales de Balonmano pertenecientes a la Asociación de Jugadores de Balonmano (AJBM).

Las infracciones de las reglas del juego o de la competición, y de las normas generales deportivas, se regirán por lo dispuesto en los artículos 73 y siguientes de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

##### *Artículo 2. Principios generales.*

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde al club o SAD, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.

2.2 No podrán ser sancionadas disciplinariamente las acciones u omisiones que no se hallen tipificadas como falta en la fecha del suceso que se trate.

2.3 Si unos mismos hechos implicasen la comisión de dos o mas faltas, se sancionaran conjuntamente, con respeto al principio general «non bis in ídem».

2.4 Igual respeto deberá observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en la Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa del imputado, y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo o culpa en el autor de la infracción de que se trate.

2.5 Las faltas se catalogarán como leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad.

Artículo 3. *Circunstancias modificativas.*  
Serán circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado: 3.1 Como eximentes:

El	caso	fortuito.
La	fuerza	mayor.
La legítima defensa.		

3.2 Como atenuantes:

El arrepentimiento espontáneo.  
El haber precedido inmediatamente a la comisión de la falta provocación suficiente.

3.3 Como agravantes: La reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado durante esa misma temporada, por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar.

3.4 De no existir circunstancias atenuantes ni agravantes, el club o SAD impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De darse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse solo de agravantes, en el máximo. Si concurriesen una y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

Artículo 4. *Faltas leves.*

Se considerarán como tales:

4.1 No notificar al club o SAD, con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de haberlo hecho y sin perjuicio de su posterior justificación.

---

---

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 22 Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6424

4.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada, por periodo inferior a quince minutos, siempre que no afecte a un partido.

4.3 La manifiesta e injustificada corrección en el trato mantenido con terceros con la ocasión de la prestación de servicios.

4.4 Dos faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, sin causa justificada, producidas en el plazo de un mes.



4.5 Una falta de puntualidad a los desplazamientos o partidos, sin causa justificada.

*Artículo 5. Faltas graves.*

5.1 La primera y segunda faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el periodo de un mes, no tratándose de un partido.

5.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada, por periodo superior a quince minutos, siempre que no afecte a un partido.

5.3 No hacer uso del material deportivo facilitado por el club o SAD en los partidos o actos oficiales a que debe concurrirse bajo la disciplina de aquél.

5.4 La disminución manifiesta, voluntaria, grave o continuada en el rendimiento normal de trabajo.

5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes e instrucciones de los directivos o técnicos del club o SAD, cuyo cumplimiento resulte exigible, por actuar aquellos en el ámbito de sus respectivas competencias.

5.6 No mantener, por causas injustificadas, la condición física adecuada durante el transcurso de la temporada deportiva, incluidos el consumo habitual de bebidas alcohólicas y otras sustancias en grado tal que pueda perjudicar la salud.

5.7 La reiteración en salidas nocturnas abusivas y el retirarse a descansar después de la una de la madrugada el día anterior a un partido.

5.8 Ocultar al entrenador, o al responsable del club o SAD, la existencia de enfermedades o lesiones, así como la trasgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas.

5.9 La negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del club o SAD, siempre y cuando se encuentren dentro del ámbito de la relación laboral regulada por este Convenio.

5.10 La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra ASOBAL y el club o SAD, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso ha salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución.

5.11 Los malos tratos físicos o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de su actividad profesional.

5.12 Acumulación de dos faltas leves en un mes.

5.13 Entre tres y seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.

5.14 Dos faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos en el plazo de un mes.

*Artículo 6. Faltas muy graves.*

Serán consideradas como tales:

6.1 La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el periodo de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial.

6.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada durante la disputa de un partido oficial.



6.3 Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional.

---

---

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 22 Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6425

6.4 La simulación de enfermedad o accidente que se entenderá cuando un jugador en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.

6.5 La desobediencia que implice quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio muy grave al club o SAD.

6.6 Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.

6.7 Acumulación de dos faltas graves, en el periodo de dos meses.

6.8 Más de seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.

6.9 Tres o más faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos, en el periodo de un mes.

Artículo 7. Sanciones.  
Se podrán imponer las siguientes sanciones: 7.1 Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación escrita.  
Suspensión de empleo y sueldo por un día. Multa de hasta 210 euros, según grados:

Mínimo: De 6,00 a 60,00 euros. Medio: De 60,00 a 120,00 euros. Máximo: De 120,00 a 210,00 euros.

7.2 Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

Multa de hasta 600,00 euros, según grados, con el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada.

Mínimo: De 210,00 a 300,00 euros. Medio: De 300,00 a 450,00 euros. Máximo: De 450,00 a 600,00 euros.

7.3 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

Multa de hasta 1.500 euros según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada.

Mínimo: De 600,00 a 900,00 euros. Medio: De 900,00 a 1.200,00 euros. Máximo: De 1.200,00 a 1.500,00 euros.

Despido procedente, lo cual no dará derecho al jugador a percibir cantidad alguna por la resolución del contrato, aunque estuviera así pactado en su contrato. La declaración de «procedente» será competencia exclusiva de los respectivos juzgados de lo social.

#### Artículo 8. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los diez días, y las muy graves a los cincuenta días, todos ellos naturales, contados a partir de la fecha en que el club o SAD haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de esta salvo supuesto de ocultación fraudulenta.

---

---

cve: BOE-A-2017-843 Verificable en <http://www.boe.es>



---

Núm. 22

## BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Jueves 26 de enero de 2017 Sec. III. Pág. 6426

La prescripción quedará interrumpida por la comunicación de imposición de la sanción, en las faltas leves, o por la notificación de incoación del oportuno expediente disciplinario, en las graves y muy graves.

#### Artículo 9. *Procedimiento sancionador.*

9.1 Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incurrir, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo.

9.2 El procedimiento se iniciará con la notificación por escrito al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte del club o SAD.

9.3 En el plazo de los ocho días hábiles siguientes, se redactara el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado, a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles, pueda presentar el de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa, y proponiendo las pruebas de que intente valerse.



9.4 Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación el club o SAD ordenara, en su caso, la apertura de un periodo de prueba de entre cinco y diez días hábiles más.

9.5 En el plazo de otros diez días hábiles, el club o SAD deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la AJBM, a través de ASOBAL.

9.6 Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

9.7 No se admitirá en ninguna circunstancia, la suspensión de empleo y/o sueldo hasta que no exista resolución del expediente disciplinario.

*Artículo 10. Expediente de información reservada.*

Cuando así se estime oportuno, al tener conocimiento de una supuesta infracción, los clubes o SAD podrán acordar la instrucción reservada, para conocer con exactitud de los hechos acaecidos, antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente disciplinario o, en su caso, el archivo de las actuaciones.

*Artículo 11. Cumplimiento y prescripción de las sanciones.*

11.1 Las sanciones impuestas a los jugadores por faltas leves, graves o muy graves, se cumplimentarán, en principio una vez conste fehacientemente su firmeza. La sanción se considerará firme a partir de los quince días hábiles desde que consta su comunicación al jugador y no queda acreditada la interposición de las acciones legales que en su caso pudieran corresponderle a este.

11.2 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los diez, veinte y cuarenta días naturales siguientes a la fecha en que hayan devenido firmes, de no haberse iniciado su cumplimiento en dichos plazos, salvo causa de suspensión suficiente, sin perjuicio de que ello no pueda implicar un perjuicio superior para el propio club. En el supuesto de acatamiento expreso de la sanción por parte del jugador, el cumplimiento de la misma, deberá iniciarse, o en su caso, llevarse a cabo, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de dicho acatamiento al club o SAD.

11.3 Las multas se abonaran en la forma que prevengan los órganos directivos del club o SAD.

***ANEXO 2. Protocolo actuación frente a violencia sexual***



**Protocolo de actuación frente a la violencia sexual**

**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BALONMANO**



***Protocolo actuación frente a la violencia sexual***



## ÍNDICE

1. Introducción .....	3
2. Declaración de principios .....	6
3. Ámbito de aplicación .....	8
4. Definiciones .....	8
5. Situaciones, actitudes y comportamientos relacionados con la violencia sexual .....	14
6. Medidas preventivas .....	15
7. A quién pedir ayuda .....	16
8. Comité Asesor .....	17
9. Cómo pedir ayuda .....	19
10. Procedimiento de actuación .....	20
11. Atención a las víctimas .....	22
12. Evaluación, seguimiento y registro .....	22





## 1. Introducción

La violencia sexual es una forma de grave vulneración de los derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, y la libertad sexual; un problema que afecta a mujeres y a hombres de todas las edades, en todos los ámbitos de la sociedad. La población infantil es especialmente vulnerable, dado que uno de cada cinco niños/as y adolescentes han sufrido violencia sexual antes de los 18 años<sup>1</sup>. En lo que al deporte se refiere, investigaciones llevadas a cabo en Reino Unido, Bélgica y Alemania revelan que entre un 11% y un 25% de hombres, y un 17% y un 48% de mujeres han sufrido abuso sexual en este ámbito antes de los 21 años<sup>2</sup>. Por lo tanto, existen evidencias de que la violencia sexual también tiene lugar en el ámbito deportivo.

En este sentido, con objeto de mejorar la salud y la protección de los/as deportistas, y de transformar el deporte en un ámbito más seguro y más saludable, el **Comité Olímpico internacional** (COI)<sup>3</sup> presentó en 2007 su Declaración de Consenso sobre el Acoso y Abuso Sexual en el Deporte. Asimismo, **Safe Sport International**<sup>4</sup> adoptó en 2014 la Declaración de Brunel, estableciendo una serie de principios orientados a garantizar la protección de los/as deportistas, de todas las formas de violencia.

En 2015 el Comité de Ministros y Ministras del **Consejo de Europa**<sup>5</sup> aprobó una Recomendación sobre la incorporación de la perspectiva de género en el deporte, donde se insta a los estados miembros a desarrollar programas específicos para combatir la violencia sexual en el deporte: por un lado, adoptar, implementar y monitorizar políticas y medidas en colaboración con las entidades deportivas, para prevenir y combatir la violencia de género contra las mujeres y niñas en el deporte (intimidación o violencia física; y acoso y abuso verbal, psicológico y sexual). Y por otro, diseñar e implementar políticas y medidas para prevenir y combatir el bullying, el acoso y la violencia de género en el ámbito de la actividad física y el deporte, y promover que las escuelas, ayuntamientos, federaciones deportivas y clubes implementen y evalúen dicha implantación (artículos 15 y 16, respectivamente).

<sup>1</sup> Council of Europe (2018). About child sexual abuse: <https://www.coe.int/en/web/sport/start-to-talk>

<sup>2</sup> Fasting, Kari (2018). Violence against women in sport: definitions and prevalence. Breaking the cycle of inequality in sport, by fixing gender balance in sport and preventing violence against women. Zagreb, Croacia, 25 de octubre.

<sup>3</sup> IOC Consensus Statement on "Sexual Harassment & Abuse in Sport" (8 de febrero de 2007): <https://www.olympic.org/news/ioc-adopts-consensus-statement-on-sexual-harassment-and-abuse-in-sport>

<sup>4</sup> Safe Sport International Principles: <http://www.safesportinternational.com/principles/>

<sup>5</sup> Council of Europe (2015). Recommendation CM/Rec(2015)2 of the Committee of Ministers to member States on gender mainstreaming in sport. [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721)





Por su parte, el **IWG grupo de trabajo internacional sobre las mujeres y el deporte**, en su séptimo congreso mundial de 2018, señaló, entre las cinco prioridades de trabajo para los próximos cuatro años, la necesidad de garantizar entornos deportivos seguros y saludables en los que las mujeres ejerzan el control sobre su propio cuerpo<sup>6</sup>.

En lo que al ámbito estatal se refiere, según el **Código Penal**<sup>7</sup> es ilegal que una persona adulta mantenga relaciones sexuales con menores de 16 años, exista o no consentimiento por parte de la persona menor de edad (artículo 183). Por otra parte, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>8</sup> señala la necesidad de erradicar toda forma de violencia contra las mujeres (artículo 14), y establece la obligación de que todos los programas públicos de deporte incorporen el principio de igualdad de mujeres y hombres en su diseño y ejecución (artículo 29.-1).

El 6 de noviembre de 2013, el **Senado** adoptó un acuerdo para instar al Gobierno a la adopción de medidas para prevenir el abuso sexual infantil y juvenil en el deporte<sup>9</sup>. En concreto, se solicita sensibilizar a los/as agentes del deporte sobre las diferentes formas de violencia sexual que tienen lugar en este ámbito; implementar estrategias de prevención del abuso sexual infantil y juvenil en las organizaciones deportivas españolas; impulsar la elaboración y aplicación de códigos éticos y de conducta para entrenadores, entrenadoras, y demás personal del ámbito deportivo, tanto si trabajan con personas adultas o con menores; y poner en marcha, en colaboración con las federaciones deportivas españolas, cursos de formación destinados a entrenadores, entrenadoras, y personal del ámbito deportivo, para prevenir y detectar los casos de abuso sexual.

No obstante, en el ámbito estatal el **Anteproyecto de Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (2019)**<sup>10</sup> marca un punto de inflexión en la normativa relacionada con la violencia sexual, dado que incluye un Capítulo específico al deporte y al ocio (Capítulo VIII). Por un lado, se establece que las Administraciones Públicas, en el ámbito

<sup>6</sup> The Botswana Big Five, The IWG World Conference on Women and Sport launches its legacy: <https://www.sportanddev.org/en/article/news/botswana-big-five-iwg-world-conference-women-and-sport-launches-its-legacy>

<sup>7</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE, 281, 24 de noviembre de 1995.

<sup>8</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, 23 de marzo de 2007.

<sup>9</sup> Acuerdo del Senado para instar al Gobierno a adoptar medidas para evitar el abuso sexual en el deporte: [http://www.senado.es/legis10/publicaciones/pdf/senado/bocg/BOCG\\_D\\_10\\_262\\_1929.PDF](http://www.senado.es/legis10/publicaciones/pdf/senado/bocg/BOCG_D_10_262_1929.PDF)

<sup>10</sup> Anteproyecto de Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia: [https://www.mscbs.gob.es/normativa/audiencia/docs/LO\\_proteccion\\_integral\\_violencia\\_menores.pdf](https://www.mscbs.gob.es/normativa/audiencia/docs/LO_proteccion_integral_violencia_menores.pdf)





de sus competencias, regularán protocolos de actuación que recogerán las medidas que deberán adoptarse para la prevención, detección y actuación frente a las posibles situaciones de violencia comprendidas en el ámbito deportivo y de ocio, y que dichos protocolos deberán ser aplicados en todos los centros que realicen actividades deportivas y de ocio, independientemente de su titularidad y, en todo caso, en la Red de Centros de Alto Rendimiento y Tecnificación Deportiva, Federaciones Deportivas y Escuelas Municipales (Artículo 44). Y por otro lado, que quienes trabajen en entidades que realizan de forma habitual actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad, deberán recibir formación específica en la prevención y detección de cualquier forma de violencia sobre la infancia y la adolescencia, así como para atender adecuadamente las diferentes aptitudes y capacidades físicas e intelectuales de los/as niños/as y adolescentes con discapacidad para el fomento y el desarrollo del deporte inclusivo (Artículo 45). En particular, se establece que dichas entidades están obligadas a:

- Aplicar los protocolos de actuación que adopten las Administraciones Públicas en el ámbito deportivo y de ocio.
- Implantar un sistema de monitorización para asegurar el cumplimiento de los protocolos anteriores en relación con la protección de las personas menores de edad.
- Fomentar la participación activa de los/as niños/as y adolescentes en todos los aspectos de su formación y desarrollo integral.
- Fomentar y reforzar las relaciones y la comunicación entre las organizaciones deportivas y las familias, o quienes ejerzan las funciones de tutela, guarda o acogimiento.
- Designar la figura de "delegado/a de protección" al que las personas menores de edad puedan acudir para expresar sus inquietudes y preocupaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para que la práctica del deporte, de la actividad física, la cultura y el ocio no sean un escenario de discriminación por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, trabajando con los/as niños/as y adolescentes, así como con sus familias y los/as profesionales, en el rechazo al uso de insultos y expresiones degradantes y discriminatorias.

Por lo tanto, en base a los datos de prevalencia, y a la normativa y documentación institucional existente, es necesario adoptar medidas orientadas a la prevención y actuación frente a la violencia sexual en el deporte.





## 2. Declaración de principios

La Real Federación Española de Balonmano, basándose en la legislación, y teniendo en cuenta el derecho de los/las deportistas a disfrutar de un entorno deportivo seguro y saludable, exento de todo tipo de violencia, incluida la violencia sexual, afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia sexual en nuestra entidad, y asumimos nuestra responsabilidad de protección y salvaguardia de sus derechos. Por este motivo, adoptamos los siguientes **COMPROBIMOS** a través de este protocolo:

- Establecer un Protocolo para prevenir la violencia sexual en el ámbito de la actividad de la Real Federación Española de Balonmano
- Garantizar que todas las personas y entidades vinculadas a la Real Federación Española de Balonmano conozcan el contenido del protocolo y de los servicios de protección que tienen a su disposición.
- Procurar que las personas, empresas, entidades e instituciones relacionadas con la Real Federación Española de Balonmano, conozcan cuáles son sus responsabilidades en relación con la prevención y erradicación de la violencia sexual.
- Asegurar que los procesos de selección de personal son transparentes y seguros, garantizando que todo el personal que preste sus servicios en la Real Federación Española de Balonmano (médico, técnico, de servicios, etc.), esté en posesión del certificado de ausencia de delitos sexuales.
- Asegurar que todos los procedimientos disciplinarios y procesos de apelación están implantados para gestionar correctamente cualquier posible caso de incumplimiento de los códigos de buenas prácticas.
- Poner todos los medios a su alcance para resolver, con la mayor celeridad y eficacia posible, las solicitudes de ayuda presentadas.
- Adoptar medidas de protección contra las víctimas o terceras personas que hayan informado acerca de cualquier conducta relacionada con la violencia sexual.
- Garantizar la confidencialidad y el archivo adecuado de la documentación relacionada con un posible caso, según lo dispuesto en la Ley de protección de datos personales.
- Implantar la formación adecuada para la prevención y erradicación de la violencia sexual en el ámbito de la actividad de la Real Federación Española de Balonmano.

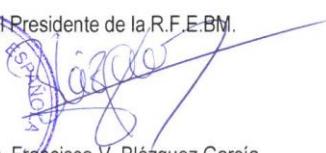




Estos principios son de aplicación a todas las personas que forman parte de la Real Federación Española de Balonmano, con independencia de sus circunstancias personales. Por ello, la Real Federación Española de Balonmano se compromete a garantizar que todas ellas reciben la información necesaria, que será a través de soportes, medios y procedimientos accesibles para las personas con discapacidad, a fin de garantizar su conocimiento y comprensión.

En definitiva, nos comprometemos a procurar que las actividades deportivas se desarrollos a través de buenas prácticas, y que estas contribuyan a la salud y bienestar de los/las deportistas, trabajadores/as, personal directivo, médico y demás personal técnico, así como de todas las personas vinculadas a la actividad de la Real Federación Española de Balonmano.

En Madrid, a veintiuno de diciembre de 2020

  
El Presidente de la R.F.E.BM.  
D. Francisco V. Blázquez García

Fecha aprobación en la Junta Directiva: 17 de diciembre de 2020

Fecha aprobación en la Comisión Delegada: 21 de diciembre de 2020





### 3. Ámbito de aplicación

El protocolo de actuación contra la violencia sexual es aplicable a toda la actividad, interna y externa, desarrollada por la Real Federación Española de Balonmano, así como a todas las personas que forman parte de la misma: deportistas, personal directivo, personal técnico, personal de administración y servicios, etc., con independencia del tipo de vinculación, relación laboral y tipología de contrato que mantengan con la entidad.

Los comportamientos incluidos en este protocolo son inadmisibles, tanto en el ámbito de la actividad de la Real Federación Española de Balonmano, como en la actividad externa relacionada con estos –viajes, actos sociales, etc.-.

Este protocolo será de aplicación en todas las instalaciones de la Real Federación Española de Balonmano, sean de titularidad propia o estén gestionadas bajo cesión pública o privada, incluidas las actitudes y los comportamientos que tengan lugar en las gradas destinadas al público.

Las situaciones que excedan de las competencias de la Real Federación Española de Balonmano serán debidamente documentadas y se informará sobre las mismas al Consejo Superior de Deportes.

### 4. Definiciones

Es importante definir los conceptos para sentar las bases sobre las que se desarrollan las políticas de protección de los/as deportistas, dado que las definiciones establecerán el marco de referencia de casos potenciales ante un comité asesor, comité disciplinario, cuerpos de seguridad u otras autoridades competentes.

Es necesario entender que para muchos de estos conceptos existen muy pocas definiciones consensuadas a nivel internacional; y que un mismo concepto puede tener definiciones que difieren en contextos diferentes. Existen definiciones solapadas para conceptos como "abuso", "violencia" en todas sus formas que en ocasiones se utilizan indistintamente. Además, el marco legal de nuestro país, hace que un mismo comportamiento pueda ser definido como "abuso" cuando la víctima es menor de edad pero como "acoso" cuando la víctima es una persona adulta.





El término “daño no accidental” se usa como concepto “paraguas” y se utiliza en el mundo del deporte para distinguir entre comportamientos violentos que son parte integral del propio deporte, como puñetazos o patadas en deportes de combate, y los que no lo son, como ceremonias de iniciación o acoso sexual.

A efectos de este protocolo, se definen los términos generales relacionados con la violencia sexual para facilitar un marco de trabajo en el que cimentar el procedimiento a seguir para la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso y abuso sexual.

La **violencia sexual** es un término amplio que incluye acoso sexual y abuso sexual, con o sin contacto físico, y que se define como un acto sexual que intenta o comete una persona hacia otra sin consentimiento de la víctima, o cuando el consentimiento es coaccionado o manipulado; o hacia alguien que no tiene capacidad para consentir o rechazar<sup>11</sup>.

El **acoso sexual** es “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, dirigido contra una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”<sup>12</sup>, debiendo tenerse en cuenta que el acoso puede pasar desapercibido, por lo que hay que prestar atención a reiteración de acciones físicas o verbales.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad. Comportamientos que cuando las víctimas son adultas se consideran “acoso sexual” pueden ser considerados “abuso sexual” en caso de que las víctimas sean menores.

**Acoso por razón de sexo** se refiere a un amplio abanico de comportamientos verbales o no verbales realizados a una persona en función de su sexo con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para ésta<sup>13</sup>.



<sup>11</sup> Proyecto Start To Talk de la Comisión Europea y Consejo de Europa:  
<https://rm.coe.int/pro-safe-sport-factsheet-1-country-context-facts-and-figures-pdf/16807720a7>

<sup>12</sup> Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, 23 de marzo de 2007.

<sup>13</sup> Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, 23 de marzo de 2007.



El acoso por razón de sexo afecta negativamente a la cohesión del equipo y al bienestar de los/as deportistas, repercutiendo en el rendimiento individual y del equipo, y pudiendo conllevar al abandono temprano de la práctica deportiva, siendo también importantes las secuelas físicas o psicológicas que dichos actos generan en las víctimas.

El **abuso sexual** es un comportamiento verbal, no verbal o físico con connotaciones sexuales hacia una persona o un grupo que se basa en el abuso de poder y de confianza. Puede ser intencionado o no intencionado<sup>14</sup>. En muchas ocasiones el abuso sexual no incluye alto nivel de violencia y eso hace que la víctima, especialmente si es menor de edad, no sea consciente de que está siendo abusada.

Es habitual, especialmente en entornos deportivos de alto nivel, que se generen fuertes relaciones desequilibradas de poder y de dependencia entre deportistas o entre entrenadores o entrenadoras, y deportistas. Es entonces cuando barreras interpersonales se empiezan a romper sistemáticamente haciendo que los límites sean difusos y que los/as deportistas no sean capaces de reconocerse como víctimas de acoso y/o abuso.

Este proceso llamado "grooming" se encuentra en la base de cualquier relación abusiva e incluye un proceso gradual en el que la persona perpetradora se gana la confianza absoluta de su víctima mediante manipulaciones, promesas de medallas, premios tangibles o intangibles como puede ser hacer a la víctima sentirse especial, superior o más segura.

El proceso "grooming" (preparación, acercamiento o captación) se compone de seis fases<sup>15</sup>:

- Identificación y selección de la víctima potencial:
  - o Observar qué deportista es vulnerable.
  - o Buscar momentos para saber si puede ser una persona de confianza, discreta, que guarde los secretos.
  - o Comprobar que es una persona susceptible.
  - o Comenzar a hacerse amigo/a de esta persona.



<sup>14</sup> Comité Olímpico Internacional: <http://www.olympic.org/sha?tab=gender-harassment>, extraído de Brackenridge, C.H. (2001). Spoilsports: Understanding and preventing sexual exploitation in sport. London: Routledge, p. 35.

<sup>15</sup> Fuente: Comité Olímpico Internacional: <http://www.olympic.org/sha?tab=gender-harassment>, extraído de Brackenridge, C.H. (2001). Spoilsports: Understanding and preventing sexual exploitation in sport. London: Routledge, p. 35. ▶ Brackenridge, C., & Fasting, K. (2005). The grooming process in sport: Narratives of sexual harassment and abuse. Auto/biography, 13(1), 33-52.



- Ser agradable.
  
- Consolidación de la relación de confianza:
  - Hacerle sentir especial, prometiendo éxitos deportivos.
  - Pasar tiempo a solas con esta persona.
  - Escucharla.
  - Ser constante.
  - Establecer las condiciones mínimas para cada encuentro.
  - Comenzar a negociar "tienes que hacer esto porque yo he hecho lo otro".
  
- Construcción sobredimensionada de la idealización y la lealtad:
  - Someter a la víctima a través de la disciplina deportiva.
  - Utilización de la reputación en el ámbito del deporte para posicionarse sobre la víctima y su entorno.
  - Creación de una relación de dependencia.
  
- Aislamiento y control:
  - Impedir a la víctima estar con el resto de iguales o menospreciar otras amistades y apoyos de esta.
  - Restringir la confianza a su madre, su padre o personas tutoras, pero en ningún caso se le permite tener confianza con sus compañeras/os, u otras personas.
  - Ser incongruente y actuar de forma ambigua al crear expectativas, o actuar sin criterio a la hora de reprender o castigar a la víctima, generando dudas, celos y ansiedad por no recibir la atención que necesita.
  - Comprobar reiteradamente el compromiso y la lealtad de la víctima a través de preguntas e interrogatorios.
  
- Abuso sexual:
  - Incursión gradual en límites sexuales ambiguos.
  - Si la víctima se resiste, engañarle diciendo "la última vez no te importó".
  - Pedirle que colabore: "me perteneces, es lo menos que puedes hacer"





- Ofrecer protección, haciéndole sentir responsable y culpable: "no diré nada, es nuestro pequeño secreto".
- Voto de silencio, secretismo
  - Desacreditar a la víctima de forma que no tenga otra elección que permanecer en esa situación: "el resto no lo entenderá", "nadie te creerá".
  - Amenazar a la víctima: "si se lo cuentas a alguien te haré daño", "haré daño a alguien que te importa", "te echaré del equipo".

Las **novatadas** son conductas tradicionales que se llevan a cabo en el ejército, colegios mayores, equipos deportivos, etc. Se trata de obligar a los/as nuevos miembros a llevar a cabo actos de iniciación simbólica, en muchos casos, humillantes o vejatorios y de clara connotación sexual, que llevan a cabo compañeros o compañeras, cuya autoridad radica en el hecho de llevar más tiempo en el mismo grupo<sup>16</sup>.

A juicio del COI las novatadas en el deporte se presentan como un ritual de tránsito que deben cumplir los/as nuevos miembros de un equipo para obtener la aceptación en el mismo. A menudo ocurre ante la falta de supervisión por parte de una persona adulta y en relación con el consumo de alcohol. Asimismo, estos rituales, con frecuencia, implican una actividad sexual indeseada.

El **bullying** se refiere a comportamientos agresivos físicos, verbales o psicológicos, no deseados, que se producen entre jóvenes de forma reiterada a lo largo del tiempo, y que causan daño físico, emocional, social o educacional a la víctima<sup>17</sup>.

Se consideran **cómplices** aquellas personas que teniendo conocimiento de una situación de violencia sexual no hacen nada al respecto. Las actitudes pasivas, la no intervención, la negación o el silencio de las personas que se encuentran en puestos de toma de decisiones en el ámbito deportivo conllevan que las consecuencias psicológicas del acoso y el abuso sexual sean mayores. La inacción por parte de las personas cómplices hace creer a víctimas de violencia sexual que estos comportamientos son legales y socialmente aceptables, y que las personas que



<sup>16</sup> Comité Olímpico Internacional: <http://www.olympic.org/sha?tab=gender-harassment>, extraído de Brackenridge, C.H. (2001). *Spoilsports: Understanding and preventing sexual exploitation in sport*. London: Routledge, p. 35.

<sup>17</sup> Adaptado de: Australian Sports Commission  
<http://mwlta.com.au/wp-content/uploads/2015/04/Australian-Sports-Commission-Factsheet-Bullying.pdf>





están en el ámbito del deporte no tienen poder para hablar sobre ello o hacer algo para erradicarlo<sup>18</sup>.

La Real Federación Española de Balonmano, prohíbe totalmente todas las actitudes y todos los comportamientos que implican violencia sexual, y establecerá mecanismos para la detección de situaciones de riesgo, así como para la prevención y actuación en este ámbito.

El presente Protocolo pretende no sólo evitar comportamientos delictivos, sino prevenir aquellos inadecuados o no deseables en los ámbitos de las relaciones estrechas que son inherentes a la práctica deportiva. Se trata de evitar cualquier actitud, expresión, acción que sean contrarias a la dignidad, libertad e igualdad de las personas, sea cual fuere su género, identidad sexual, expresión de género, y cualquier otra circunstancia o situación análoga.



<sup>18</sup> Comité Olímpico Internacional <http://www.olympic.org/sha?tab=gender-harassment>





## 5. Situaciones, actitudes y comportamientos relacionados con la violencia sexual<sup>19</sup>

SITUACIONES GENERALES	COMUNICACIÓN VERBAL Expresiones, comentarios	COMUNICACIÓN NO VERBAL Gestos o actos de naturaleza sexual	CONTACTO FÍSICO
- Hacer preguntas acerca de la vida sexual.	Comentarios sexistas, despectivos o inadecuados:	- Miradas lascivas o insistentes.	- Excesivo e inadecuado acercamiento en el contacto corporal, abrazos, apretones, etc.
- Inmiscuirse en la vida privada.	- Que cuestionan o ridiculizan a las mujeres en general, así como a las deportistas por ser mujeres.	- Silbidos.	- Tocamiento de ciertas partes del cuerpo: nalgas, pechos, genitales...
- Realizar llamadas de teléfono de forma continua.	- Acerca de algún aspecto o característica corporal.	- Expresiones faciales o corporales.	- Pelizcos y cachetazos.
- Ejercer el control de la vida privada.	- Acerca de la forma de vestir y arreglarse.	- Mostrar imágenes pornográficas u objetos con contenido sexual.	- Atrair con un abrazo en el intento de besarles.
- Ir a buscarles al centro educativo o de trabajo.	- Que cuestionan o ridiculizan a los hombres en base a su falta de hombre o por comportamientos estereotípicamente.	- Visualizar videos o películas erótico-pornográficas.	- Besar a la fuerza.
- Provocar encuentros, aparentemente casuales y referidos.	- Palabras soeces, tacos y expresiones de naturaleza sexual.	- Reproducir música sexista (en las instalaciones, los viajes, los videos, etc.).	- Actos sexuales no consentidos.
- Entrar en el vestuario sin pedir permiso.	- bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las mujeres.	- Utilización inadecuada de nuevas tecnologías.	- Intento de violación.
- Permanecer en el vestuario mientras no han terminado de ducharse o vestirse.	- Expresiones, bromas y opiniones homófobas, lesbófobas, transfobas, ya sean de carácter general o que hagan alusión a la orientación sexual de un/a deportista.	- Mensajes incómodos a través de comunicación instantánea.	- Violación.
- Observar clandestinamente en vestuarios, servicios, etc., o colocar cámaras con objeto de grabar imágenes.	- Expresiones cargadas de agresividad que provocan malestar y crean un ambiente hostil.	- Comunicación o seguimiento no deseado a través de las redes sociales.	
- No ofrecer la posibilidad de cambiarse el pelo en privado.	- Expresiones cargadas de agresividad, que provocan miedo o temor.	- Correos electrónicos con contenido sexual.	
- Establecer relaciones duales entre ella/entrenadora y una sola/o deportista: compartir vestuario, ducharse con deportistas.	- Pullas o insultos con connotación sexual.	- Llamadas perdidas insistentes.	
- Fomentar el consumo de alcohol en los viajes.	- Instrucciones y correcciones táctico-técnicas de forma grosera, con palabras soeces e insultos.	- Distribuir contenidos pornográficos en los grupos de WhatsApp u otras aplicaciones utilizadas para comunicación interna.	
- En los viajes compartir habitación.	- Intimidación verbal a través de propuestas de carácter sexual.	- Sacarse fotos en el vestuario, con o sin ropa, y subirla a redes sociales.	
- Convocar a sesiones de entrenamiento individual.			
- Invitar a los/las deportistas a casa.			
- Realizar actos humanitarios en forma de novatadas.			
- Realizar propuestas, invitaciones e incitaciones explícitas de carácter sexual.			
- Ofrecer ventajas deportivas a cambio de servicios sexuales.			

Estas conductas son inaceptables y conllevarán consecuencias inmediatas. El Comité Asesor de Protección, en el marco de sus competencias, y de acuerdo al principio de proporcionalidad, adoptará las medidas que estime oportunas ante cualquier comportamiento que ponga en riesgo la salud y el bienestar de los/las deportistas.



<sup>19</sup> Adaptado de: Azurmendi, A. y Fontecha, M. (2015). Guía para la prevención del acoso y el abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Disponible en: [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_quias2/es\\_emakunde/adjuntos/29.guia\\_de\\_acoso\\_y\\_abuso.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_quias2/es_emakunde/adjuntos/29.guia_de_acoso_y_abuso.pdf)



## 6. Medidas preventivas

Además de la adopción del presente protocolo, la Real Federación Española de Balonmano, en el marco de sus competencias y actividad, se compromete a adoptar medidas de prevención complementarias para garantizar la protección de los/las deportistas, trabajadores/as, personal directivo, médico y demás personal técnico, así como de todas las personas vinculadas a la actividad de la Real Federación Española de Balonmano, frente a la violencia sexual.

Con este objetivo, la Real Federación Española de Balonmano adaptará las recomendaciones que el CSD pone a disposición de las entidades deportivas en relación con la protección de los/las deportistas. Con carácter general, se adoptarán medidas de prevención en la gestión de las siguientes tareas o situaciones:

- Designación de la persona delegada de protección.
- Contratación de personal y servicios.
- Acogida / nuevas incorporaciones: códigos éticos de conducta para deportistas, personal técnico, personal médico, personal de administración y servicios, y familias.
- Uso de espacios deportivos (sala de musculación, sala de fisioterapia, vestuarios, etc.) y uso de espacios complementarios (almacenes, despachos, salas de reuniones, salas de estar, etc.).
- Viajes, concentraciones y pernoctaciones.
- Comunicación, uso de imágenes y redes sociales.
- Actitudes y comportamientos en las gradas.
- Entrega de premios.

Sin perjuicio de las medidas de prevención específicas que se adopten, es fundamental que todas las personas vinculadas a la Real Federación Española de Balonmano sean informadas acerca de la existencia del protocolo de actuación. En este sentido, el/la delegado/a de protección, promoverá la sensibilización del personal, de los/las deportistas y de las familias, a través de la información y la difusión regular de material educativo relacionado con la prevención de la violencia sexual.





## 7. A quién pedir ayuda

La Real Federación Española de Balonmano deberá designar un/a **Delegado/a de Protección**<sup>20</sup> que lidere toda la estrategia de protección de los/as deportistas en la entidad. Deberá ser una persona cercana a los/as deportistas, y tener formación específica<sup>21</sup> en materia de prevención de la violencia sexual.

Las funciones de el/la Delegado/a de Protección son las siguientes:

- Liderar los trabajos de desarrollo e implantación de las políticas de protección contra la violencia sexual en el ámbito de la Federación, y asegurar su correcta implantación, monitorización y actualización periódica.
- Tramitar el procedimiento de actuación previsto en el protocolo.
- Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos en la organización y desarrollar un plan de minimización de posibles riesgos contra la indemnidad sexual de los/as deportistas. Los planes de riesgo deben involucrar a todo el personal y al voluntariado.
- Asegurar que todas las personas de la entidad conocen los protocolos y las políticas de protección de la organización.
- Asegurar que la Real Federación Española de Balonmano, dispone de personal formado en protección de los/as deportistas.
- Informar al órgano competente dentro de la entidad deportiva de cualquier incumplimiento de los códigos de conducta que ponga en riesgo la integridad de los/las deportistas.
- Asesorar a la dirección de la entidad sobre las necesidades de formación, manteniendo un registro del personal que ha completado la misma.
- Actuar como punto de contacto dentro de la entidad deportiva de cara a agentes de otras entidades u organizaciones en todo lo relacionado con la protección de los/as deportistas.
- Creación y mantenimiento de un registro de casos o situaciones.

<sup>20</sup> Ver documento "Recomendaciones para la designación de el/la delegado/a de protección".

<sup>21</sup> El CSD proporcionará formación específica en materia de protección frente a la violencia sexual en el deporte a las delegadas y los delegados de protección de las federaciones deportivas españolas.





El/la delegado/a de protección será el/la encargado/a de resolver consultas y recoger las solicitudes de ayuda o quejas. Su información de contacto debe estar siempre disponible en un lugar visible y accesible en todo momento.

Si sufres violencia sexual, o tienes conocimiento de que alguna persona del ámbito de la actividad de la Real Federación Española de Balonmano ha sufrido violencia sexual, puedes ponerte en contacto con el/la delegado/a de protección a través de los siguientes medios:

☎ 91 548 35 58 / 91 548 13 55 (EXT. 1217)

✉ d.proteccion@rfebm.com

Asimismo, tienes a tu disposición los siguientes recursos públicos específicos<sup>22</sup>:

- Fiscalía de Menores
- Policía / Guardia Civil
- Servicios de Atención a mujeres

## 8. Comité Asesor

El Comité Asesor estará integrado por las siguientes personas:

- El Presidente de la R.F.E.BM.
- Un representante de la Junta Directiva.
- El Responsable de los Servicios Médicos
- Asesor Jurídico o miembro de la Comisión de Salud
- El delegado/a de protección

El Comité Asesor adoptará las medidas que estime oportunas con relación a las conductas de violencia sexual, de acuerdo al código de conducta<sup>23</sup> establecido para cada caso personal.



<sup>22</sup> Cada federación o club deberá incluir los datos correspondientes al ámbito geográfico en el que esté ubicado.

<sup>23</sup> Ver documentos "Código de Conducta de personal", "Código de Conducta de deportistas", y "Código de Conducta de familias".





deportistas, familias, etc.), en función de la gravedad de las mismas, y en todo caso, respetando las decisiones adoptadas por las autoridades competentes.

Entre otras, podrían adoptarse las siguientes medidas:

- Prohibición de acceso a las instalaciones de la Real Federación Española de Balonmano.
- Traslado forzoso, temporal o definitivo.
- Suspensión temporal de la actividad como técnico/a o deportista por un plazo determinado.
- Rescisión del contrato o servicio.
- Expulsión de la entidad.
- Suspensión definitiva de la actividad o retirada de licencia.
- Etc.

En cualquier caso, la Real Federación Española de Balonmano, deberá contemplar la violencia sexual como posible motivo de sanción en sus respectivas normas o reglamentos: reglamento de licencias, reglamento disciplinario, norma de régimen interno, etc.





## 9. Cómo pedir ayuda

Cualquier persona que sea víctima de violencia sexual, o cualquier persona que tenga conocimiento de estas situaciones, podrá solicitar ayuda verbalmente o por escrito, poniéndose en contacto con el delegado de protección, D. José Luis Santacristina Baciero.

<b>IMPRESO DE SOLICITUD DE AYUDA</b>																							
<b>SOLICITANTE</b>																							
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>PERSONA AFECTADA</td> </tr> <tr> <td></td> <td>OTRA</td> </tr> </table>					PERSONA AFECTADA		OTRA																
	PERSONA AFECTADA																						
	OTRA																						
<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>																							
<table border="1"> <tr> <td colspan="4">NOMBRE Y APELLIDOS:</td> </tr> <tr> <td>NIF:</td> <td>SEXO:</td> <td>MUJER</td> <td>HOMBRE</td> </tr> <tr> <td>EDAD:</td> <td colspan="3">OTRO</td> </tr> <tr> <td colspan="4">ROL/ESTAMENTO (deportista, técnico/a, árbitro/a, etc.):</td> </tr> <tr> <td colspan="4">TELÉFONO:</td> </tr> </table>				NOMBRE Y APELLIDOS:				NIF:	SEXO:	MUJER	HOMBRE	EDAD:	OTRO			ROL/ESTAMENTO (deportista, técnico/a, árbitro/a, etc.):				TELÉFONO:			
NOMBRE Y APELLIDOS:																							
NIF:	SEXO:	MUJER	HOMBRE																				
EDAD:	OTRO																						
ROL/ESTAMENTO (deportista, técnico/a, árbitro/a, etc.):																							
TELÉFONO:																							
En caso de tratarse de un/a menor de edad, indicar los datos de contacto de su familia o sus tutores/as legales:																							
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b> (indicar personas implicadas y conductas observadas, así como posibles testigos)																							
<p>Fecha: _____ Hora: _____ Lugar: _____</p>																							
<b>SOLICITUD</b>																							
<p><input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de actuación frente a la violencia sexual</p>																							
Lugar y fecha		Firma de la persona interesada																					





## 10. Procedimiento de actuación

### Solicitud de ayuda o queja

- Presentada por cualquier persona que sea víctima de violencia sexual, o cualquier persona que tenga conocimiento de esta situación.
- Por escrito, poniéndose en contacto con el/la Delegado de Protección de la Real Federación Española de Balonmano, quien garantizará en todo momento la confidencialidad de los datos de el/la denunciante, así como de los posibles testigos.

### Procedimiento

1. Presentación de una solicitud de ayuda o queja dirigida a el/la Delegado/a de Protección de la Real Federación Española de Balonmano.
2. El/la Delegado/a de Protección iniciará el procedimiento en el plazo máximo de siete días desde la recepción de la solicitud de ayuda o queja. El procedimiento formal requiere la presentación de la queja firmada y por escrito. Notificará a la persona sobre la que versa la reclamación la existencia de la queja y de las conductas ofensivas que se le imputan.
3. El/la Delegado/a de Protección, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de toda persona implicada, celebrará una reunión con cada una de las partes así como con posibles testigos, para recabar toda la información sobre los hechos acaecidos.
4. El/la Delegado/a de Protección propondrá al Comité Asesor la adopción de las medidas cautelares que se estimen oportunas, dependiendo de la gravedad de la acusación o la queja. En ningún caso las medidas adoptadas pueden suponer un perjuicio de las condiciones en las que la víctima desarrolla la actividad en el ámbito deportivo.
5. Ante situaciones de escasa gravedad se intentará la resolución del conflicto a través de la mediación. El/la Delegado/a de Protección se reunirá con ambas partes por separado, dando por concluido el proceso si existe acuerdo entre las partes, y comunicando la resolución del conflicto al Comité Asesor.
6. En el resto de situaciones, el/la Delegado/a de Protección elaborará un informe con las conclusiones alcanzadas en el procedimiento, incluyendo, en su caso, las circunstancias agravantes observadas, que será elevado al Comité Asesor para que realice la propuesta de resolución en función de la gravedad de la conducta acreditada.
7. La propuesta de resolución será elevada a la Presidencia de la Real Federación Española de Balonmano, para que dicte la oportuna resolución, que pondrá fin al procedimiento.

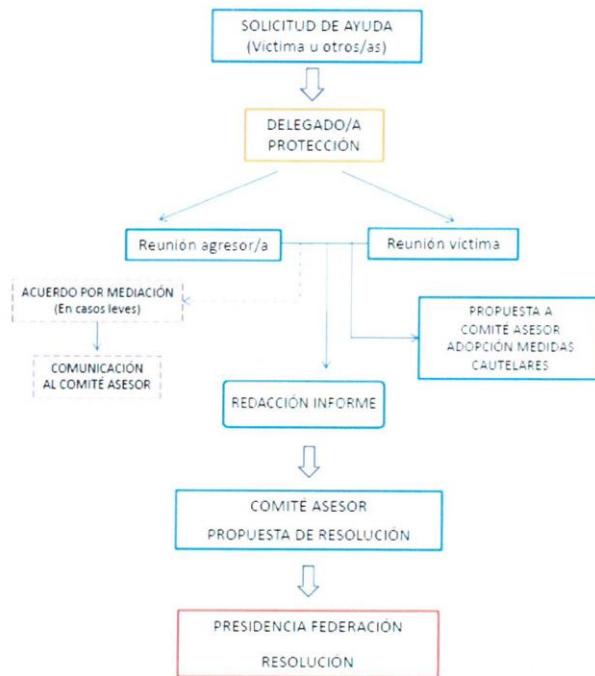




Se procurará protección a la víctima y/o a la persona que solicita ayuda, garantizándose que no se produzcan represalias contra las personas que presenten la solicitud, atestigüen o participen en el procedimiento.

No es obligación de los/as delegados/as de protección determinar si existe violencia sexual o resolver el caso, pero sí poner en conocimiento del Comité Asesor la solicitud de ayuda o queja, y proponer la adopción de medidas cautelares.

#### *Resumen del procedimiento*





## 11. Atención a las víctimas

El/la delegado/a de protección de la Real Federación Española de Balonmano, garantizará en todo momento el respeto a la voluntad de la víctima para garantizar la confidencialidad de la información (testimonio, material audiovisual, rumores, etc.).

La Real Federación Española de Balonmano, pondrá a disposición de las víctimas, apoyo jurídico y psicológico.

## 12. Evaluación, seguimiento y registro

La Real Federación Española de Balonmano creará un registro donde se incluirán los casos que tengan lugar en la entidad en relación con la violencia sexual, de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Todas las solicitudes de ayuda o quejas deberán ser comunicadas al Consejo Superior de Deportes<sup>24</sup> en un plazo máximo de un mes desde la presentación de la queja.

La adopción de este protocolo implica la realización de un seguimiento<sup>25</sup> de las medidas adoptadas con relación a la protección de los/las deportistas.



<sup>24</sup> En el caso de las federaciones deportivas españolas. En otros casos, deberá indicarse el órgano superior de referencia.

<sup>25</sup> Ver documentos "Evaluación de riesgos" y "Evaluación y seguimiento de las medidas de protección".



**ANEXO 3. Comité asesor protocolo de actuación contra la violencia sexual**



REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE BALONMANO  
C/Ferraz, 16 - 28008 MADRID  
Tfnº: 91.548.13.55



Web: [www.rfebom.com](http://www.rfebom.com)  
E-Mail: [rfebom@rfebom.com](mailto:rfebom@rfebom.com)

**COMITÉ ASESOR PROTOCOLO DE  
ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA  
SEXUAL**

**COMPOSICIÓN**

**D. FRANCISCO V. BLÁZQUEZ GARCÍA**  
(Presidente R.F.E.B.M.)

**Dª MONTSERRAT MARÍN LÓPEZ**  
(Directiva R.F.E.B.M. y Psicóloga clínica e industrial)

**DR. JUAN JOSÉ MUÑOZ BENITO**  
(Responsable de los Servicios Médicos de la R.F.E.B.M.  
y Presidente Comisión de Salud)

**Dª MILAGROS MORCILLO CHAPARRO**  
(Secretaria General y Asesora Jurídica de la R.F.E.B.M.)

**DELEGADO DE PROTECCIÓN**

**D. JOSÉ LUIS SANTACRISTINA BACIERO**  
(Responsable Deporte Base R.F.E.B.M.)  
[d.proteccion@rfebom.com](mailto:d.proteccion@rfebom.com)  
91 548 35 58 (Ext. 217)



#### ANEXO 4. Comisión Mujer y Deporte



#### REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE BALONMANO

[www.rfefbm.com](http://www.rfefbm.com) - [rfefbm@rfefbm.com](mailto:rfefbm@rfefbm.com)

Tel: +34 91 548 35 58

C/. Ferraz, nº. 16 - 2º

28008 - Madrid - España (Spain)



### COMISIÓN MUJER Y DEPORTE

#### COMPOSICIÓN

##### **Dña DIANA BOX ALONSO**

Exjugadora Internacional, Vicepresidenta R.F.E.BM. y Presidenta de la Asociación de Jugadoras de Balonmano.

##### **Dña M.ª EUGENIA SÁNCHEZ BRAVO**

Exjugadora Internacional y Directiva R.F.E.BM

##### **Dña LAURA ASENSIO LLENA**

Exjugadora, Entrenadora Nacional, secretaria Escuela Nacional de entrenadores y desempeñando funciones en el Área Técnica de la R.F.E.BM.

#### RESPONSABLE PROGRAMA MUJER Y DEPORTE

##### **Dña LAURA ASENSIO LLENA**

Exjugadora, Entrenadora Nacional, secretaria Escuela Nacional de entrenadores y desempeñando funciones en el Área Técnica de la R.F.E.BM.

