



# PLAN DE IGUALDAD

## FEDERACIÓN EXTREMEÑA

### DE TIRO CON ARCO

DIC 2024





## ÍNDICE

- 1.- JUSTIFICACIÓN
- 2.- INTRODUCCIÓN
  - 2.1.- MARCO LEGAL
  - 2.2.- FUNDAMENTACIÓN
- 3.- OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS
- 4.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA FEDERACIÓN
  - 4.1.- ESTUDIO Y RESULTADOS
  - 4.2.- INFORME PARA DESARROLLO PLAN DE IGUALDAD
  - 4.3.- RESUMEN DATOS DE INFORME COMPLETO
- 5.- EJES DE INTERVENCIÓN: Objetivos–Propuestas–Calendario–Indicadores
  - 5.1.- EJE 1: ORGANIZACIÓN y GESTIÓN INTERNA
  - 5.2.- EJE 2: ACTIVIDAD DEPORTIVA
  - 5.3.- EJE 3: PREVENCIÓN de la VIOLENCIA de GÉNERO
  - 5.4.- EJE 4: FORMACIÓN
  - 5.5.- EJE 5: COMUNICACIÓN
  - 5.6.- EJE 6: PRESUPUESTO
- 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN
- 7.- PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 8.- EVALUACIÓN Y REQUISITOS
- 9.- ANEXOS
  - 9.1.- ANEXO I: Componentes de la Comisión de Igualdad
  - 9.2.- ANEXO II: Glosario del Plan de Igualdad



## 1.- JUSTIFICACIÓN

La elaboración e implementación de un plan de igualdad en organizaciones y federaciones deportivas responde a la necesidad de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, un principio fundamental reconocido en la Constitución Española (artículo 14) y desarrollado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este marco legal establece no solo la obligatoriedad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y actividades, sino también el compromiso de eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el ámbito deportivo.

El ámbito deportivo, en general, es uno de los sectores donde las brechas de género son más evidentes, reflejadas en la baja representación de las mujeres en roles técnicos, arbitrales y de liderazgo, así como en la escasa visibilización de sus logros y contribuciones.

Además, el diagnóstico realizado en diversas federaciones revela desigualdades en áreas clave como la retribución, la promoción profesional y la conciliación de la vida laboral y personal. Estas disparidades no sólo perpetúan estereotipos de género, sino que también limitan el potencial del deporte como herramienta de inclusión y cohesión social.

Un plan de igualdad tiene como objetivo abordar estas problemáticas mediante acciones concretas organizadas en ejes estratégicos como la gestión interna, la actividad deportiva, la formación, la comunicación y la prevención de la violencia de género, y para ello una gestión presupuestaria. Entre las medidas prioritarias se incluyen la promoción de mujeres en puestos directivos, la incorporación de protocolos contra el acoso, la equidad salarial y la visibilización de referentes femeninos en el deporte.

Implementar un plan de igualdad no sólo responde a una obligación ética y legal, sino que también aporta beneficios tangibles a las organizaciones, como



la mejora del clima laboral, el aumento de la representatividad y una mayor eficiencia en la gestión. Por lo tanto, la adopción de estos planes constituye una herramienta esencial para avanzar hacia un ámbito deportivo más justo, inclusivo y equitativo, en línea con los principios de igualdad y diversidad promovidos a nivel nacional e internacional.



## 2.- INTRODUCCIÓN

### 2.1.- MARCO LEGAL

El marco legal que sustenta los planes de igualdad se articula a través de normativas internacionales, europeas y nacionales que reconocen la igualdad de género como un principio fundamental de convivencia y un derecho universal.

#### Normativa Internacional

- **Declaración de Brighton (1994):** Este documento, promovido por el Grupo de Trabajo Internacional sobre Mujer y Deporte, estableció principios clave para fomentar la igualdad en el deporte, entre ellos la equidad en la participación y representación de las mujeres en todos los niveles deportivos
- **Declaración de Los Ángeles (2012):** Emitida por el Comité Olímpico Internacional, hace un llamado a incrementar la participación de las mujeres en actividades deportivas y en puestos de liderazgo dentro de las organizaciones deportivas

#### Normativa Europea

- **Tratado de Ámsterdam (1997):** Reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas de la Unión Europea. Esto incluye el ámbito deportivo, que se considera un espacio clave para la cohesión social.
- **Recomendación CM / Rec (2015) 2 del Consejo de Europa:** Insta a los gobiernos a promover la igualdad en el deporte mediante la implementación de políticas específicas, la recogida de datos desagregados por sexo y el fomento de la participación femenina en todos los niveles de las organizaciones deportivas.



## Normativa Nacional en España

### 1. Constitución Española de 1978

- **Artículo 14:** Reconoce el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.
- **Artículo 9.2:** Obliga a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

5

### 2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

- **Artículo 29:** Establece que todos los programas públicos de desarrollo deportivo deben incorporar el principio de igualdad en su diseño y ejecución. Asimismo, promueve el deporte femenino y la apertura de disciplinas deportivas a las mujeres en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.
- **Artículo 45.1:** Obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral mediante la adopción de medidas concretas, incluso en aquellas entidades no obligadas legalmente a disponer de un plan de igualdad.

### 3. Ley del Deporte (Ley 10/1990 y modificaciones posteriores)

- Introduce la obligatoriedad de las federaciones deportivas de incluir la perspectiva de género en sus planes y actividades, con medidas específicas para garantizar la igualdad en la representación y en la asignación de recursos.
- Obliga a las federaciones a elaborar informes anuales de igualdad y protocolos contra la discriminación y el acoso por razón de género

## Aplicación práctica del marco legal

La implementación de estos marcos normativos se traduce en:



- La adopción de medidas como la creación de protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de género.
- La promoción de la participación femenina en órganos de decisión.
- La exigencia de evaluar el impacto de género en las políticas presupuestarias y deportivas.

En definitiva, los planes de igualdad no solo cumplen con un mandato legal, sino que consolidan el compromiso de las federaciones deportivas con la justicia social, reforzando su papel como agentes de cambio en la construcción de una sociedad más equitativa.

6

## **2.2.- FUNDAMENTACIÓN**

Un código de buenas prácticas es un conjunto de principios y directrices diseñados para fomentar la igualdad de género y erradicar la discriminación en las organizaciones deportivas. Estos documentos se implementan de forma voluntaria o como parte de un plan de igualdad y abarcan áreas clave como la representación femenina, la formación, la comunicación inclusiva y la prevención de violencia de género.

### **Objetivo del código de buenas prácticas**

- Promover la igualdad en todos los niveles de las organizaciones deportivas, desde la base hasta los órganos de dirección.
- Garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones.
- Erradicar estereotipos de género que perpetúan la desigualdad.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, deportiva y familiar.
- Prevenir el acoso y la violencia de género en entornos deportivos.



## Ámbitos de actuación dentro de los 6 ejes propuestos:

Los códigos de buenas prácticas suelen estar estructurados en ejes temáticos que abordan áreas clave, como:

### **1. Organización y gestión interna**

- Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.
- Adoptar políticas transparentes en los procesos de selección y promoción.
- Fomentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo, técnicos y arbitrales.

7

### **2. Actividad deportiva**

- Promover la participación femenina
- Captación de nuevas incorporaciones a nivel técnico en los distintos estamentos de la federación

### **3. Prevención de la violencia de género**

- Establecer protocolos de prevención y actuación ante casos de acoso y abuso.
- Formar al personal en la identificación y manejo de situaciones de violencia de género.

### **4. Formación**

- Incluir módulos de igualdad de género en los programas de formación deportiva.
- Impulsar programas de mentoría para mujeres en roles técnicos y directivos.

## 5. Comunicación

- Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones.
- Garantizar la representación equitativa de mujeres en la cobertura mediática de eventos deportivos.
- Visibilizar a referentes femeninos en el deporte.

8

## 6. Gestión presupuestaria

- Realizar un análisis del impacto de género en la distribución de recursos económicos.
- Asegurar que las partidas presupuestarias contemplen las necesidades específicas de mujeres y hombres.

### Ejemplos de códigos de buenas prácticas

Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte (2009): Este documento promovido por el Consejo Superior de Deportes (CSD) incluye recomendaciones para la inclusión de mujeres en el deporte competitivo y en la gestión de federaciones.

- Declaración de Brighton (1994): Propone diez principios para fomentar la participación equitativa de mujeres en el deporte a nivel global.
- Recomendaciones del Consejo de Europa CM/Rec (2015): Incluyen medidas para integrar la perspectiva de género en la gestión y diseño de políticas deportivas.

### Beneficios de implementar códigos de buenas prácticas

- Mejora del clima organizacional y la percepción pública de las entidades deportivas.
- Incremento de la diversidad y la innovación en la toma de decisiones.
- Reducción de brechas de género en participación, retribuciones y representación.



- Cumplimiento de la normativa legal y alineación con estándares internacionales.

### **Recomendaciones para implementar un código de buenas prácticas**

1. Diagnóstico inicial: Evaluar la situación actual de la igualdad en la organización.
2. Definición de objetivos claros: Establecer metas específicas, como la representación femenina en órganos de decisión que ya se cumple actualmente.
3. Formación y sensibilización: Capacitar a todos los miembros de la organización en igualdad de género.
4. Seguimiento y evaluación: Monitorizar la implementación de las medidas y realizar ajustes cuando sea necesario.



### 3.- OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

#### Objetivo general:

1. **Promover la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la Federación garantizando el acceso y desarrollo profesional en condiciones laborales equitativas.

10

#### Objetivos específicos:

1. **Prevenir conductas discriminatorias** directas o indirectas por razón de género.
2. **Potenciar medidas de conciliación** de la vida familiar y personal con la profesional.
3. **Procurar la presencia equilibrada** de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Federación, así como en los actos institucionales.
4. **Fomentar la promoción interna** como vía principal para la cobertura de vacantes que se produzcan.
5. **Prevenir el acoso sexual** y el acoso por razón de sexo.
6. **Fomentar la realización de acciones formativas** en materia de igualdad.

Estos objetivos buscan no solo la igualdad en el acceso y desarrollo profesional, sino también la creación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

## 4.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA FEDERACIÓN

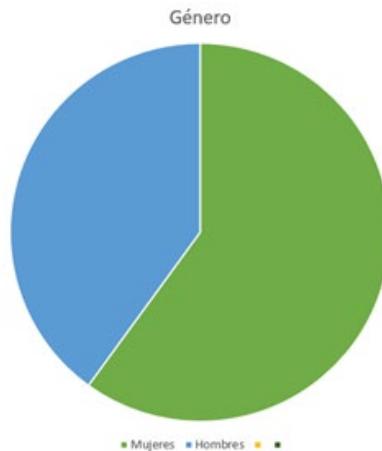
En este punto se ha elaborado un formulario extenso con todos los ejes que se expondrán más adelante, para analizar y establecer los datos cuantitativos y cualitativos de este diagnóstico.

### 4.1.- ESTUDIO Y RESULTADO

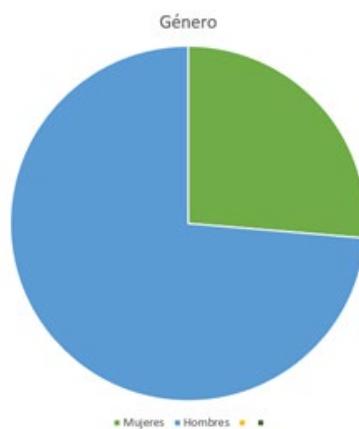
11

#### 1.- Organización y gestión interna

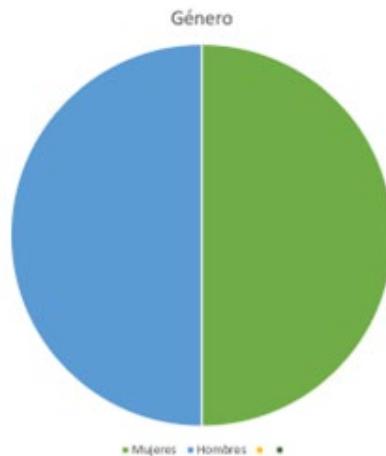
Junta directiva: 2 hombres y 3 mujeres (5 total)



Asamblea: 14 hombres y 5 mujeres



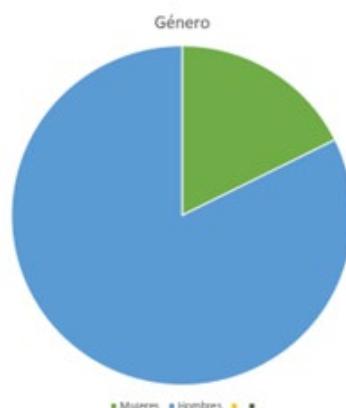
Personal laboral: 1 mujer y 1 hombre



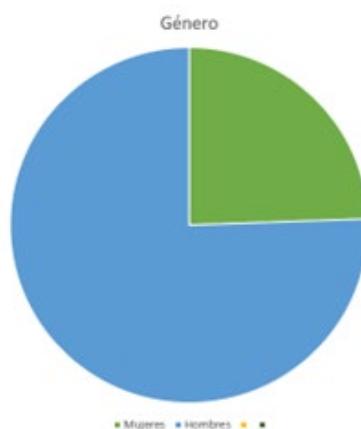
12

## 2.- Actividad deportiva

Técnicos/as: 42 hombres y 9 mujeres



Licencias deportivas: 473 hombres - 153 mujeres



Jueces/Juezas 8 hombres y 5 mujeres



13

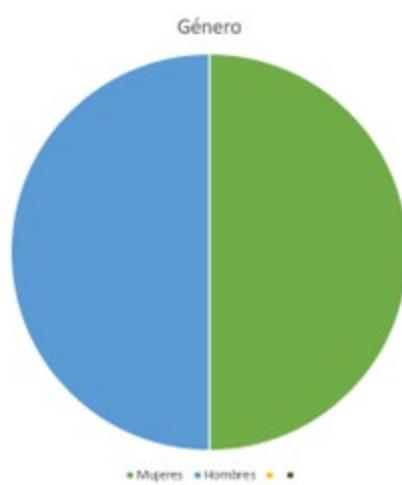
### 3.- Prevención de violencia de género:

Denuncias 0 y Resoluciones comité de competición 0

### 4.- Comunicación:

El número de fotografías, RRSS, Web, etc.

Al 50% entre hombres y mujeres (dependiendo del tipo de competición)





## 4.2.- INFORME para DESARROLLO PLAN de IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Género ha sido implementado con diversas medidas, aunque se observa una baja representación femenina en la Asamblea y en la cantidad de técnicos. Es fundamental continuar promoviendo la igualdad de género en todos los niveles de la Federación, así como fomentar la participación de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, además de la presidencia en la actualidad.

14

### Recomendaciones

1. **Aumentar la representación femenina** en la Asamblea y en los órganos de gobierno.
2. **Desarrollar campañas de sensibilización** para fomentar la participación de mujeres en el deporte.
3. **Monitorear y evaluar** periódicamente el impacto del Plan de Igualdad de Género.

El presente informe tiene como objetivo evaluar la implementación del Plan de Igualdad de Género en la Federación, analizando la situación actual en términos de participación, recursos y medidas adoptadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres.



#### 4.3.- RESUMEN DATOS de INFORME COMPLETO:

1. Cursos de Juezas: Sí, se han realizado.
2. Lenguaje Inclusivo: Sí, todos los documentos están redactados en lenguaje inclusivo.
3. Criterios de Comunicación: Sí, se han establecido para visibilizar a mujeres y hombres.
4. Campañas de Mujeres Referentes: Sí, se han lanzado campañas.
5. Protocolo de Acoso Sexual: Sí, se ha diseñado y difundido.
6. Licencias por Estamentos: Datos proporcionados por categoría y sexo.
7. Listado de Participantes en Cursos: Se especifica por sexo y nivel de formación.
8. Adaptación de Medios Técnicos: Sí, se han adaptado en términos de igualdad de género.
9. Medidas para Igualdad de Género: Sí, se establecen y potencian.
10. Incorporación de Mujeres en Grupos Minoritarios: Sí, se ha potenciado.
11. Distribución de Concentraciones: Sí, es igual para hombres y mujeres.
12. Material de Trabajo: Sí, es el mismo para ambos sexos.
13. Premios y Reconocimientos: Sí, son iguales para hombres y mujeres.
14. Pautas para Mejoras en Competencias: No, no se establecen por igual.
15. Cuerpos Técnicos: Sí, siguen el mismo criterio para ambos sexos.
16. Número de Incidencias de Violencia de Género: 0 en las últimas 4 temporadas.
17. Resoluciones del Comité sobre Violencia de Género: 0 en las últimas 4 temporadas.
18. Técnicos por Sexo: Datos proporcionados por categoría.
19. Presupuestos por Género: Datos proporcionados por concepto.
20. Adaptación de Estatutos: Sí, están adaptados en términos de igualdad de género.
21. Acciones de Sensibilización: No se han desarrollado.



22. Contenidos de Igualdad en Formación: Sí, se incluyen en cursos de juezas.
23. Comunicación en Web y RRSS: Igual número de noticias sobre hombres y mujeres.
24. Normativa con Perspectiva de Género: No, no incluye.
25. Criterios Retribuidos por Estamentos: No, no existen por escrito.
26. Medidas para Participación de Mujeres en Gobierno: Sí, se han adoptado.
27. Proyectos de Concienciación: Sí, se han realizado.
28. Adaptaciones Técnicas para Mujeres: No, no se han realizado.
29. Protocolo de Prevención de Violencia de Género: Sí, está aprobado.
30. Medidas de Prevención de Violencia de Género: Sí, se solicitan certificados anualmente.
31. Acciones de Sensibilización: No se han desarrollado.
32. Contenidos de Igualdad en Formación: Sí, se incluyen en cursos de juezas.
33. Distribución de Concentraciones: Sí, es igual para hombres y mujeres.
34. Material de Trabajo: Sí, es el mismo para ambos sexos.
35. Premios y Reconocimientos: Sí, son iguales para hombres y mujeres.
36. Pautas para Mejoras en Competencias: No, no se establecen por igual.
37. Cuerpos Técnicos: Sí, siguen el mismo criterio para ambos sexos.



## 5.- EJES DE INTERVENCIÓN: Objetivos–Propuestas–Calendario–Indicadores

### 1. Organización y gestión interna

**Objetivo general:** Incorporar la perspectiva de género en la estructura y funcionamiento de la Federación.

17

- Revisión de normativa y participación:
  - Garantizar una representación equilibrada de género en la Junta Directiva y la Asamblea (actualmente 3 mujeres de 5 miembros en la Junta; 5 mujeres y 14 hombres en la Asamblea).
  - Desarrollar medidas para incrementar la participación femenina en roles de liderazgo, asegurando la cobertura de los dos puestos vacantes en la Junta Directiva con criterios de paridad.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

#### INDICADORES:

- Porcentaje de mujeres en la Junta Directiva y la Asamblea.

- Gestión de recursos humanos:
  - Ampliar la participación femenina en el personal técnico y de apoyo (actualmente 9 mujeres frente a 42 hombres en el área técnica).
  - Implementar políticas de conciliación laboral y familiar, dirigidas especialmente a mujeres.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

#### INDICADORES:

- Porcentaje de mujeres en el personal técnico y de apoyo.
- Existencia y efectividad de políticas de conciliación laboral y familiar.



## 2. Actividad deportiva

**Objetivo general:** Fomentar la igualdad en la planificación y desarrollo de las actividades deportivas.

18

- Promoción de la práctica deportiva femenina:
  - Desarrollar proyectos dirigidos a aumentar el número de deportistas femeninas (actualmente 153 mujeres frente a 473 hombres).
  - Continuar con iniciativas específicas como *Flechas Rosas*, adaptándolas para llegar a más mujeres y fomentar su práctica deportiva.
- CALENDARIZACIÓN: Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

INDICADORES:

- Número de licencias femeninas y su evolución en el tiempo.
- Evaluación de proyectos como "Flechas Rosas" en términos de participación y alcance

- Equidad en recursos deportivos:

- Asegurar igualdad en la distribución de recursos, instalaciones y materiales entre hombres y mujeres en entrenamientos y competiciones.

CALENDARIZACIÓN: Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

INDICADORES:

- Comparación de recursos asignados a hombres y mujeres en entrenamientos y competiciones



- Incorporación femenina en roles técnicos y arbitrales:
  - Diseñar campañas para captar y formar mujeres juezas y técnicas (actualmente 5 mujeres de 13 jueces y 9 de 51 técnicos).

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

**INDICADORES:**

- Número de mujeres jueces y técnicas y su evolución en el tiempo.



### 3. Prevención de la violencia de género

**Objetivo general:** Consolidar la prevención de la violencia de género como un eje transversal en la actividad de la Federación.

20

- Protocolos y medidas preventivas:
  - Mantener y actualizar el protocolo de prevención de acoso sexual y violencia de género, asegurando su difusión y cumplimiento.
  - Realizar talleres de sensibilización y capacitación para miembros de la Federación en prevención de la violencia de género, con especial atención a técnicos y árbitros.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

#### INDICADORES:

- Grado de conocimiento y aplicación del protocolo por parte de los miembros de la federación.
- Número de talleres realizados y participantes.

- Canales de denuncia y apoyo:

- Implementar un canal confidencial para reportar situaciones de acoso o violencia de género, y establecer medidas rápidas de actuación.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

#### INDICADORES:

- Implementación y efectividad de un sistema confidencial.



## 4. Formación

**Objetivo general:** Integrar la perspectiva de género en la formación de todos los estamentos de la Federación.

- Inclusión de contenidos sobre igualdad:
  - Continuar con los cursos específicos, como el de juezas en 2022, incorporando módulos de igualdad de género y prevención de violencia.
  - Asegurar igualdad de acceso a formación técnica para hombres y mujeres.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

### INDICADORES:

- Análisis de los contenidos de los cursos de formación
- Comparación de la participación de hombres y mujeres en cursos técnicos.
- Aumento de la presencia femenina como formadoras:
  - Promover la participación de mujeres como docentes en cursos y talleres técnicos.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

### INDICADORES:

- Porcentaje de mujeres como docentes en cursos y talleres técnicos
- Participación y actividades realizadas con mujeres en cursos y talleres



## 5. Comunicación

**Objetivo general:** Visibilizar la igualdad de género y fomentar referentes femeninos en el deporte.

- Comunicación inclusiva:

- Garantizar el uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones oficiales (actualmente ya implementado).
- Promover una representación equitativa de hombres y mujeres en imágenes, noticias y eventos compartidos en redes sociales y otros canales de comunicación.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

INDICADORES:

- Evaluación del lenguaje utilizado en todas las comunicaciones
- Análisis de la presencia de mujeres y hombres en imágenes, noticias y eventos.

- Campañas de sensibilización:

- Lanzar campañas específicas para destacar los logros de mujeres deportistas, juezas y técnicas.

**CALENDARIZACIÓN:** Durante la vigencia del plan recogido en el punto 6 de este plan de igualdad.

INDICADORES:

- Número de campañas lanzadas y su impacto
- Analizar la necesidad de campañas según el desarrollo del plan.



## Eje 6: Presupuesto

**Objetivo general:** Establecer una aportación específica para establecer pautas y programas en el plan de igualdad.

23

### Acciones propuestas:

Un presupuesto que contempla la perspectiva de género es el que incorpora las diferentes necesidades, derechos y obligaciones que tienen las mujeres y los hombres en el reparto de los recursos públicos; el que tiene como objetivo reducir las diferencias de género en todas las áreas de actuación y el que distribuye los recursos de forma equitativa, teniendo en cuenta el desigual impacto que estos tienen sobre mujeres y hombres.

- Partida específica:** La Federación incluirá en sus presupuestos anuales un porcentaje de financiación para realizar las diferentes acciones que implica el desarrollo del Plan de Igualdad. La financiación estará sujeta a las diferentes líneas de ayudas de las administraciones públicas.

Estos ejes buscan consolidar la igualdad en la Federación de Tiro con Arco, fortaleciendo la participación femenina y la creación de un entorno inclusivo.



## 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad se aplicará en el ámbito federativo. Todas las actividades que se realicen en el desarrollo del plan serán para federados, a excepción de las concretas actividades que se diseñen de puertas abiertas.

24

El Plan de Igualdad de la federación, se constituye como un compromiso formal de presente y futuro, con el ánimo de prevenir y eliminar si las hubiera, las situaciones que pudieran generar desigualdad en nuestra Federación.

La duración será de cuatro años a partir de su aprobación por la Asamblea General de la Federación Extremeña de Tiro con Arco.



## 7.- PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tanto los objetivos como las actuaciones diseñadas, serán objeto de seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de la Federación Extremeña de Tiro con Arco, de esta forma se contará con información concreta de su desarrollo y correcto funcionamiento.

Será muy importante la recopilación de datos y las aportaciones que las personas participantes puedan hacer, para evaluar y determinar las acciones que se desarrollan en los programas dentro del plan de igualdad de la federación. Finalizada la actividad habrá una reunión de los responsables directos de la actividad en la que elaborarán un informe que se trasladará a la Comisión de Igualdad de la Federación para su valoración.

De esta forma, podrá conocerse el éxito o fracaso de las actividades realizadas y detectar nuevas necesidades durante la vigencia del Plan.

El Plan no es estático, podrá variarse según las necesidades que se detecten, e ir añadiendo nuevos aspectos (anexos) a este plan.



## 8.- EVALUACIÓN y REQUISITOS

### EVALUACIÓN

**PRIMERO:** En el nivel de cumplimiento de los objetivos.

26

**SEGUNDO:** Análisis del desarrollo anual del Plan de Igualdad.

**TERCERO:** Identificación de nuevas necesidades para la consecución plena de la igualdad de género en la Federación.

Para ello la evaluación se realizará en tres direcciones:

#### **PRIMERA:** EVALUACIÓN DE PROCESOS

- Nivel de desarrollo de todas las acciones acometidas.
- Nivel de dificultad encontrado en la ejecución de las actividades.
- Identificación de las dificultades si las hubiese.

#### **SEGUNDA:** EVALUACIÓN DE RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de desigualdades detectadas.

#### **TERCERA:** EVALUACIÓN DE IMPACTO

- Nivel de consecución de la plena igualdad de género en la Federación.
- Valoración de los cambios en los comportamientos sexistas de los federados en su ámbito federativo.
- Valoración de la reducción de los desequilibrios en la participación de mujeres y hombre



## REQUISITOS

- 1.- La participación de la plantilla, y la Junta Directiva en la aportación de datos estadísticos, incluyendo en ellas la variante sexo y edad.
- 2.- Creación de una Comisión de Seguimiento que realicen el seguimiento y evalúen el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en este Plan
- 3.- Elaboración por la Comisión de Seguimiento de un soporte de recogida de datos que integre todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del Plan y el respeto por la igualdad en la gestión de la federación.
- 4.- Elaboración de un informe anual sobre el nivel de ejecución y cumplimiento de las acciones y qué impacto han tenido sobre la plantilla, en particular sobre la posición de las mujeres en ella.
- 5.- Elaboración de un informe final sobre el impacto del Plan al finalizar el periodo de vigencia de este plan.

# ANEXO II

# GLOSARIO





En este apartado se proporciona la definición de conceptos relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres que pueden resultar de interés para el diseño y desarrollo de la planificación de las federaciones en materia de Igualdad.

**Principio de Igualdad de trato.** *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, indica en su **Artículo 3** que este principio

*“supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo”.*

**Sexo, género y diferencia de género.** Por **género** se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. La **diferencia de género** no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por lo tanto, género no es equivalente a sexo: el primero se refiere a una categoría sociológica y el segundo a una categoría biológica.

**Discriminación por razón de sexo.** Hace referencia a las diferencias en oportunidades, trato y consideración que las personas reciben por parte de la sociedad en la que se integran en base a creencias subjetivas por el hecho de pertenecer a un sexo determinado.

En el **Artículo 6** de la *Ley Orgánica 3/2007* se definen dos tipos de discriminación. La **discriminación directa por razón de sexo** hace referencia a

*“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”*,



por lo tanto, el trato desigual se produce en base a un motivo expresamente prohibido por el ordenamiento jurídico.

La **discriminación indirecta por razón de sexo** se define en esta **Ley** su **Artículo 6.2** como

*“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”.*

Así, en este caso el trato desigual se ve sostenido por los estereotipos de género y la atribución de ciertas capacidades a las personas por el hecho de pertenecer a un sexo.

3

**Análisis con perspectiva de género.** Estudio de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, acceso al poder y a la toma de decisiones.

**Brecha de género.** En la mayoría de las sociedades las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que se supone “masculino” y lo que se supone “femenino”. Las diferencias en el acceso, participación y control de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

**Acciones positivas.** Medidas específicas para equilibrar la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales y compensar las diferentes situaciones de partida respecto a los hombres; corrigen discriminaciones específicas en situaciones patentes de desigualdad de derecho. Son medidas concebidas como temporales y son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad.



Se trata de medidas que han de ser razonables y proporcionales con el objetivo perseguido en cada caso y la situación que se pretende corregir.

**Planes de Igualdad.** Según el **Artículo 46** de la **Ley Orgánica 3/2007** 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”.*

Asimismo, determina que

*“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”.*

4

**Presupuestos con perspectiva de género.** Un presupuesto que contempla la perspectiva de género es el que incorpora las diferentes necesidades, derechos y obligaciones que tienen las mujeres y los hombres en el reparto de los recursos públicos; el que tiene como objetivo reducir las diferencias de género en todas las áreas de actuación y el que distribuye los recursos de forma equitativa, teniendo en cuenta el desigual impacto que estos tienen sobre mujeres y hombres.

**Informes de impacto de género.** El impacto de género tiene por objetivo identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas, pudieran producir sobre mujeres y hombres de forma separada. Las diferentes posiciones de partida de mujeres y hombres, dificultan que se produzca un igual aprovechamiento de los beneficios que se derivan de la actuación de las políticas públicas. Se debe tener en cuenta el impacto de género a la hora de tomar cualquier tipo de decisión, con especial incidencia en los presupuestos y las evaluaciones, por ello se hace necesario el estudio de las



diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, acceso al poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres.

Un **informe de impacto de género** es un análisis previo cuyo objetivo es verificar si se ha tenido en cuenta el impacto diferencial que una iniciativa o actividad pueda producir en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las consecuencias no deseadas y proponiendo, en su caso, su modificación.

5

**Comunicación inclusiva y no sexista.** Uso de un lenguaje visual, escrito y hablado que visibiliza tanto a las mujeres como a los hombres. Las imágenes y las palabras deben reflejar la diversidad y pluralidad del ámbito deportivo. La imagen que se muestre de las mujeres debe ser adecuada, evitando roles sociales estereotipados y su aparición como objetos sexuales.