



PLAN DE IGUALDAD

FEDERACIÓN EXTREMEÑA

DE TENIS

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.

2

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.

4

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.

6

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.

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:

7

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.

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)2: 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 un 40% en órganos de decisión.
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

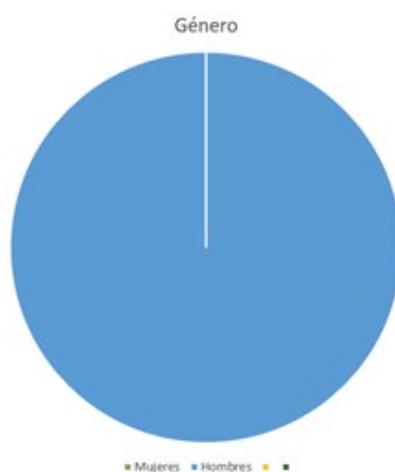
En este punto se ha elaborado un formulario extenso con todos los ejes que se expondrán más adelante, para analizar y establecer los datos cuantitativos y cualitativos de este diagnóstico.

11

4.1.- ESTUDIO Y RESULTADO

1.- Organización y gestión interna

Junta directiva: 8 hombres (8 total)



Asamblea: 20 hombres y 1 mujer



Personal laboral: 1 mujer y 1 hombre



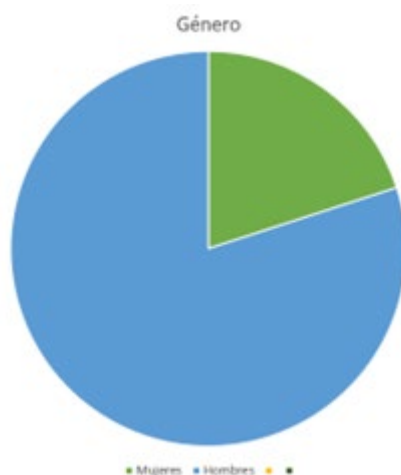
12

2.- Actividad deportiva

Técnicos y Colaboradores: 12 hombres y 2 mujeres

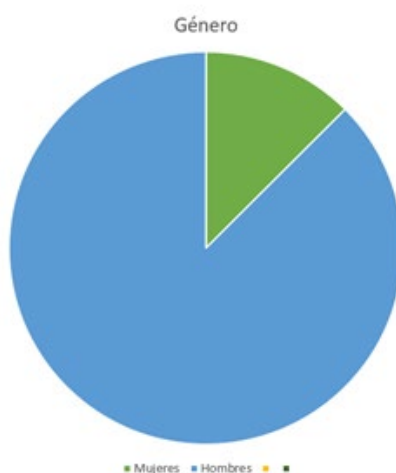


Licencias deportivas: 201 mujeres (20%) y 799 hombres (80%)



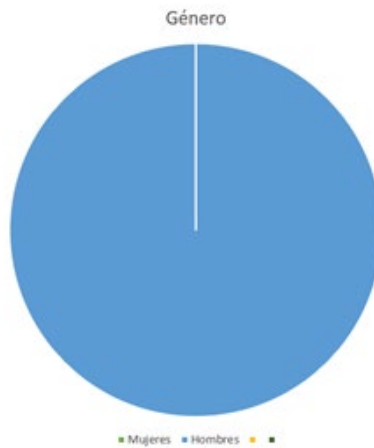
13

Cursos de formación: 35 hombres y 5 mujeres



Docentes

2 hombres



14

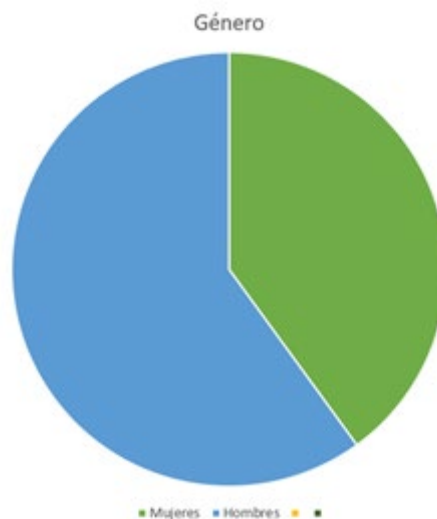
3.- Prevención de violencia de género:

Denuncias 0 y Resoluciones comité de competición 0

4.- Comunicación:

El número de fotografías, RRSS, Web, etc.

Al 60% hombres y 40% mujeres (por motivos de posibilidades en número de licencias)



4.2.- INFORME para DESARROLLO PLAN de IGUALDAD

Este informe analiza la situación actual de la igualdad de género en la organización, destacando la falta de acciones y políticas efectivas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. A pesar de algunos esfuerzos, se identifican áreas críticas que requieren atención inmediata.

15

Indicadores cuantitativos

- **Organigrama de la junta directiva:** 8 hombres y 0 mujeres.
- **Composición de la asamblea:** 20 hombres y 1 mujer.
- **Personal laboral:** 1 mujer y 1 hombre.
- **Técnicos o personal colaborador:** 12 hombres y 2 mujeres.
- **Licencias:** 1000 en total, de las cuales 200 son de mujeres.

Indicadores Cualitativos

- **Acciones de sensibilización:** No se han desarrollado.
- **Contenidos de formación:** No se han incorporado temas de igualdad.
- **Lenguaje inclusivo:** A veces se utiliza, pero no de manera consistente.
- **Protocolos de prevención de violencia de género:** No existen.

Análisis de la situación

La falta de un plan de igualdad de género es evidente, con una representación mínima de mujeres en posiciones de liderazgo y en la toma de decisiones. No se han implementado medidas para fomentar la participación de mujeres en los órganos de gobierno ni se han lanzado campañas para promover referentes femeninos en la Federación Extremeña de Tenis.

Recomendaciones

1. **Desarrollo de un plan de igualdad:** Implementar un plan que incluya acciones concretas para promover la igualdad de género.

2. **Capacitación y sensibilización:** Realizar talleres y sesiones de formación sobre igualdad de género para todos los miembros de la organización.
3. **Establecimiento de protocolos:** Crear protocolos claros para la prevención de la violencia de género y el acoso sexual.

Es imperativo que la organización adopte un enfoque proactivo hacia la igualdad de género, implementando un plan que no solo aborde la representación, sino que también promueva un entorno inclusivo y seguro para todos. La falta de acciones hasta la fecha subraya la necesidad urgente de un cambio significativo en la Federación Extremeña de Tenis.

4.3.- RESUMEN DATOS de INFORME COMPLETO:

1. Adaptaciones técnicas para mujeres: NO.
2. Protocolo de prevención de violencia de género: NO.
3. Medidas de prevención de violencia de género: NO.
4. Acciones de sensibilización: NO.
5. Campañas para visibilizar a mujeres y hombres: NO.
6. Campañas para promover mujeres referentes: NO.
7. Criterios retribuidos por estamentos: NO.
8. Medidas para favorecer participación de mujeres en órganos de gobierno: NO.
9. Intentos de llevar a cabo un plan de igualdad: Sí, en 2023 con la FJyD.
10. Proyectos específicos sobre mujeres y deporte: Circuito de Tenis de la mujer y día del tenis femenino.
11. Mecanismos para incorporación de mujeres/hombres en grupos minoritarios: Sí.
12. Protocolo de acoso sexual: NO.
13. Licencias por estamentos: 1000 en total (200 mujeres).
14. Participantes en cursos de formación por sexo: 35 chicos y 5 chicas.
15. Distribución de concentraciones igual para hombres y mujeres: Sí.
16. Material de trabajo igual para hombres y mujeres: Sí.
17. Premios y reconocimientos iguales: Sí.
18. Pautas para mejorar competiciones: A veces.
19. Cuerpos técnicos siguen el mismo criterio: Sí.
20. Incidencias de violencia de género: 0.
21. Resoluciones del Comité sobre violencia de género: 0.
22. Docentes por nivel y sexo: 2 hombres y 0 mujeres.
23. Comunicación en web y redes sociales (fotografías): 60% hombres y 40% mujeres.
24. Comunicación en web y redes sociales (noticias): 60% hombres y 40% mujeres.

- 25. Normativa incluye perspectiva de género: NO.
- 26. Adaptación de bases de competición a igualdad de género: NO.
- 27. Adaptación de medios técnicos a igualdad de género: NO.
- 28. Medidas para la igualdad de género en comunicación: Sí.

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

Eje 1: Organización y gestión interna

Objetivo general: Establecer una estructura organizativa paritaria que integre la perspectiva de género en la gestión.

19

Acciones propuestas:

1. Adaptación normativa:

- Modificar los estatutos y reglamentos para incluir la perspectiva de género y el uso de lenguaje inclusivo, actualmente ausente.

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

INDICADORES:

- Integración de perspectiva de género en la normativa: Grado de implementación de lenguaje inclusivo y perspectiva de género en estatutos y reglamentos.

2. Promoción de mujeres en órganos de gobierno:

- Diseñar programas específicos para fomentar la participación de mujeres en la Junta Directiva y la Asamblea, que actualmente presentan una representación femenina casi nula (0% en la Junta y 5% en la Asamblea).

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

INDICADORES:

- Representación femenina en órganos de gobierno: Porcentaje de mujeres en la Junta Directiva y la Asamblea.

3. Gestión de recursos humanos:

- Implementar acciones afirmativas para aumentar la presencia femenina en el personal técnico y laboral (actualmente solo el 14% y el 50%, respectivamente).

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

INDICADORES:

- Presencia femenina en el personal: Porcentaje de mujeres en el personal técnico y laboral en el periodo de vigencia del plan.

4. Criterios retributivos equitativos:

- Establecer y documentar criterios de retribución por escrito que aseguren la igualdad de género en los diferentes roles.

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

INDICADORES:

- Equidad salarial: Existencia de criterios de retribución por escrito y su aplicación efectiva.

Eje 2: Actividad deportiva

Objetivo general: Reducir las brechas de género en la práctica del tenis y en la representación femenina en el ámbito deportivo.

Acciones propuestas:

1. Aumento de licencias femeninas:

- Implementar estrategias para incrementar las licencias de mujeres, actualmente solo un 20% del total.

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

INDICADORES:

- Participación femenina: Porcentaje de licencias femeninas sobre el total y su evolución en los próximos años.

2. Adaptaciones técnicas:

- Diseñar actividades específicas que faciliten la incorporación de mujeres menos experimentadas, como torneos femeninos con reglas adaptadas o talleres de iniciación.

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

INDICADORES:

- Oferta de actividades para mujeres: Número y tipo de actividades específicas para mujeres (torneos, talleres).

3. Proyectos deportivos inclusivos:

- Ampliar y fortalecer el "Circuito de Tenis de la Mujer" dentro del "Circuito de Veteranos" y el "Día del Tenis Femenino", asegurando que estas iniciativas tengan continuidad anual y mayor presupuesto.

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

INDICADORES:

- Desarrollo del "Circuito de Tenis de la Mujer": Participación, presupuesto y continuidad del circuito. Evaluación anual.

4. Capacitación técnica:

- Incentivar la formación de entrenadoras y árbitras para equilibrar la representación de género en estos roles (actualmente sin representación femenina en formación docente).

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

INDICADORES:

- Formación de entrenadoras y árbitras: Número de mujeres en formación y su evolución en el tiempo.

Eje 3: Prevención de la Violencia de Género

Objetivo general: Crear un entorno seguro y libre de violencia de género en el ámbito deportivo.

Acciones propuestas:

1. Diseño de un protocolo:

- Crear y difundir un protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y violencia de género, ya que actualmente no existe.

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

INDICADORES:

- Existencia de protocolos: Desarrollo e implementación de un protocolo de prevención y actuación.

2. Sensibilización interna:

- Realizar talleres para sensibilizar al personal técnico, administrativo y a los deportistas sobre la prevención de la violencia de género.

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

INDICADORES:

- Sensibilización: Número de talleres realizados y participantes.

3. Establecimiento de canales de denuncia:

- Implementar un sistema confidencial de denuncias que garantice la protección y el anonimato de las víctimas.

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

INDICADORES:

- Canales de denuncia: Existencia de un sistema confidencial y su difusión. Objetivo principal la discreción y anonimato.

Eje 4: Formación

Objetivo general: Incorporar la igualdad de género como eje transversal en las actividades formativas de la federación.

Acciones propuestas:

1. Revisión de temarios:

- Incorporar contenidos relacionados con la igualdad de género en los cursos de formación y jornadas técnicas, actualmente ausentes

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

INDICADORES:

- Integración de perspectiva de género en los contenidos:
Presencia de módulos sobre igualdad en los cursos.

2. Promoción de mujeres en formación:

- Subvencionar o reducir los costos de inscripción para mujeres en cursos de formación, buscando aumentar su representación (actualmente solo un 12.5% de las participantes).

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

INDICADORES:

- Participación femenina en la formación: Porcentaje de mujeres en los cursos y subvenciones para ellas.

3. Desarrollo de talleres inclusivos:

- Organizar sesiones de formación sobre liderazgo femenino en el deporte, dirigidas a mujeres interesadas en roles directivos, técnicos o de arbitraje.

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

INDICADORES:

- Desarrollo de liderazgo femenino: Oferta de talleres específicos en los años de vigencia del plan.

Eje 5: Comunicación

Objetivo general: Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de género a través de sus medios de comunicación.

Acciones propuestas:

1. Visibilidad de mujeres referentes:

- Crear campañas para destacar a mujeres referentes en el tenis, aumentando su presencia en noticias y redes sociales (actualmente 40% frente al 60% de hombres).

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

INDICADORES:

- Visibilidad de mujeres referentes: Número de mujeres destacadas en noticias y redes sociales.

2. Criterios de comunicación inclusiva:

- Asegurar una representación equitativa en fotografías, videos y noticias relacionadas con las actividades de la federación.

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

INDICADORES:

- Representación equitativa en comunicaciones: Análisis del contenido visual y textual en cuanto a la presencia de mujeres y hombres.

3. Lenguaje inclusivo:

- Establecer guías de estilo para garantizar el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones oficiales.

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

INDICADORES:

- Uso de lenguaje inclusivo: Aplicación de guías de estilo y evaluación del lenguaje utilizado.

28

4. Promoción de iniciativas:

- Publicitar de manera más efectiva proyectos como el "Día del Tenis Femenino" para atraer a un público más amplio.

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

INDICADORES:

- Promoción de iniciativas: Alcance y efectividad de las campañas de difusión de proyectos como el "Día del Tenis Femenino". Posibilidad de realizarlo más de una vez al año.

Eje 6: Presupuesto

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

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.

1. **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.

Este plan busca abordar las carencias detectadas en la Federación Extremeña de Tenis y establecer un enfoque proactivo hacia la igualdad de género, promoviendo cambios estructurales y culturales que beneficien a toda la comunidad deportiva.

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.

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 Tenis.

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 Tenis, de esta forma se contará con información concreta de su desarrollo y correcto funcionamiento.

31

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.

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.

32

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

2

“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”.

3

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.

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”.

4

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”.

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.