

PLAN DE IGUALDAD

FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE TIRO OLÍMPICO

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.

6. Gestión presupuestaria

8

- 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: 10 hombres y 1 mujer (total 11)

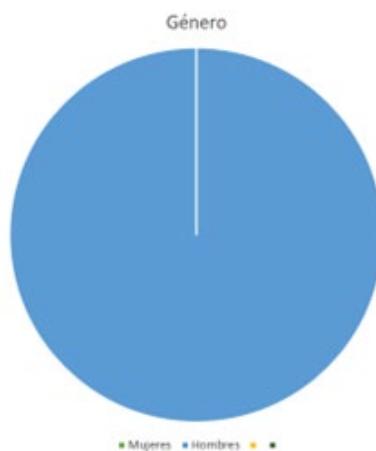


Asamblea: 18 hombres y 1 mujer





Personal laboral: 1 hombre



12

2.- Actividad deportiva

Árbitros: 31 hombres y 2 mujeres



Licencias deportivas Senior: 42 mujeres (7.16%) y 545 hombres (92.84%)



13

Licencias deportivas Junior: 12 mujeres y 19 hombres



Licencias Veteranos: 202 hombres y 6 mujeres



Licencias de SuperVeterano: 133 hombres y 4 mujeres

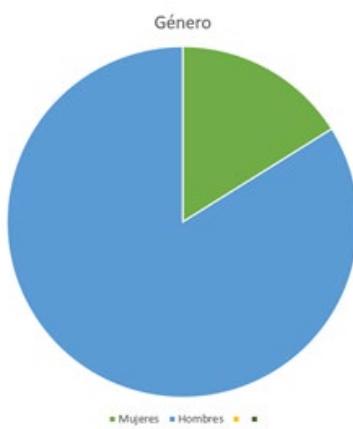


14

Técnicos Entrenadores/as: 11 hombres y 1 mujer



Cursos de Obtención de licencias (últimos 3 años) 19 mujeres y 99 hombres





3.- Prevención de violencia de género:

Denuncias 0 y Resoluciones comité de competición 0

4.- Comunicación:

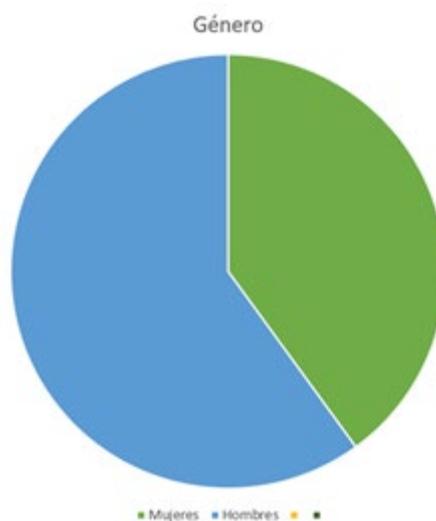
El número de fotografías, RRSS, Web, etc.

15

15 Fotografías de Mujeres

40 Fotografías de Hombres

14 Fotografías Mixtas en las que aparecen tanto Hombres como Mujeres



4.2.- INFORME para DESARROLLO PLAN de IGUALDAD



El presente informe analiza la situación actual de la igualdad de género en la organización, destacando la falta de medidas y acciones implementadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la Federación Extremeña de Tiro Olímpico.

Situación actual

Medidas de Prevención de la Violencia de Género

16

- **Adopción de medidas** : NO
- **Protocolos aprobados** : NO

Sensibilización y Formación

- **Acciones de sensibilización** : NO
- **Contenidos de igualdad en formación** : NO
- **Idioma incluido en documentos** : NO

Participación y visibilidad

- **Criterios de comunicación para visibilizar a mujeres y hombres** : NO
- **Proyectos específicos para mujeres en el deporte** : NO
- **Adaptaciones técnicas para favorecer la participación de mujeres** : NO

Estructura Organizativa

- **Composición de la Junta Directiva** : 11 hombres, 1 mujer.
- **Asamblea** : 18 hombres, 1 mujer.
- **Personal laboral** : 1 administrativo masculino.

Estadísticas de Participación

- **Cursos de formación en los últimos 3 años** : 118 alumnos (19 mujeres, 99 hombres).
- **Licencias deportivas** : 31 junior (12 mujeres, 19 hombres); 587 personas mayores (42 mujeres, 545 hombres).



Conclusiones

La organización de la Federación Extremeña de Tiro Olímpico presenta una clara falta de políticas y acciones en pro de la igualdad de género. Es fundamental desarrollar un plan de igualdad que contemple medidas de prevención, sensibilización, formación y visibilidad para promover la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos. La implementación de un protocolo de igualdad es esencial para avanzar hacia una cultura organizativa inclusiva.

4.3.- RESUMEN DATOS de INFORME COMPLETO:

1. Premios y Reconocimientos : Igual para hombres y mujeres. (Si)
2. Pautas para Mejorar Competencias : Se toman medidas sin distinción de género. (Si)
3. Criterios de Cuerpos Técnicos : Mismos criterios para ambos géneros. (Si)
4. Incidencias de Violencia de Género : 0 en las últimas 4 temporadas.
5. Resoluciones sobre Violencia de Género : 0 en las últimas 4 temporadas.
6. Normativa Inclusiva : No se ha adaptado. (No)
7. Bases de Competición : No adaptadas a la igualdad de género. (No)
8. Medios Técnicos para Datos : No adaptados a la igualdad de género. (No)
9. Medidas para Igualdad de Género : No se establecen. (No)
10. Incorporación de Mujeres en Grupos : No se ha potenciado. (No)
11. Protocolo de Acoso Sexual : No diseñado ni difundido. (No)
12. Licencias por Sexo : Desequilibrio en categorías (ej. 12 mujeres en junior, 42 en senior dama).
13. Distribución de Concentraciones : No se realizan planos de tecnificación. (No)
14. Material de Trabajo : Mismo para hombres y mujeres. (Si)
15. Medidas para Participación de Mujeres : No adoptadas. (No)
16. Intentos de Plan de Igualdad : No se ha intentado. (No)
17. Proyectos Específicos para Mujeres : No desarrollados. (No)



18. Adaptaciones Técnicas para Mujeres : No realizadas. (No)
19. Protocolo de Prevención de Violencia de Género : No aprobado. (No)
20. Acciones de Sensibilización : No desarrolladas. (No)
21. Contenidos de Igualdad en Formación : No incorporados. (No)
22. Documentos en Lenguaje Inclusivo : No redactados así. (No)
23. Criterios de Comunicación para Visibilidad : No establecidos. (No)



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

1. Organización y Gestión Interna

Objetivo General: Incorporar la igualdad de género en la cultura organizativa de la Federación.

19

- **Revisión normativa y estructural:**

- Actualizar los estatutos y reglamentos para incorporar terminología inclusiva y perspectiva de género.

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

INDICADORES:

- Existencia de estatutos y reglamentos con perspectiva de género.
- Uso de lenguaje inclusivo en documentos oficiales.

- Establecer criterios para aumentar la participación de mujeres en la Junta Directiva (actualmente solo una mujer frente a 10 hombres) y la Asamblea (1 mujer frente a 18 hombres).

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

INDICADORES:

- Analizar el porcentaje de mujeres en la Junta Directiva.
- Analizar el porcentaje de mujeres en la Asamblea.



- **Gestión de recursos humanos:**

- Crear mecanismos formales para aumentar el porcentaje de mujeres en puestos técnicos (actualmente 1 de 12 técnicos) y arbitrales (2 de 33 árbitros).

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

INDICADORES:

- Control y seguimiento del porcentaje de mujeres en puestos técnicos.
- Control y seguimiento del porcentaje de mujeres en puestos arbitrales.
- Implementar medidas para facilitar la conciliación de vida laboral y personal, especialmente para personal femenino.

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

INDICADORES:

- Número de medidas implementadas para facilitar la conciliación.
- Satisfacción del personal femenino respecto a las medidas de conciliación (posibilidad de medirlo con encuestas o informes).



2. Actividad Deportiva

Objetivo General: Incorporar la perspectiva de género en la planificación y gestión deportiva.

21

- **Promoción y retención de deportistas mujeres:**

- Diseñar programas específicos para reducir el abandono deportivo de mujeres (actualmente sólo 12 mujeres en categoría junior frente a 19 hombres; 42 mujeres en categoría senior frente a 545 hombres).

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

INDICADORES:

- Número de mujeres por categoría (junior, senior).
- Tasa de abandono deportivo en mujeres. Estudio y análisis.

- Implementar categorías o eventos específicos para deportistas femeninas.

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

INDICADORES:

- Número de categorías o eventos exclusivos para mujeres.



● **Distribución equitativa de recursos:**

- Garantizar una distribución igualitaria de instalaciones deportivas y horarios para hombres y mujeres en entrenamientos y competiciones.

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

INDICADORES:

- Horas de entrenamiento asignadas a hombres y mujeres.
- Acceso a instalaciones deportivas por género

● **Fomento de mujeres en roles técnicos y arbitrales:**

- Promover cursos de formación específicos para mujeres, con mentoras para apoyar a las nuevas participantes.
- Diseñar estrategias para atraer a mujeres al estamento arbitral y técnico.

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

INDICADORES:

- Número de mujeres en cursos de formación.
- Número de mujeres en roles técnicos y arbitrales.



3. Prevención de la Violencia de Género

Objetivo General: Integrar medidas preventivas y de actuación contra la violencia de género.

23

- **Protocolo de actuación:**

- Diseñar y aprobar un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y la violencia de género (actualmente inexistente).

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

INDICADORES:

- Presencia de un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y la violencia de género.

- Solicitar certificados de ausencia de delitos sexuales para personal en contacto con menores.

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

INDICADORES:

- Requisito de certificados de antecedentes penales para personal en contacto con menores.

- **Sensibilización:**

- Realizar campañas de sensibilización internas y externas para identificar y prevenir casos de violencia de género en todos los estamentos.



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

INDICADORES:

- Número de campañas de sensibilización realizadas.
- Participación en las campañas de sensibilización.



4. Formación

Objetivo General: Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas de la Federación.

25

- **Cursos y contenidos:**

- Revisar los temarios de los cursos de formación para incluir módulos sobre igualdad de género y prevención de violencia.

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

INDICADORES:

- Inclusión de módulos sobre igualdad de género y prevención de violencia en los cursos.
- Presencia de perspectiva de género en los temarios.

- Aumentar la presencia de mujeres como docentes en las actividades formativas (actualmente, ninguna mujer tiene esta función).

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

INDICADORES:

- Porcentaje de mujeres como docentes en cursos de formación.
- Participación de mujeres en los cursos.



- **Acceso igualitario:**

- Registrar y evaluar la participación en cursos para asegurar igualdad de acceso y detectar posibles barreras.

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

INDICADORES:

- Analizar los registros y datos obtenidos en la participación de los cursos para mejorar la equidad entre hombres y mujeres.



5. Comunicación

Objetivo General: Garantizar la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres en la Federación.

27

- **Comunicación inclusiva:**

- Implementar un protocolo de lenguaje inclusivo en todos los documentos y publicaciones (actualmente no existe).

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

INDICADORES:

- Presencia de un protocolo de lenguaje inclusivo.
- Uso de lenguaje inclusivo en documentos y publicaciones.

- Promover mujeres referentes en las comunicaciones internas y externas, incluyendo redes sociales y eventos.

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

INDICADORES:

- Número de mujeres destacadas en comunicaciones internas y externas.
- Equilibrio en la representación de mujeres y hombres en imágenes y noticias.



- **Igualdad en contenidos mediáticos:**

- Asegurar un equilibrio en la representación de mujeres y hombres en imágenes y noticias (hoy día 15 fotos de mujeres frente a 40 de hombres en medios oficiales).

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

INDICADORES:

- Contabilizar y establecer un referente de porcentaje por número de mujeres y hombres. Dar más visibilidad en el aspecto femenino.



6. Presupuesto

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

Acciones propuestas:

29

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 alguna partida para realizar las diferentes acciones que implica el desarrollo del Plan de Igualdad, si bien esta financiación estará sujeta tanto a los recursos propios como las diferentes líneas de ayudas de las administraciones públicas.

Este plan busca abordar las carencias detectadas en la Federación Extremeña de Tiro Olímpico 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.

30

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 Olímpico.



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 Olímpico, 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.

32

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.