PLAN DE IGUALDAD

FEDERACIÓN HÍPICA

EXTREMEÑA

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.
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.

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.

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**

- 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, y garantizando el acceso y desarrollo profesional en condiciones laborales equitativas.

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.

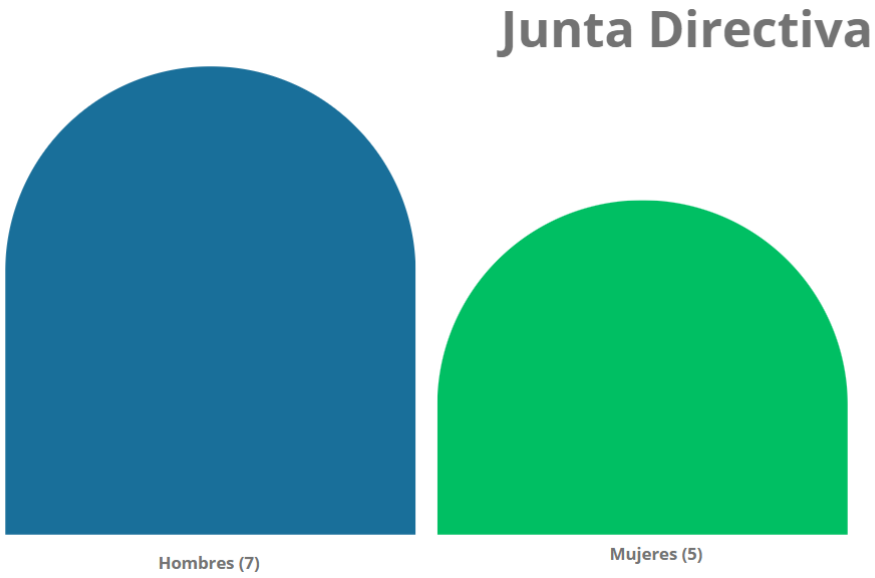
Estos objetivos buscan no solo la igualdad en el acceso y desarrollo profesional, sino también la creación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

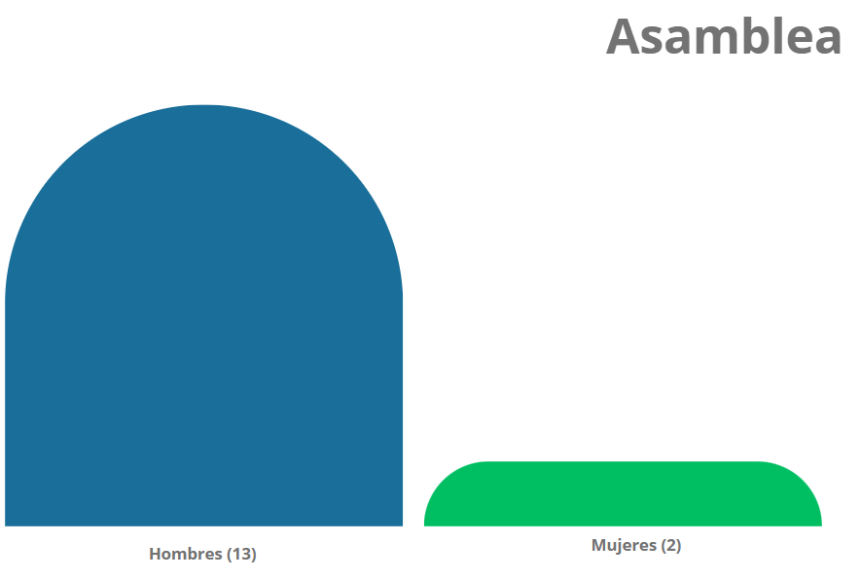
4.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA FEDERACIÓN

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

1.- Organización y gestión interna





Comités

Hombres (5)

Mujeres (3)

Comisiones Disciplinas deportivas

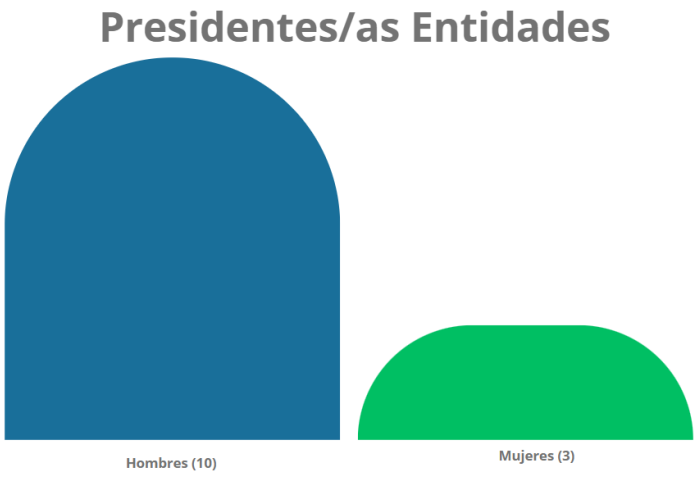
Hombres (8)

Mujeres (4)

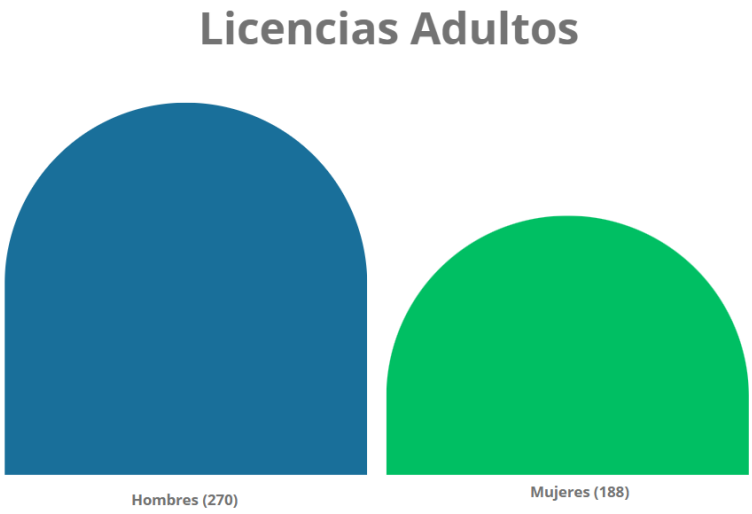
Personal laboral y colaboradores

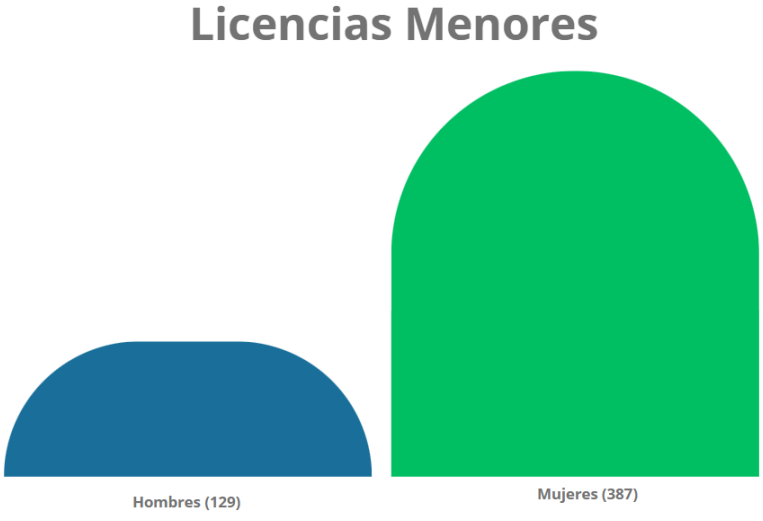
Hombres (1)

Mujeres (1)



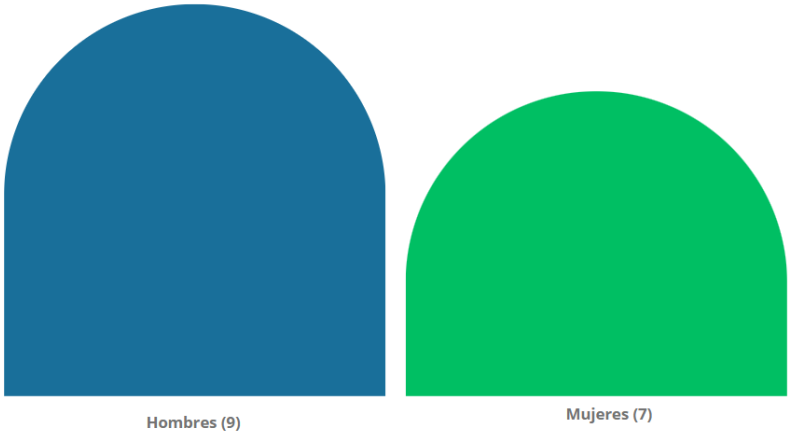
2.- Actividad deportiva



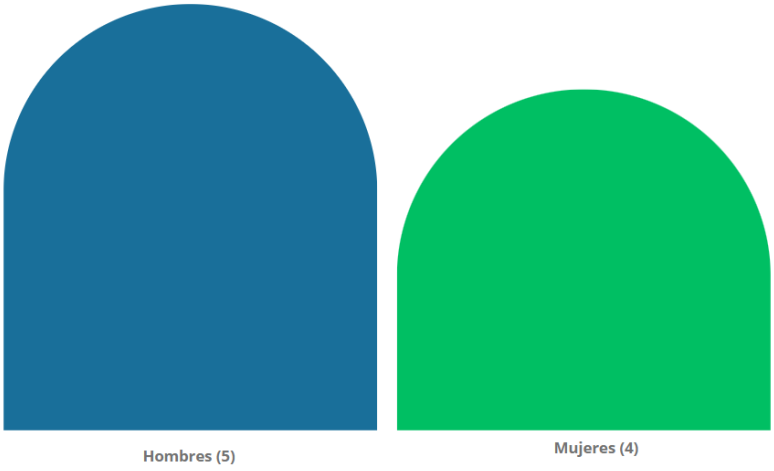


Árbitros / Jueces

Técnicos/as



Veterinarios/as



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 (SI existe sensibilidad)

4.2.- INFORME para DESARROLLO PLAN de IGUALDAD

El objetivo de este plan es promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Federación Hípica de Extremadura, en este informe se detalla el diagnóstico inicial, las áreas clave de intervención y las acciones recomendadas para implementar un plan efectivo y sostenible.

1. Incrementar la representación femenina en órganos de gobierno

- **Problema**: Menor representación de mujeres en la Junta Directiva y Asamblea.
- **Recomendación**:
    - Implementar medidas para equilibrar la presencia de mujeres en cargos directivos mediante cuotas o procesos de selección enfocados.
    - Diseñar programas de mentoría para mujeres interesadas en roles de liderazgo.

2. Fomentar la participación deportiva femenina

- **Problema**: Baja inscripción de mujeres adultas (188 vs. 270 hombres), aunque los menores muestran una clara superioridad femenina, que puede ser una gran base para tener en el futuro una mayor participación femenina en edad adulta.
- **Recomendación**:
    - Organizar eventos y campañas dirigidas a mujeres adultas para aumentar su participación en la federación.
    - Crear incentivos específicos, como descuentos en licencias o equipamiento, para aumentar la adherencia femenina en categorías menos representadas.

3. Incorporar igualdad en la formación y desarrollo

- **Problema**: Falta de contenidos sobre igualdad en los temarios formativos.
- **Recomendación**:
  - Incluir módulos sobre igualdad de género y prevención de violencia en los cursos de formación para técnicos y árbitros.
  - Promover la capacitación de mujeres en roles técnicos y arbitrales para reducir la brecha en estos estamentos.

4. Sensibilización y prevención de violencia de género

- **Problema**: Aunque existe un protocolo contra la violencia de género, no se han desarrollado acciones de sensibilización.
- **Recomendación**:
  - Realizar talleres y campañas sobre prevención de acoso y violencia de género para deportistas, personal técnico y directivos.
  - Monitorear la implementación del protocolo con revisiones periódicas.

5. Garantizar la equidad en recursos y premios

- **Problema**: Aunque los premios y materiales son igualitarios, no se especifica una evaluación de equidad en la distribución de horarios o recursos.
- **Recomendación**:
  - Establecer criterios claros para garantizar la equidad en la asignación de horarios de entrenamiento, instalaciones y recursos materiales.

6. Comunicación inclusiva y promoción de referentes femeninas

- **Problema**: Falta de campañas visibles para destacar a mujeres referentes en el deporte.
- **Recomendación**:
    - Desarrollar campañas específicas en redes sociales y medios que visibilicen los logros de mujeres en la hípica.
    - Aumentar la proporción de noticias y contenido visual que incluya a mujeres en igualdad de condiciones.

7. Creación de un equipo de igualdad

- **Problema**: No existe un equipo o comisión formal para liderar el plan de igualdad. En este plan ya se ha establecido el mismo que esta en el Anexo I , y serán los encargados de establecer las pautas para ir desarrollando el plan de igualdad en la Federación Hípica Extremeña.
- **Recomendación**:
    - Designar a una persona o un grupo encargado de coordinar las acciones del plan de igualdad y supervisar su implementación.

8. Seguimiento y evaluación constante

- **Problema**: Falta de un sistema de evaluación del impacto de medidas relacionadas con la igualdad.
- **Recomendación**:
    - Establecer indicadores claros de seguimiento, como proporción de mujeres en cargos clave, participación en cursos y número de quejas atendidas.

- Realizar evaluaciones anuales para ajustar las estrategias del plan.

Estas recomendaciones priorizan acciones estructurales y de impacto directo para lograr un cambio sostenible en la igualdad de género dentro de la Federación Hípica Extremeña.

4.3.- RESUMEN DATOS del INFORME COMPLETO:

1. **Organigrama y composición por sexo**: Diferencia en la representación de género en la Junta Directiva (7 h / 5 m), Asamblea (13 h / 2 m) y Comités. (5 h / 3 m)
2. **Licencias**: Distribución por género y categoría 399 Adultos y 527 Menores. (deportistas, técnicos, árbitros/jueces).
3. **Presupuestos**: Se establecerán partidas específicas a través de la comisión de igualdad y las diferentes opciones de financiación.
4. **Material y premios**: Se distribuyen de forma equitativa entre hombres y mujeres.
5. **Formación**: Sobre la participación por género en cursos y actividades de formación. No existen datos informatizados a día de hoy.
6. **Proyectos específicos**: Hay adaptaciones técnicas o iniciativas para fomentar la participación femenina. La distribución es mixta.
7. **Violencia de género**: Se establece este apartado para dar información sobre protocolos, denuncias o quejas en este ámbito.

8. **Comunicación**: Se examina la representación de hombres y mujeres en publicaciones, redes sociales y noticias. Existe esa sensibilidad.
9. **Perspectiva de género en normativas**: Las normas incluyen lenguaje inclusivo y medidas de igualdad. Normativa es de RFHE
10. **Criterios retributivos**: S verifica que hay igualdad en premios y salarios.
11. **Participación en órganos de gobierno**: Hay una clara sensibilización en las últimas legislatura, se han tomado medidas para aumentar la representación femenina.
12. **Proyectos de igualdad anteriores**: No hay intentos anteriores ni se han intentado desarrollar planes o iniciativas relacionadas.
13. **Sensibilización y formación**: Se cuestiona la inclusión de contenidos sobre igualdad en temarios o actividades educativas.
14. **Protocolos y acciones de prevención**: Se realizó una traslación del existente en el RFHE a la RFHEX. Se creó un protocolo.
15. **Promoción de referentes femeninas**: Se examinan campañas y estrategias para visibilizar a mujeres en el ámbito deportivo.
16. **Comunicación**: Todos los documentos usan lenguaje neutro. Se ha visibilizado la parte femenina en RRSS.

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

1. Organización y gestión interna

Objetivo general: Incorporar el principio de igualdad en la cultura organizativa y gestión interna.

- La **Junta Directiva** presenta una pequeña desigualdad en la representación por género: 7 hombres y 5 mujeres en posiciones clave.
- La Asamblea incluye más hombres en los estamentos técnicos y de jinetes, aunque hay representación femenina destacada en disciplinas como el Comité de Técnicos y los presidentes de disciplinas específicas.
- La normativa de la federación usa un lenguaje neutro, pero no se ha implementado un Plan de Igualdad formal.

    - Propuestas de Acción:

- Implementar una **política formal de igualdad** que promueva el equilibrio en la composición de los órganos de gobierno.

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

INDICADORES:

- Número de normativas revisadas e incorporadas con perspectiva de género.
- Existencia de un Plan de Igualdad formal aprobado

- Designar a una persona responsable de igualdad en la federación.

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

INDICADORES:

- Proporción de mujeres en la Junta Directiva (objetivo: al menos elevar el porcentaje de participación en los próximos 4 años).
- Proporción de mujeres en la Asamblea (objetivo: aumentar en un 10% en 4 años).
- Número de reuniones realizadas para valorar los avances en igualdad.

2. Actividad deportiva

Objetivo general: Promover la igualdad en la oferta deportiva y fomentar la participación de las mujeres en adultas y hombres en menores.

- El deporte hípico se considera mixto en todas las categorías, pero hay una notable **diferencia en licencias**:
    - Adultos: 270 hombres vs. 188 mujeres.
    - Menores: 129 hombres vs. 387 mujeres.
- La distribución de recursos y premios no presenta desigualdades explícitas, y los materiales utilizados son compartidos de manera igualitaria.

    - Propuestas de Acción:

- Fomentar la inscripción de mujeres adultas mediante campañas específicas.

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

INDICADORES:

- Tasa de crecimiento anual de licencias femeninas en categorías adultas (objetivo: +15%).
- Tasa de crecimiento anual de licencias masculinas en menores (objetivo: +10%).

- Fomentar las inscripciones de hombres menores en las categorías más pequeñas en campañas específicas.

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

INDICADORES:

- Porcentaje de mujeres y hombres inscritos en categorías mixtas.
- Número de eventos realizados para promover inscripciones equitativas.

- Asegurar que las categorías mixtas promuevan la participación equitativa.

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

INDICADORES:

- Número de evaluaciones anuales que confirmen la equidad en distribución de recursos y premios.

3. Prevención de violencia de género

Objetivo general: Garantizar un entorno libre de violencia y discriminación de género.

- Existe un **protocolo de prevención** adoptado de la RFHE, pero no se han realizado acciones específicas de sensibilización.

    - Propuestas de Acción:

- Realizar talleres de sensibilización para deportistas y personal técnico.

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

- Número de talleres realizados por temporada.
- Porcentaje de personal y deportistas que asisten a los talleres.

- Evaluar periódicamente el protocolo existente para garantizar su efectividad.

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

- Frecuencia de revisiones del protocolo existente (objetivo: 1 vez al año).
- Número de ajustes realizados al protocolo tras las evaluaciones.

- Canales de reporte de incidencias prevención de violencia de género:

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

INDICADORES:

- Número de casos reportados y gestionados.
- Tiempo promedio de resolución de casos.

4. Formación

Objetivo general: Integrar la perspectiva de género en todas las actividades formativas.

- Falta integración de contenidos sobre igualdad en los programas de formación, a pesar de la creciente sensibilización en este tema.

    - Propuestas de Acción:

- Incorporar módulos específicos sobre igualdad en cursos de formación técnica y arbitral.

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

- Porcentaje de cursos que incorporan módulos de igualdad.
- Número de participantes por género en cursos que incluyen estos contenidos

- Ofrecer mentorías para mujeres en roles tradicionalmente masculinizados.

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

- Número de mentorías realizadas por temporada.
- Proporción de mujeres en roles técnicos y arbitrales tras las mentorías.

5. Comunicación

Objetivo general: Proyectar el compromiso con la igualdad a través de los medios de comunicación.

- La federación ha tomado medidas para visibilizar a las mujeres en las redes sociales y premios honoríficos, pero no hay campañas significativas para promover figuras femeninas destacadas.

    - Propuestas de Acción:

- Desarrollar campañas visibles en redes sociales para destacar a mujeres referentes.

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

- Número de campañas publicadas en redes sociales enfocadas en destacar mujeres referentes.
- Incremento en la interacción con publicaciones relacionadas con igualdad (likes, comentarios, compartidos).

- Aumentar la representación femenina en las noticias y publicaciones institucionales.

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

- Porcentaje de noticias y contenido visual que incluye a mujeres.

- Número de noticias específicas sobre logros femeninos en la federación.

- Aumentar el lenguaje inclusivo en la comunicación

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

INDICADORES:

- Porcentaje de documentos y publicaciones revisados con lenguaje inclusivo

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 según categorías (Adultos – Menores).

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.

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 Hípica Extremeña.

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 Hípica Extremeña, 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.

- Definir indicadores claros, como la evolución de la representación femenina en órganos directivos, la participación en cursos de formación y las incidencias relacionadas con género.
- Revisar el plan anualmente para ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.

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.

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 cumplimento 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.

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".*

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.

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.