Plan de Igualdad
2025 - 2029

FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE PIRAGÜISMO

IGUALDAD INCLUSIÓN + DEPORTE

ÍNDICE

1. Presentación y marco institucional
2. Marco jurídico
3. Comisión negociadora de igualdad
4. Informe de diagnóstico
5. Objetivos estratégicos
6. Plan de acción: medidas
7. Calendario de implantación
8. Seguimiento y evaluación
9. Firmas

Anexo. Glosario

1. PRESENTACIÓN Y MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Introducción

La Federación Extremeña de Piragüismo (FEXP) afronta este nuevo ciclo 2025-2029 desde una posición de madurez. Tras la experiencia del Plan de Igualdad de 2021 y la consolidación del programa "Mujer y Piragua", la FEXP busca dar un salto de calidad: pasar de la participación a la tecnificación.

El presente documento, alineado con la convocatoria I+DXT 2025 de la Fundación Jóvenes y Deporte, se centra en resolver el gran desafío pendiente: lograr que las mujeres no solo remen y arbitren, sino que también entrenen y dirijan.

1.2. Datos de la entidad

- **Entidad:** Federación Extremeña de Piragüismo
- **NIF:** G06070031
- **Sede:** Apto Correos 312 Mérida CP 06800, Badajoz
- **Teléfonos de contacto:** 696033233
- **Dirección de correo electrónico de contacto:** fedexpiraguismo@hotmail.com
- **Página web:** www.fexp.es
- **Objeto:** Promoción, gestión y desarrollo de los deportes de Piragüismo

1.3. Responsable de igualdad

- **Nombre:** Marcos Sánchez Rodríguez
- **Cargo:** Presidente

1.4. Actividad

- **Sector de actividad:** La Federación Extremeña de Piragüismo es una entidad privada sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, que tiene como finalidad la promoción, gestión y ordenación de los deportes de piragüismo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

- **CNAE:** 9312 : Actividades de los clubes deportivos.
    - Abarca la dirección y gestión de actividades deportivas en general, incluyendo la organización de eventos y competiciones.

1.5. Dimensión

Personas trabajadoras plantilla	Mujeres	Hombres	TOTAL
	1	1	2

COMPOSICIÓN DE LA ASAMBLEA				
	Estamento de clubes	Estamento de técnicos/as	Estamento de jueces/zas y árbitros/as	Estamento de deportistas
Hombres Mujeres	2 hombres 4 mujeres	3 hombres 0 mujer	0 hombre 3 mujeres	6 hombres 2 mujeres
TOTAL	6	3	3	8

JUNTA DIRECTIVA	
Hombres	4
Mujeres	6
TOTAL	**10**

ÁREAS: Aguas tranquilas sprint, slalom, paracanoe, ríos y travesía, maratón, barco dragón, piragüismo recreativo, kayak de mar, kayak surf, kayak polo, aguas bravas, estilo libre y rafting.

COORDINADORES/AS DE ÁREA	
Hombres	1
Mujeres	1
TOTAL	2

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS		
¿Dispone de departamento de personal?	NO	
Certificado o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO	
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Mujeres	Hombres
	0	0
Convenio/s colectivo/s de referencia	Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos Código 7 y Monitor (Código 8)	

1.6. Ámbito de aplicación

- **Personal**: Personas trabajadoras en plantilla, estructura federativa, Junta Directiva, Escuela de FEx Piragüismo (técnicos/docentes), estamento arbitral y clubes afiliados.
- **Temporal**: Vigencia de cuatro años (2025-2029).
- **Territorial**: Comunidad Autónoma de Extremadura

2. MARCO JURÍDICO

El Plan se fundamenta en la normativa vigente exigida por la convocatoria:

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo,** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020,** regulador de los planes de igualdad.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre,** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 8/2021,** de protección a la infancia frente a la violencia.
- **Ley 39/2022 del Deporte,** que insta a las federaciones a equilibrar la presencia de mujeres en sus órganos directivos.

3. COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

En cumplimiento de la normativa, se constituyó formalmente la Comisión Negociadora encargada del diagnóstico, elaboración y seguimiento del Plan.

- **Fecha de Constitución:** 21 de noviembre de 2025.
- **Lugar**: Cáceres.
- **Composición paritaria**:
  - **Por la Federación (Presidente):** D. Marcos Sánchez Rodríguez.
  - **Por la Representación Social (Secretaría):** Dña. Ana Belén Merideño Manzano (Delegada de CCOO).

La Comisión se reunirá semestralmente para evaluar el cumplimiento de las medidas aquí acordadas.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Según el artículo 46 de la Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad se definen como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, con la finalidad de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

El objetivo principal de este Diagnóstico es recabar información detallada y estructurada para evaluar el estado real de la igualdad de oportunidades en la Federación Extremeña de Piragüismo. Este análisis abarca la gestión de los recursos humanos y su impacto en la plantilla, buscando consolidar buenas prácticas y corregir los desequilibrios que puedan existir entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito laboral como en el deportivo.

Para que el Plan de Igualdad sea efectivo, es indispensable el compromiso de la dirección desde el inicio, así como la participación activa de la plantilla y de la Asamblea. En esta línea, la Federación Extremeña de Piragüismo asume este compromiso con la convicción de avanzar hacia una entidad más justa y equitativa donde todas las personas disfruten de las mismas oportunidades, rompiendo con los prejuicios y roles de género tradicionales.

Para la recopilación de datos se han empleado plantillas específicas según el área a tratar, cuyos resultados han sido analizados, valorados y aprobados por la Comisión Negociadora de Igualdad. Este informe cuantifica y describe los procesos de gestión interna incorporando la perspectiva de género, lo que facilita la identificación de asimetrías y desigualdades. Estos hallazgos son la base para el diseño de las medidas que conformarán el Plan.

El proceso diagnóstico ha implicado el análisis de datos desagregados por sexo de todo el personal de la Federación Extremeña de Piragüismo, el debate interno en la Comisión Negociadora y la propuesta de acciones correctoras. Asimismo, para abordar la igualdad en el ámbito puramente deportivo, se ha tomado en consideración la opinión de los miembros de la asamblea federativa.

La estructura del análisis sigue los criterios de la Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad del Instituto de las Mujeres y cumple con la normativa vigente: la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva, el Real Decreto 901/2020 (planes de igualdad y su registro), el Real Decreto 902/2020 (igualdad retributiva) y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos.

En lo referente al ámbito laboral, se respeta el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) y el Real Decreto Ley 6/2019. Cabe destacar que, dado que la Federación Extremeña de Piragüismo no supera el umbral de 50 personas en plantilla, la elaboración de este Plan de Igualdad se realiza de manera voluntaria, reafirmando su compromiso ético.
Los objetivos centrales de la Federación Extremeña de Piragüismo son garantizar que toda la plantilla pueda desarrollarse profesionalmente según sus aptitudes y de forma ecuánime, en un entorno de calidad y libre de discriminación. A través de su I Plan de Igualdad, la entidad busca visibilizar la inclusión de la mujer, erradicar estereotipos en los deportes de piragüismo y promover acciones que contribuyan a la igualdad efectiva.

En definitiva, este Diagnóstico y el subsiguiente Plan se configuran como herramientas eficaces para eliminar desigualdades y evitar sesgos de género que frenen el desarrollo del talento. Además, actúan como un instrumento de Responsabilidad Social Corporativa que mejora la imagen, el clima laboral y el funcionamiento de la organización, reconociendo que el valor de la federación reside en las personas que la componen.

Metodología y herramientas utilizadas

Como ya hemos adelantado en la introducción, el presente Plan de Igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La metodología y las herramientas utilizadas para recopilar todos los datos se han basado en: análisis cuantitativo, análisis cualitativo, así como cuestionarios de opinión a la plantilla. Todo ello siguiendo las guías del proceso de elaboración de Planes de Igualdad ofrecidas por el Ministerio de Igualdad.

Tal y como se indica en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (al modificar el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007), hemos desarrollado el Diagnóstico de Género. Este ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y abarca las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Condiciones de trabajo.
g) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
h) Infrarrepresentación femenina.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **Periodo de referencia de los datos:** 01/01/2025 - 30-11-2025
- **Fecha de recogida de información:** diciembre de 2025
- **Fecha de realización del diagnóstico:** diciembre de 2025
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración:** La elaboración del presente Informe Diagnóstico se ha llevado a cabo por las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad, formada por la representación de la federación y por CCOO Extremadura como sindicato representativo del sector al no contar la federación con representación legal de los trabajadores.

Asesores externos: DIMA&SUMA, S.L. (Sportmaking)

4.1 Análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la realidad de la plantilla, se han recogido datos según los siguientes criterios que ha definido la plantilla de Federación Extremeña de Piragüismo

Distribuclón de la plantilla por sexo y edad:
La presencia femenina durante el período de referencia se sitúa en el 50%, contando con 1 hombre y mujer en plantilla,
Esta distribución cumple con el criterio de composición equilibrada establecido en la Ley Orgánica 3/2007, la cual considera equilibrada la presencia de mujeres y hombres cuando las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Por tanto, nos encontramos ante una federación con una plantilla ajustada a los parámetros de paridad recomendados por la normativa vigente.
En cuanto a las edades, si hacemos una distinción por sexo, se observa que las mujeres se encuentran en el tramo de edad de 35-45 años en ambos casos. En líneas generales, la federación cuenta con un equipo de trabajo joven-adulto, sin que ninguna persona supere los 45 años.

Distribución de la plantilla por contratos y jornada
En relación a la modalidad de contratación, se observa que la totalidad del personal de la Federación Extremeña de Piragüismo (2 personas) se encuentra con contrato indefinido.

En lo que respecta a la parcialidad, cabe destacar que 2 personas (Contratos indefinidos por horas) que componen la plantilla

El horario de trabajo con carácter general es de 09:00h a 14:00h y de 16:00 a 19:00h, existiendo cierta flexibilidad horaria adaptada a las necesidades de gestión deportiva y competición.

Análisis de igualdad por materias

Entrando en profundidad, los datos de diagnóstico recogidos se han clasificado por áreas/materias, siendo el fruto del análisis las siguientes:

a. Proceso de selección y contratación.
b. Formación.
c. Promoción Profesional.
d. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
e. Violencia de género.
f. Comunicación inclusiva y sensibilización.
g. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación)
h. Infrarrepresentación femenina
i. Salud laboral con perspectiva de género

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mayor conocimiento del funcionamiento interno de la federación, lo que nos lleva a dar un paso más en el compromiso adquirido con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.
Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la organización y ser el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del I Plan de Igualdad de la Federación Extremeña de Piragüismo

Procesos de selección y contratación

Atendiendo a la información recogida, los puestos de trabajo y categorías profesionales que conforman la Federación Extremeña de Piragüismo se dividen principalmente en áreas de Administración y Dirección Técnica.

A diferencia de otras la Federación Extremeña de Piragüismo presenta una estructura de plantilla paritaria, contando con 1 mujer y 1 hombre (50%).

En cuanto a las ofertas de empleo, la federación opta por una selección en igualdad de condiciones, basándose exclusivamente en los principios de mérito y capacidad. El hecho de contar actualmente con una plantilla paritaria demuestra que los procesos de selección no presentan sesgos de género que favorezcan a un sexo sobre el otro.

La Federación Extremeña de Piragüismo no ha realizado procesos masivos de contratación en el periodo de referencia reciente debido a la estabilidad de la plantilla. No obstante, cuando se realizan procesos de selección, estos se ejecutan atendiendo a criterios objetivos establecidos por la Junta Directiva y la Dirección Técnica.

Durante el proceso de selección se realizan entrevistas personales para el puesto de trabajo. Las preguntas realizadas son idénticas para todas las personas candidatas, independientemente de su sexo, centrándose exclusivamente en el perfil profesional y las competencias técnicas (ej. titulaciones de piragüismo, ofimática, gestión deportiva), evitando cualquier pregunta de carácter personal o sobre la situación familiar.

Por tanto, la selección y contratación se realiza con exquisita igualdad de trato entre mujeres y hombres.
La federación cuenta con canales de comunicación interna y externa tales como la página web, circulares, redes sociales y notas de prensa. Se asegura que la información llegue por igual a toda la plantilla.

Asimismo, dada la dimensión de la plantilla, la comunicación de vacantes internas se realiza de forma directa y transparente, garantizando que todo el personal sea conocedor de las oportunidades.

Formación

La formación en la federación se gestiona con el objetivo de fomentar la capacitación continua de todo el personal.
Durante el periodo de referencia, se ha detectado que la formación recibida ha sido principalmente técnica o vinculada al puesto de trabajo. Como medida correctora ante la necesidad de mayor especialización en materia de género, la federación se compromete a sensibilizar a su plantilla y a todos los estamentos que la componen, ofreciendo formación específica en Igualdad y prevención del acoso tras la aprobación del presente Plan.

La Federación Extremeña de Piragüismo garantiza ofrecer el mismo número de horas dirigidas en la formación a todo su personal, independientemente del sexo.
Dada la paridad existente en la plantilla actual (50% mujeres y hombres), la federación se encuentra en una situación óptima para asegurar que la asistencia a la formación sea totalmente equilibrada

Asimismo, la Federación Extremeña de Piragüismo incide en la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y neutro, y procurará que las empresas o profesionales externos que impartan formaciones respeten los principios de no discriminación y utilicen materiales didácticos no sexistas.

Promoción profesional

En el periodo a analizar, no ha habido promociones verticales significativas en la Federación Extremeña de Piragüismo, debido principalmente al tamaño reducido de la estructura orgánica y a la estabilidad de los puestos.

La federación asegura que, en el caso de que haya una posible promoción o vacante interna, su procedimiento de selección será objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional y mérito.

Tratándose de un procedimiento objetivo, la federación ofrece las mismas posibilidades a todas las personas para presentar su candidatura, sin hacer distinción de género. La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos técnicos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

En el caso de que haya una posible promoción interna, la federación considera necesario informar a todo el personal a través de los canales internos habituales para que puedan presentar sus candidaturas en igualdad de condiciones.

El proceso de promoción, de producirse, será evaluado por los responsables designados por la Junta Directiva, quienes basarán su decisión estrictamente en la capacitación profesional, garantizando la ausencia de techos de cristal internos.

Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Nunca se ha dado en la federación ningún caso de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.

La Federación Extremeña de Piragüismo cuenta con un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, donde intervienen CCOO Extremadura como sindicato más representativo del sector. En dicho documento se establece un procedimiento claro para la investigación de los casos de acoso que puedan ocasionarse dentro de la federación y se garantiza su comunicación a toda la plantilla.

La federación garantiza la confidencialidad y la indemnidad de la persona denunciante en el caso de iniciar un procedimiento por acoso. Dado que hasta el momento no se ha producido ningún caso de esta índole, no se han formalizado medidas externas de asistencia y atención psicológica a posibles víctimas, si bien se activarían los recursos necesarios en caso de requerirse.

Hasta el momento, la plantilla de la Federación Extremeña de Piragüismo si ha recibido formación específica sobre la aplicación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo no a través de la federación autonómica si de la nacional. Sin embargo, con el objetivo de sensibilizar frente a la prevención del acoso y subsanar la falta de difusión detectada en el diagnóstico, la plantilla recibirá esta formación durante el próximo año como parte de las medidas de este Plan.

Violencia de Género

Aunque no es un eje de intervención prioritario obligatorio según el Real Decreto 901/2020, es importante tenerlo en cuenta y poner en marcha actuaciones que puedan prevenir esta problemática social.

Hasta el momento, la Federación Extremeña de Piragüismo no ha tenido constancia de denuncias derivadas de situaciones de violencia de género cometidas por alguna persona de la plantilla o de las personas pertenecientes a los diferentes estamentos que la componen (técnicos, deportistas, árbitros), ni de trabajadoras víctimas de esta situación.

Debido a que no ha acontecido ningún caso, la federación no ha ofrecido información específica a las mujeres sobre los derechos laborales de las que sufren o sufran violencia, así como su forma de ejercitarlos, ni se han realizado campañas de sensibilización intensivas en la materia, aspecto que se pretende subsanar con la aprobación de este Plan

Comunicación inclusiva y sensibilización

La Federación Extremeña de Piragüismo cuenta, hasta la fecha, con una medida clave para la difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla: el comunicado oficial de puesta en marcha del mismo. El resto de medidas de difusión se desarrollarán y aplicarán posteriormente, tras la implantación efectiva del Plan.

Se garantiza, además, que tanto la comunicación corporativa y la publicidad como la comunicación interna de la organización lleguen por igual a todo su personal y masa social, independientemente de su sexo. Se velará por que el lenguaje utilizado y el contenido de los textos, formularios, anuncios y reglamentos sea incluyente y no sexista.

Por otro lado, respecto a la formación impartida a la plantilla, se garantiza que quienes la imparten tengan en cuenta la perspectiva de género y utilicen lenguaje inclusivo, sin distinción de sexo.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación)

Durante el periodo de referencia, en la Federación Extremeña de Piragüismo se han concedido permiso por motivos de conciliación a sus trabajadores, tratándose de la acumulación del permiso por corresponsabilidad en el cuidado del lactante/ lactancia. Conciliación familiar.

La federación se acoge a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación.
Desde la federación facilitan y adaptan la jornada a las necesidades de sus empleados/as, se trata de una organización comprometida con la conciliación, entendiéndola como algo prioritario en sus bases corporativas. Esta medida es adoptada por el total de la plantilla. Asimismo, facilita el teletrabajo a toda persona que lo necesita, siempre que las características del puesto de trabajo así lo permitan. Este dato refleja que la federación ofrece las mismas posibilidades para acceder a estas medidas a todos sus trabajadores, sin hacer distinción en cuanto a sexo.

Cabe señalar que la organización ofrece a su personal la movilidad geográfica o cambio de centro motivado por el cuidado de personas dependientes, pero hasta el momento ninguna persona trabajadora lo ha solicitado.

Infrarepresentación Femenina

Analizando la presencia de mujeres en plantilla en la Federación Extremeña de Piragüismo en el periodo de referencia, corresponde a un 50%, puesto que de las 2 personas que conforman la plantilla, hay 1 mujer. En lo que respecta a las personas pertenecientes a la asamblea, la presencia femenina es un poco más significativa, contando con 9 mujeres. (45%)

Cabe destacar que, tal y como se ha detallado al inicio del presente informe, en lo que respecta al número de licencias deportivas y arbitrales, este es muy significativo entre las mujeres, dado que el 40 % de las licencias deportivas y el 93% de las licencias arbitrales corresponden a mujeres. Por lo que se concluye que, en lo relativo al ámbito deportivo, la Federación Extremeña de Piragüismo es un deporte inclusivo en cuanto a sexo, pero se quiere trabajar para potenciar el arbitraje masculino, aunque puede mejorar mucho más en los próximos años.

Según nivel profesional o de responsabilidad, analizando los datos a través de los principales indicadores de Género, si revisamos el índice de distribución con respecto a las personas en plantilla que ocupan cargos de responsabilidad, estos puestos se encuentran ocupados en casi su mayoría por hombres y una sola mujer.

La información que aporta el índice de feminización nos permite conocer cómo están representadas las mujeres con relación a los hombres en la federación, bien a nivel general, bien por alguna distribución específica. En este caso, el índice de feminización nos indica que existe una clara infrarrepresentación femenina en la plantilla de la federación.

A la vista de lo anterior, en Federación Extremeña de Piragüismo todos los puestos de trabajo y departamentos se encuentran en paridad, siendo el puesto de trabajo que ocupa la única mujer en plantilla administrativa junto con otro de su compañero técnico.

En lo que respecta a contratación de mujeres en la federación, se revisan las ofertas de empleo para que no estén sesgadas hacia un género u otro, así como el equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categoría profesionales, pero son los hombres quienes superan con mayor facilidad los procesos de selección al presentar en las entrevistas perfiles que se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la federación. No obstante, uno de los principales objetivos de la federación, es trabajar por la importancia de la visibilidad de la mujer en la Federación Extremeña de Piragüismo a la búsqueda de una igualdad efectiva, utilizando como herramientas la promoción del deporte en la mujer.

Salud laboral con perspectiva de género

En lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, los EPIs existentes se encuentran valorados y adaptados a hombres y mujeres.
La Federación Extremeña de Piragüismo, en caso de factores de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia, adapta el puesto de trabajo para eliminar riesgos, o posibilita el cambio a otro puesto de trabajo si las personas trabajadoras están de acuerdo y/o así lo solicitan.
En el periodo de referencia se han concedido estas medidas, puesto que la federación ha tenido entre su personal a una mujer embarazada y su periodo de lactancia.
Asimismo, tampoco ha sido necesario adaptar puestos de trabajo por motivos de seguridad porque ninguna persona trabajadora lo ha solicitado

4.1. Análisis cuantitativo

1. **Participación Deportiva (Sólida):**
   - La base femenina es robusta, superando el 30%, lo cual es un indicador de salud en un deporte náutico.
   - **Hombres**: 323 licencias (60%).
   - **Mujeres**: 217 licencias (40%).
2. **Órganos de Gobierno (Ejemplaridad):**
   - La FEXP presenta una proporcionalidad casi perfecta entre practicantes y directivas, algo poco común.
   - **Junta Directiva:** 6 Mujeres (60%) vs 4 Hombres (40%).
   - Lectura: La representatividad (60%) refleja fielmente la base social (40%). El techo de cristal está roto en la directiva.
   - **Asamblea General:** Aquí persiste una brecha mayor (55% hombres y 45% mujeres), se considera una paridad establecida.
3. **Estamentos Técnicos (El reto pendiente):**
   - El diagnóstico señala el problema central: Hay 3 árbitras (100% Asamblea) y 3 Entrenadores (100% Asamblea). Hay un total 16 licencias arbitrales, con 15 mujeres y 1 hombre. El problema es que si arbitran no pueden competir.
   - Del **estamento de técnicos** 7 hombres y 4 mujeres
   - Existe un déficit de mujeres con titulación de Técnico Deportivo activas en clubes, lo que limita los referentes para las nuevas generaciones en el día a día del entrenamiento.

4.2. Análisis cualitativo

- **Fortalezas**: Experiencia previa (Plan 2021), programas específicos activos ("Mujer y Piragua") y sensibilidad directiva.

- **Debilidades**: Falta de cantera de entrenadoras. Se desconoce si las barreras son económicas, de conciliación o de confianza.

"La igualdad es el alma de la libertad, de hecho, no hay libertad sin ella"

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El objetivo de este "Segundo Plan" es la **excelencia y la tecnificación:**

1. **Objetivo "Más Entrenadoras"**: Doblar el número de mujeres con título de Técnico Nivel I activas para 2027 (Indicador KPI explícito).

2. **Investigación Acción:** Diagnosticar las causas exactas por las que las deportistas senior/árbitras no dan el paso a entrenadoras.

3. **Gobernanza Asamblearia:** Trasladar la paridad de la Junta Directiva a la Asamblea General en el próximo ciclo electoral.

4. **Referentes de Calidad:** Utilizar el "storytelling" para visibilizar no solo a la deportista que gana medallas, sino a la mujer que dirige y entrena.

6. PLAN DE ACCIÓN: MEDIDAS

EJE 1. TECNIFICACIÓN Y DOCENCIA (Prioridad Absoluta)

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
1.1. Itinerario "Entrenadora FEXP"	Creación de un itinerario formativo bonificado dentro del programa "Mujer y Piragua", financiando el curso de Nivel I a cambio de prácticas en clubes.	N° nuevas tituladas (Obj: 10 en 2027)	2025-2027
1.2. Encuesta de Barreras	Realizar encuesta a árbitras y deportistas senior: "¿Por qué no eres entrenadora?" para diseñar incentivos reales (conciliación/económicos).	Informe de resultados	Trimestre 1-2025

EJE 2. GOBERNANZA Y REPRESENTACIÓN

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
2.1. Impulso Asambleario	Revisión del reglamento electoral para incentivar la presentación de mujeres por los estamentos de clubes y deportistas.	% Mujeres en Asamblea	Ciclo Electoral
2.2. Mantenimiento Paridad JD	Blindar estatutariamente o por reglamento interno el mantenimiento de la cuota del 33% (o superior) en la Junta Directiva.	Estatutos revisados	Año 1

EJE 3. COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD (Storytelling)

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
3.1. "Historias de la Orilla"	Campaña de comunicación centrada en las entrenadoras actuales, contando su día a día para normalizar su autoridad técnica.	4 Reportajes /Año	Trimestral
3.2. Comunicación 50/50	Mantener la política de paridad en noticias ya establecida, reforzando la imagen técnica.	Auditoría de noticias	Continuo

EJE 4: EVALUACIÓN Y CALIDAD

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
4.1. Auditoría Plan 2021	Análisis detallado de qué medidas del plan anterior funcionaron y cuáles no, para optimizar recursos.	Informe de impacto	Semestre 1-2025

7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

El cronograma de implantación se ha diseñado para ser realista y progresivo, abarcando desde el diagnóstico inicial en el verano de 2025 hasta la consolidación de las medidas en 2029. Se tienen en cuenta los ciclos de temporada deportiva (primavera-verano) para la planificación de acciones.

FASE 1: DIAGNÓSTICO Y PREPARACIÓN (Realizada)

- **Periodo:** Tercer Trimestre 2025 (Julio - Septiembre).
- **Acciones Realizadas:**
  - Recogida de datos desagregados por sexo (licencias, estamentos técnicos y arbitrales).
  - Análisis de los Estatutos y Reglamentos vigentes.
  - Detección de necesidades: Se identificó la urgencia de actualizar el Protocolo de Acoso y la necesidad de aumentar la presencia femenina en el estamento arbitral.

FASE 2: FORMALIZACIÓN Y MEDIDAS URGENTES (Recta final 2025)

Esta fase es crítica para cumplir con los requisitos administrativos y sentar las bases legales.

- **Periodo:** Cuarto Trimestre 2025 (Octubre - Diciembre).
- **Hitos Clave:**
  - **21 de Noviembre:** Firma del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.
  - **Noviembre - Diciembre:** Redacción final y aprobación del Plan de Igualdad.
  - **Antes del 15 de Diciembre:** Aprobación por la Junta Directiva y publicación en la web del **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo** (Medida 1.1).
  - **Diciembre:** Difusión del Protocolo a todos los clubes asociados mediante circular informativa.

FASE 3: FORMACIÓN Y VISIBILIDAD (Año 1 - 2026)

- **Primer Semestre 2026 (Pre-temporada y Competición):**
  - **Enero-Febrero:** Revisión del lenguaje en la documentación oficial de las competiciones de la temporada 2026 (Medida 4.1).
  - **Marzo:** Campaña "Mujer y Pala": Visibilización de referentes femeninos extremeños en redes sociales coincidiendo con el inicio de la temporada.
- **Segundo Semestre 2026 (Formación):**
  - **Octubre**: Lanzamiento de ayudas/becas para la formación de Árbitras y Técnicas (Medida 2.1). Bonificación de la matrícula para mujeres en cursos de iniciación.
  - **Noviembre**: Jornada formativa para la Junta Directiva sobre "Perspectiva de género en la gestión deportiva".

FASE 4: CONSOLIDACIÓN Y GOBERNANZA (2027 - 2029)

- **2027:**
  - Análisis intermedio de licencias: ¿Ha aumentado el número de licencias femeninas en categorías base?
  - Implementación de la categoría mixta en competiciones autonómicas donde no exista, para fomentar la participación conjunta (Medida 3.2).
- **2028 (Año Olímpico/Electoral):**
  - Fomento de la participación de mujeres en los órganos de gobierno de cara al proceso electoral. Objetivo: Listas paritarias o equilibradas.
- **2029:**
  - Evaluación final del Plan 2025-2029.
  - Elaboración del nuevo diagnóstico de situación.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento garantizará que el Plan no sea un documento estático, sino una herramienta viva que se adapta a las necesidades de la Federación.

8.1. Comisión de Seguimiento

La Comisión Negociadora, constituida formalmente el 21 de noviembre de 2025, pasará a denominarse **Comisión de Seguimiento** una vez aprobado el Plan.

- **Composición**: Mantendrá la paridad establecida en el acta de constitución (Representación de la FEP + Representación Social de los trabajadores/as).
- **Periodicidad**: Reuniones semestrales. Se propone realizarlas en Junio (mitad de temporada) y Diciembre (cierre de año).

8.2. Indicadores de Desempeño (KPIs)

Para objetivar el éxito de las medidas, se compararán los datos del diagnóstico 2025 con la evolución anual:

Área	Indicador	Situación Partida (2025)	Objetivo 2029
Gobernanza	% Mujeres en Asamblea General	20 %	> 25%
Gobernanza	% Mujeres en Junta Directiva	33 %	> 40%
Técnicos	Nº de Entrenadoras tituladas activas	5	+ 20% incremento
Arbitraje	% Mujeres en el Comité de Árbitros	36,4 %	Equilibrio (40-60%)
Seguridad	Conocimiento del Protocolo de Acoso	Nulo/Bajo	100% Clubes informados

8.3. Herramientas y proceso de evaluación

1. **Checklist de cumplimiento:** En cada reunión semestral, la Comisión revisará una lista de control para verificar si las acciones programadas (ej. publicación de protocolo, convocatoria de curso) se han ejecutado en plazo.
2. **Informe anual de impacto:** Coincidiendo con el cierre del año natural, se elaborará una memoria que recoja:
   - Grado de ejecución presupuestaria (fondos I+DXT utilizados).
   - Barreras encontradas en la implementación.
   - Propuestas de mejora para el año siguiente.
3. **Buzón de sugerencias:** Se habilitará un canal (email específico) para que federados y clubes puedan aportar sugerencias sobre igualdad, que serán revisadas por la Comisión.

8.4. Actualización y vigencia

El Plan tiene una vigencia de 4 años (2025-2029). Sin embargo, si la normativa autonómica o estatal cambiase sustancialmente, o si se detectase una ineficacia manifiesta en alguna medida (ej. las becas de formación quedan desiertas), la Comisión de Seguimiento tiene la potestad de proponer a la Junta Directiva una revisión extraordinaria de las medidas afectadas.

9. FIRMAS

En prueba de conformidad, firman el presente Plan de Igualdad en Cáceres, a 21 de noviembre de 2025.

Por la Federación Extremeña de Piragüismo:

Fdo. Marcos Sánchez Rodríguez (Presidente)

Firmado por ***2003** MARCOS SÁNCHEZ (R: ****7003*) el día 23/12/2025 con un certificado emitido por AC Representación

Por la Representación Social:

Fdo. Ana Belén Merideño Manzano (Delegada CCOO)

Firmado por MERIDEÑO MANZANO ANA BELEN - ***5020** el día 23/12/2025 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

ANEXO
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.

FEDERACIÓN EXTREMEÑA
DE PIRAGÜISMO

IGUALDAD + DEPORTE
INCLUSIÓN