

# PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



## FEDERACIÓN VASCA DE TENIS DE MESA 2023-2026



# ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	PROCESO Y METODOLOGÍA DEL PLAN .....	3
	2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO .....	3
	2.2 METODOLOGÍA.....	4
3.	PLAN DE IGUALDAD .....	5
	3.1 gestión interna .....	7
	3.1.1 Gestión y gobierno.....	7
	3.2 GESTIÓN DEPORTIVA .....	9
	3.2.1 Práctica deportiva, valores y empoderamiento.....	9
	3.2.2 Organización corresponsable de los recursos .....	10
	3.2.3 Erradicación de la violencia contra las mujeres .....	11
4.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	12
	4.1 Organización.....	12
	4.2 Procesos: seguimiento, evaluación y actualización .....	13
	4.3 Indicadores .....	13

# 1. INTRODUCCIÓN

El informe recoge el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la federación de tenis de mesa.

El plan está impulsado por la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco y la Unión de Federaciones Deportivas Vascas. En el año 2021, con el fin de paliar las consecuencias de la pandemia sufrida, el Parlamento y el Consejo de Europa aprobaron un Mecanismo de Recuperación y Resiliencia para los Estados Miembros con el fin de que cada Estado, desde cada ámbito sectorial, canalizara las ayudas económicas para la consecución de objetivos específicos. La iniciativa se enmarca en el Mecanismo Recuperación y Resiliencia (fondos Next Generation, EU).

El 2 de agosto de 2022 el Consejo Superior de Deportes publicó la Resolución por la que se definía la distribución de la cuantía económica por autonomías y los programas a los que se aplicaban las ayudas. Uno de los programas, es la promoción de la igualdad en el deporte. Y dentro de ésta, se especificaban las acciones subvencionables.

El Decreto de 2006, de las Federaciones Deportivas, vigente en Euskadi, recoge la obligatoriedad de que las federaciones deportivas desarrollen planes de acción positiva a favor de la igualdad y subraya la importancia de la colaboración de las Administraciones Públicas para su realización. Asimismo, las federaciones deportivas vascas y la Unión de Federaciones Deportivas Vascas están trabajando en materia de igualdad en los últimos años. En ese contexto se ha fomentado que las federaciones de la Unión de Federaciones Deportivas vascas realicen Planes de igualdad con la ayuda de dichos fondos. En este sentido, creemos que la iniciativa servirá para incorporar principios de igualdad en la cultura de las organizaciones federativas.

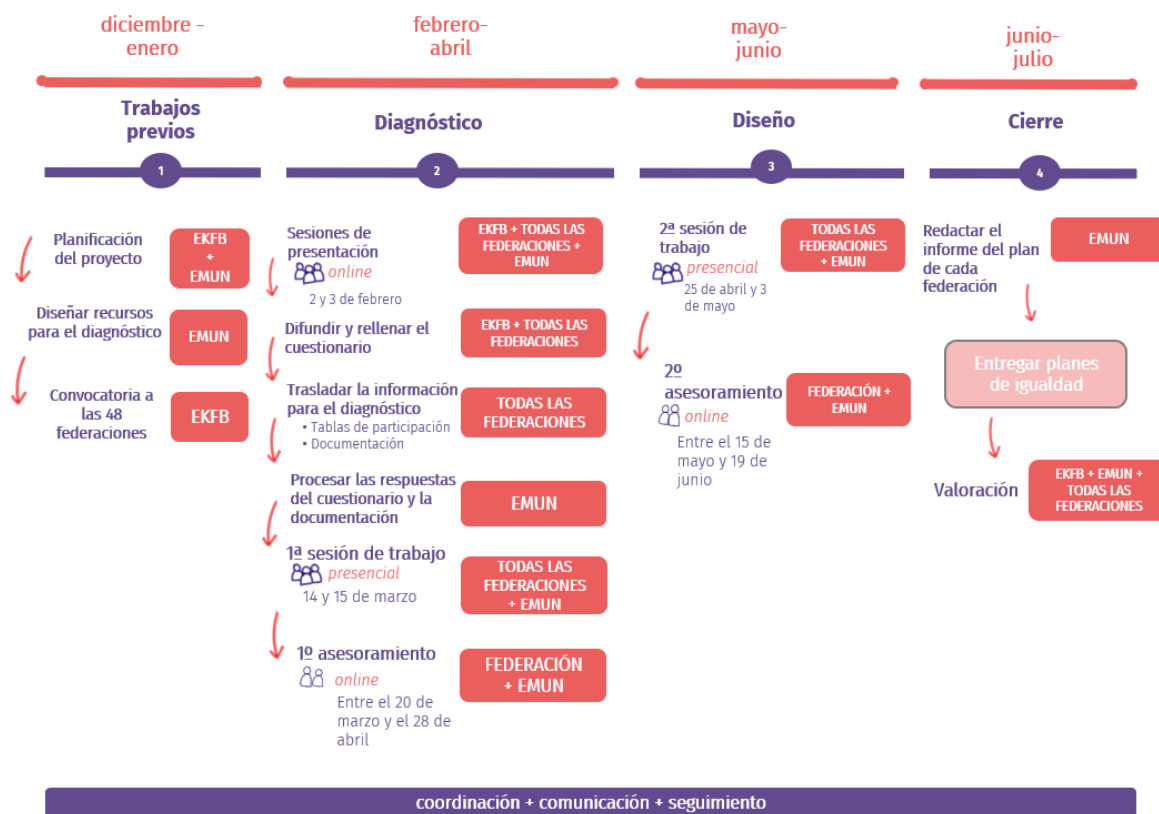
Para realizar el proceso se ha contado con el apoyo técnico de Emun Aholkulariak. El proceso se ha llevado a cabo en 44 Federaciones vascas de enero a julio de 2023. Asimismo, el marco metodológico se ha definido teniendo como referencia la guía para realizar diagnósticos y planes de igualdad en las federaciones deportivas (Gobierno Vasco, 2016).

# 2. PROCESO Y METODOLOGÍA DEL PLAN

## 2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El diagnóstico previo al plan de igualdad se ha realizado entre febrero y abril, y el plan de igualdad se ha diseñado entre mayo y junio.

En la siguiente imagen se recoge el proceso realizado desde el diagnóstico hasta el diseño del plan y el cierre:



## 2.2 METODOLOGÍA

El plan de la igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a la eliminación de la discriminación por razón de sexo. El diseño de los planes de igualdad de las federaciones vascas se ha enmarcado en la guía elaborada por el Gobierno vasco, [Trabajando la igualdad en el ámbito federativo vasco: guiando la reflexión para pasar a la acción](#). Esta guía diseñada en 2016 está situada en la [Estrategia para la introducción de la perspectiva de género 2017-2020](#), de la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco, que recoge el fomento de planes de igualdad en las federaciones deportivas, y para ello prevé la divulgación de dicha guía.

Este marco se articula en 4 bloques temáticos:

1. GESTIÓN Y GOBIERNO
2. VALORES Y EMPODERAMIENTO
3. ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE DE LOS RECURSOS
4. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Los planes se han articulado en torno a ellos, teniendo en cuenta los retos identificados en los diagnósticos.

El perfil de estas Federaciones es muy diverso en diferentes aspectos: dimensión de las federaciones, disciplinas deportivas diferentes, recursos y medios de gestión diversos, perfiles de participantes diferentes... Es por ello que uno de los retos de este proceso ha sido diseñar un marco en el que todas las federaciones tuviesen cabida, y así mismo poder ajustar el diseño del plan a la realidad de cada una de ellas, creando un plan adecuado y realista para poder incidir en el día a día de las federaciones de manera pragmática.

Para poder combinar ambas líneas de trabajo se han conjugado dos tipos de sesiones:

- Sesiones para reunirse todas las federaciones: para presentar el proceso, para reflexionar sobre el diagnóstico general y para proponer objetivos y acciones para el diseño de los planes.
- Sesiones individualizadas: para contrastar el diagnóstico de la federación en cuestión y diseñar el plan individual.

## 3. PLAN DE IGUALDAD

El marco para el plan de igualdad aborda dos 2 ámbitos (la gestión interna y la gestión deportiva), y cada uno de ellos se articula mediante ejes:

- Gestión interna: se conforma de un eje, que desarrolla 6 objetivos.
- Gestión deportiva: se conforma de 3 ejes que se desarrollan mediante 7 objetivos.

GESTIÓN INTERNA	GESTIÓN DEPORTIVA		
Gestión y gobierno	Práctica deportiva, valores, empoderamiento	Organización corresponsable de los recursos	Erradicación de la violencia contra las mujeres
Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno	Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	Trabajar la sensibilización y la prevención
Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras	Garantizar que los recursos personales y materiales no generen desigualdades	Actuar ante denuncias/casos de acoso
Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres		
Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)			
Formar y sensibilizar las personas que conforman la federación			
Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla			

## Resumen de objetivos y acciones del plan de igualdad (2023-2026)

EJE	OBJETIVOS	Nº ACCIONES PREVIAS
<b>Gestión y gobierno</b>	Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno	3
	Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	1
	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	1
	Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)	3
	Formar y sensibilizar a las personas que conforman la federación	3
	Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla	6
<b>Práctica deportiva, valores, empoderamiento</b>	Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	3
	Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras	1
	Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres	0
<b>Organización corresponsable de los recursos</b>	Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	2
	Garantizar que los recursos personales y materiales no generen desigualdades	1
<b>Erradicación de la violencia contra las mujeres</b>	Trabajar la sensibilización y la prevención	3
	Actuar ante denuncias/casos de acoso	2

**29 ACCIONES**

## 3.1 GESTIÓN INTERNA

### 3.1.1 Gestión y gobierno

La constitución de los órganos de gobierno, con desigual presencia de hombres y de mujeres, constituye uno de los principales retos de la introducción de la perspectiva de género en el ámbito federativo. De igual modo, el estilo de gestión desarrollado por cada entidad, así como la gestión que se hace de las personas —personal laboral y voluntario— y la relación con los diferentes grupos de interés marcan también aspectos donde se puede y se debe incidir. La comunicación, tanto de los compromisos adoptados como el mero tratamiento del lenguaje y las imágenes, también han de ser atendidos por la responsabilidad que supone generar modelos en clave de igualdad. Y, finalmente, el gran reto: el diseño global de la estrategia y de las actividades desarrolladas por la federación —u otro tipo de entidades deportivas—. Cómo conseguir que en todo aquello que se hace se atienda de un modo sistemático y consciente al impacto de género que tiene.

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26
Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno	Identificar perfiles de mujeres que puedan ser referentes directivas en los Clubs.				
	Fomentar la participación de las mujeres en puestos de dirección en los clubs.				
	Fomentar la formación en igualdad.				
Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	Establecer en los nuevos Estatutos, como forma de realización de las Asambleas y reuniones de la Junta Directiva, la vía telemática, definiendo horarios acordes con la conciliación familiar.				
Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	Establecer la paridad en los nuevos Estatutos, en la medida de lo posible, tanto en la Asamblea General, como en la Junta directiva.				



Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)	Recoger en los nuevos estatutos las premisas básicas del Plan de Igualdad, que será el referente fundamental de la forma de actuación de la FVTM y redactarlas con un lenguaje inclusivo.	■			
	Asegurar que el lenguaje utilizado en todos los sistemas de comunicación, reglamentos y normativas no sea sexista.	■	■	■	■
	Supervisión del cumplimiento del uso no sexista por el Comité de Igualdad o en su defecto del Responsable de Igualdad.	■	■	■	■
Formar y sensibilizar las personas que conforman la federación	Participar en las formaciones organizadas desde EKFB o Gobierno Vasco.	■	■	■	■
	Formación para los clubes en la materia.		■		
	Fomentar la participación de las mujeres en las sesiones formativas orientadas al deporte.		■		
Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla	Solicitar a la Administración correspondiente los recursos necesarios para alcanzar los diferentes objetivos en materia de Igualdad.		■		
	Implementar y realizar el seguimiento al plan de igualdad.	■	■	■	■
	Presentar y aprobar el plan en la Junta Directiva.	■	■		
	Presentar y aprobar el plan en la asamblea.		■		
	Designar una persona responsable de la igualdad.	■			
	Crear un comité para traccionar el trabajo en igualdad.	■			

## 3.2 GESTIÓN DEPORTIVA

### 3.2.1 Práctica deportiva, valores y empoderamiento

El deporte en general, así como las diferentes prácticas concretas, incorporan valores y roles/ estereotipos cargados de género que no le son ajenos a la gestión e impacto de las federaciones deportivas. Se precisa conocer el impacto de estos roles, estereotipos o prejuicios de género para trabajar los mecanismos que hacen que las mujeres se acerquen al deporte, permanezcan en él, salgan, se reincorporen a él o se alejen definitivamente.

Ser conscientes y tener la voluntad de generar una gestión y unos espacios para la práctica deportiva que incorporen la perspectiva de género, pasa por conocer los intereses, necesidades y expectativas diferenciales por sexo/género, edades y segmentos sociales. Así como favorecer el conocimiento existente en torno al impacto de la práctica deportiva en el embarazo, maternidad y lactancia, y otros condicionantes de carácter físico que pueda tener la práctica de un deporte concreto.

Y, a su vez, conviene el análisis de las relaciones interpersonales que se dan en los equipos, entre deportistas, con el entrenador o entrenadora y resto de personal, con arbitrajes, etc. Las relaciones interpersonales -en todos los ámbitos de la vida- incorporan elementos de género que habitualmente no son conocidos o abordados y que pueden estar generando trato desigual o incluso sexista.

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26
Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	Solicitar de la Administración correspondiente los recursos necesarios que nos permitan realizar un estudio detallado de los motivos por los que las niñas y las mujeres no practican nuestro deporte y, las que lo hacen, lo abandonan.				
	Generar referentes femeninos en todos los aspectos relativos al deporte.				
	Crear grupos de mujeres para practicar deportes.				
Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras	Subvencionar la formación, en la medida de lo posible, de las mujeres que completen los cursos de técnicas (de cualquiera de los niveles) y de árbitras y juezas.				

### 3.2.2 Organización corresponsable de los recursos

El trabajo de una federación deportiva, como de otras estructuras asociativas deportivas, incorpora una fuerte actividad de gestión y organización de recursos, convirtiendo a las entidades asociativas en corresponsables del uso e impacto que tiene esta organización o gestión de tangibles.

Se precisa conocer el presupuesto destinado al ámbito deportivo femenino, el modo en el que se gestionan los espacios y equipamientos deportivos, los equipajes, ropa u otros materiales de uso individual o colectivo, así como el modo en el que estructuran los premios o reconocimientos y las publicaciones que se realizan desde las federaciones.

De un modo global, conviene asentar pautas de trabajo que permitan poder afirmar que la gestión global de las actividades realizadas incorpora la perspectiva de género y así se puede demostrar tanto en su diseño —con evaluaciones previas del impacto de género—, desarrollo y evaluación posterior.

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26
Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	Incorporar en el Presupuesto un comentario que aclare que la perspectiva de género se encuentra incorporada de una manera transversal a lo largo de las diferentes partidas, indicando más concretamente en cuáles de ellas.				
	Dar a conocer las becas para mujeres y el deporte que ofrece el Gobierno Vasco.				
Garantizar que los recursos materiales no generen desigualdades	Garantizar que los recursos materiales no generen desigualdades.				

### 3.2.3 Erradicación de la violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es una realidad estructural en los diferentes ámbitos de la vida, habiendo sido invisibilizada y no abordada para su erradicación en su gran mayoría. Se hace imprescindible, por tanto, que desde el ámbito asociativo deportivo se identifiquen aquellas prácticas no adecuadas y se generen mecanismos de prevención y de erradicación de la violencia contra las mujeres. De igual modo, se precisa tener identificadas las pautas de actuación para actuar ante prácticas violentas o de manifiesto acoso sexual o sexista.

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26
Trabajar la sensibilización y la prevención.	Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación ante denuncias de acoso sexual y/o sexista: solicitar el modelo a la UFDV. (Actualizado 2024).				
	Solicitar periódicamente el certificado de antecedentes penales a las personas que puedan estar en relación con menores, para poder identificar a aquellas con antecedentes de abuso sexual. Sistematizarlo anualmente.				
	Formación sobre este tema para todas las personas con responsabilidades dentro de nuestro deporte.				
Actuar ante denuncias/casos de acoso	Utilizar la <a href="#">guía</a> de Emakunde para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Utilizar un código QR con la guía y tenerlo visible y en diferentes espacios accesible.				
	Habilitar un canal de denuncia y darlo a conocer.				

# 4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## 4.1 ORGANIZACIÓN

Para realizar el seguimiento y la evaluación del Plan se propone la siguiente estructura:

- **Responsable de igualdad:**
  - o Será la persona que realizará el seguimiento general del Plan, fomentará la realización de las acciones, y será la persona responsable de convocar y dinamizar las reuniones del Comité de Igualdad, si lo hubiere.

Nombre y apellido	Cargo
Víctor González de Echavarri	Presidente de la federación

- **Comité de Igualdad:**
  - o Será un foro para el reparto de tareas y responsabilidades.
  - o El seguimiento continuo se realizará desde el Comité, el cual se convocará cada cuatrimestre.
  - o El/la responsable de Igualdad preparará el material y dinamizará el comité.
  - o Si no hubiere comité de igualdad la persona responsable de igualdad desempeñará las funciones señaladas.
- **Junta Directiva y Asamblea General:**
  - o El seguimiento del plan se realizará a nivel de Junta Directiva una vez al año.
  - o La Junta Directiva presentará en Asamblea General el descargo de lo desarrollado durante el año y el avance alcanzado.

## 4.2 PROCESOS: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Plan de Igualdad se desarrollará mediante planes de gestión anuales:

- **Planificación, evaluación y presentación del Plan de Gestión Anual.** Se recogerán las acciones clave para el desarrollo del Plan junto con los recursos necesarios para ello. La Junta Directiva aprobará el Plan de Gestión Anual de Igualdad, y se le reportará una vez al año la evolución del mismo. Será la persona Responsable de Igualdad o el Comité de Igualdad quien realice de manera continua el seguimiento, prestándole una especial atención a la evaluación anual:
  - o Se realizará la evaluación con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del Plan.
  - o A final de año se informará sobre el seguimiento del Plan tanto a la Junta Directiva como a la Asamblea General.
  - o En caso de que las acciones previstas sufran algún cambio (retraso en tiempo o cambio de contenido, formato...), esos cambios se recogerán en el plan de gestión al que afecte y se darán a conocer a la Junta Directiva y a la Asamblea, si procede.

## 4.3 INDICADORES

Los indicadores son medidores que ofrecen información sobre una situación o realidad. Son herramientas para medir el nivel de cumplimiento y la efectividad de la intervención realizada, por lo tanto, imprescindibles para la evaluación. Es conveniente, asimismo, recogerlos de tal manera que puedan dar cuenta del desarrollo.

Se hará seguimiento del Plan con indicadores de proceso o grado de cumplimiento de la acción: se observará si se está desarrollando o no el trabajo previsto. A fin de cuentas, estamos hablando del grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan, a las que habrá que realizar un seguimiento en cada Comité de Igualdad (previsto que se convoque cada 4 meses). La mayoría de las acciones se medirán según el baremo “se ha realizado/no se ha realizado”. En el caso de los indicadores vinculados con personas (participantes en formaciones, personas beneficiarias de alguna acción, etc.) se deberán de recoger desagregados por sexo.

En la herramienta de Gestión Anual existe una columna sobre el grado de cumplimiento, en la que se recogerá en qué grado de cumplimiento se encuentra la acción.