

Plan de Igualdad 2025 - 2029



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 Voleibol (FEXVB) presenta su Plan de Igualdad 2025-2029 con el objetivo de consolidar el crecimiento del deporte del voleibol femenino en la región. Aunque la FEXVB parte de una situación más avanzada en materia de seguridad y protocolos que otras federaciones, el diagnóstico revela la necesidad de intervenir en la estructura técnica y de gobernanza para que la representación institucional se equipare a la realidad social de nuestras deportistas.

Este Plan se alinea con la convocatoria I+DXT 2025 de la Fundación Jóvenes y Deporte y responde al compromiso de la FEXVB con la equidad y la excelencia deportiva.

1.2. Datos de la entidad

- **Entidad:** Federación Extremeña de Voleibol (FEXVB).
- **NIF:** G10047769
- **Sede:** PIERRE DE COUBERTAIN,SN (PABELLÓN MULTIUSOS), CP 10005, CÁCERES (Cáceres)
- **Teléfonos de contacto:** 670856134 / 687818070
- **Dirección de correo electrónico de contacto:** secretario_general@fedexvoleibol.com
- **Página web:** www.fedexvoleibol.com
- **Objeto:** Promoción, gestión y desarrollo de los deportes de voleibol.

1.3. Responsable de igualdad

- **Nombre:** María Teresa Bernal Salgado
- **Cargo:** Presidenta

1.4. Actividad

- **Sector de actividad:** La **Federación Extremeña de Voleibol (FEXVB)** 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 montaña y escalada 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

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Personas trabajadoras plantilla	2	4	6

COMPOSICIÓN DE LA ASAMBLEA				
	Estamento de clubes	Estamento de técnicos/as	Estamento de jueces/zas y árbitros/as	Estamento de deportistas
Hombres Mujeres	11 hombres 2 mujeres	2 hombres	1 hombre 1 mujer	4hombres 2 mujeres
TOTAL	13	2	2	6

JUNTA DIRECTIVA	
Hombres	5
Mujeres	1
TOTAL	6

ÁREAS: Voleibol y Voley Playa, Inclusión y JUDEX – PROADES

COORDINADORES/AS DE ÁREA	
Hombres	12
Mujeres	1
TOTAL	13

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	

1.6. Ámbito de aplicación

- **Personal:** Personas trabajadoras en plantilla, estructura federativa, Junta Directiva, 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:**
 - **Por la Federación (Presidencia):** Dña. María Teresa Bernal Salgado (Presidenta de la FEXVB).
 - **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 Voleibol. 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 Voleibol 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 Voleibol, 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 Voleibol 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 Voleibol son garantizar que toda la plantilla pueda desarrollarse profesionalmente según sus aptitudes y de forma ecuatoriana, 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 montaña 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 VOLEIBOL.

Distribución de la plantilla por sexo y edad:

La presencia femenina durante el período de referencia se sitúa en el **33,33%**, contando con **2 mujeres** en plantilla, mientras que la masculina representa el **66,67%**, contando con **4 hombres**.

Esta distribución esta **muy cerca de cumplir 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 50 a 55 años**, mientras que los **hombres** presentan una **mayor diversidad etaria**. En líneas generales, la federación cuenta con un equipo de trabajo joven-adulto.

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 Voleibol (6 personas) se encuentra con contrato indefinido.

En lo que respecta a la parcialidad, cabe destacar que 1 de las personas que componen la plantilla prestan servicios a tiempo parcial, mientras que 5 persona prestan servicios a tiempo completo.

El horario de trabajo con carácter general es de 08:30h a 14:30h, 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 Voleibol (FEXVB).

Procesos de selección y contratación

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

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 Voleibol 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, 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 Voleibol 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 (33% mujeres - 66% hombres), la federación se encuentra en una situación muy cerca de ser óptima para asegurar que la asistencia a la formación sea totalmente equilibrada, aunque se seguirá trabajando en ello.

Asimismo, la FEXVB 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 Voleibol, 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 Voleibol (FEXVB) 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 FEXVB no ha recibido formación específica sobre la aplicación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. 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 Voleibol (FEXVB) 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 Voleibol 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 FexVB ha concedido permisos por motivos de conciliación a sus trabajadores, tratándose de la acumulación del permiso por corresponsabilidad en el cuidado del lactante/ lactancia.

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.

Infrarrepresentación femenina

Analizando la presencia de mujeres en plantilla en la FExVB en el periodo de referencia, corresponde a un 33%, puesto que de las seis personas que conforman la plantilla, hay dos mujeres. En lo que respecta a las personas pertenecientes a la asamblea, la presencia femenina es un poco más significativa, contando con cinco mujeres.

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 75% de las licencias deportivas y el 50% de las responsabilidades arbitrales corresponden a mujeres. Por lo que se concluye que, en lo relativo al ámbito deportivo, la FExVB es un deporte dominante en lo femenino, y la federación trabaja para buscar potenciar lo masculino.

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 por dos mujeres, pero lo más significativo es que es una presidenta quien dirige la Federación.

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, pero se trabaja en este sentido.

A la vista de lo anterior, en FexVB todos los puestos de trabajo y departamentos se encuentran repartidos al 33% – 66%, siendo la mayor responsabilidad de la presidencia a cargo de una mujer.

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 FExVB 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.

FexVB 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 no se han concedido estas medidas, puesto que la federación no ha tenido entre su personal a mujeres embarazadas ni en periodo de lactancia.

Asimismo, tampoco ha sido necesario adaptar puestos de trabajo por motivos de seguridad porque ninguna persona trabajadora lo ha solicitado.

4.2. Análisis cuantitativo de los órganos de gobierno y de los diferentes estamentos federativos

1. Participación deportiva (base social):

- El Voleibol, tradicionalmente femenino, cuenta ya con una base femenina muy relevante (casi un tercio).
- **Hombres:** 717 licencias (24,82%).
- **Mujeres:** 2.889 licencias (75,18%).
- Dato Positivo (Presupuesto): Se estima que el más del 50% del presupuesto se destina a la mujer.

2. Órganos de gobierno y representación (techo de cristal):

- La Junta Directiva, con una presidenta a la cabeza, tiene que el objetivo de que este órgano de gobierno tienda a la paridad.
- **Junta Directiva:** 5 Hombres (83,33%) vs 1 Mujer (16,67,5%).
- **Asamblea General** (estamentos de **clubes, jueces/zas y árbitros/as y deportistas**): 16 Hombres (76,20%) vs 5 Mujeres (23,38%).

3. Estamentos Técnicos y Arbitrales:

- **Árbitros:** Dato muy positivo. 1 Hombre (50%) y 1 Mujer (50%)
- **Técnicos/Docentes:** 2 hombres

4. Coordinadores/as de área:

En las áreas que está dividida la federación se establece la paridad entre hombres y mujeres: una coordinadora y un coordinador

4.3. Análisis cualitativo de los órganos de gobierno y de los diferentes estamentos federativos

- **Fortalezas:** La FEXVB ya dispone de los protocolos de seguridad y acoso, por lo que no es una urgencia normativa como en otras federaciones.
- **Debilidades:** Estatutos y reglamentos con lenguaje no inclusivo y falta de mecanismos para incentivar la carrera docente en mujeres



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

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A la luz del diagnóstico, se establecen los siguientes objetivos prioritarios para el periodo 2025-2029:

1. **Romper el techo de cristal:** Incrementar la presencia de mujeres en la Junta Directiva y Comités, buscando una proporcionalidad más acorde a la base de licencias.
2. **Fomentar el liderazgo técnico:** Diseñar itinerarios para que las jugadoras transicionen hacia roles de entrenadoras y árbitras (Objetivo: alcanzar el 40% en 4 años).
3. **Seguridad y salud:** Garantizar un entorno seguro mediante la creación y difusión del Protocolo de Acoso.
4. **Sostenibilidad masculina:** Fomentar la práctica masculina en edades tempranas para evitar la desaparición de la modalidad mixta/masculina.
5. **Cultura de Igualdad:** Formar a la estructura federativa para entender que "alta participación femenina" no es sinónimo de "igualdad real en el poder".



6. PLAN DE ACCIÓN: MEDIDAS

EJE 1. CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y SALUD (Urgente)

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
1.1. Protocolo de acoso	Redacción, aprobación y publicación en la web del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.	Protocolo publicado (Sí/No)	Mes 1-3
1.2. Canal de denuncia	Habilitar un canal confidencial accesible desde la web para reportar incidencias.	Nº incidencias gestionadas	Inmediato

EJE 2. EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
2.1. Programa "De la pista al banquillo"	Mentoría y becas de formación para jugadoras en activo o retiradas que quieran titularse como entrenadoras o árbitras.	% Mujeres en cursos Nivel I y II	Anual
2.2. Captación directiva	Incentivar la incorporación de mujeres en las próximas renovaciones de cargos de la Junta Directiva y Comisiones.	% Mujeres en JD	2025-2028

EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
3.1. Formación Directiva	Curso sobre "Igualdad y gestión deportiva" para la Junta y personal técnico.	Nº asistentes / Certificados	Anual
3.2. Datos desagregados	Implementar sistema de registro que desagregue por sexo todos los alumnos de cursos federativos para detectar fugas.	Informes anuales	Continuo

EJE 4: COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
4.1. Realidad Representativa	Ajustar la estrategia de comunicación para que refleje el volumen real de la mujer en el vóley (85%), visibilizando referentes de éxito.	Análisis de impactos en RRSS	Trimestral
4.2. Lenguaje Inclusivo	Revisión de toda la normativa (reglamentos, circulares) para asegurar un uso no sexista del lenguaje.	Documentos revisados	Año 1

EJE 5: FOMENTO DE LA BASE MASCULINA

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
5.1. Captación Masculina	Campañas específicas en colegios para atraer niños al voleibol y asegurar la diversidad en la base.	Nº licencias masculinas (Benj/Alev)	Inicio Temporada

7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

El despliegue del Plan se organiza en cuatro fases estratégicas, integrando el trabajo previo realizado desde verano de 2025 y la formalización institucional en noviembre.

FASE 1: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS PREVIO (Realizada)

- **Periodo:** Tercer Trimestre 2025 (Julio - Septiembre).
- **Hitos:**
 - Recopilación de datos de licencias (detectando el 85% de participación femenina) y composición de la Junta Directiva.
 - Análisis cualitativo: Identificación de la "fuga de talento" (las jugadoras no pasan a ser entrenadoras/directivas).
 - Redacción del Informe de Diagnóstico.

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

- **Periodo:** Cuarto Trimestre 2025 (Octubre - Diciembre).
- **Acciones Clave** (Vinculadas a I+DXT 2025):
- **21 de Noviembre:** Firma del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora en Cáceres.
- **Diciembre (antes del 15):** Aprobación del Plan de Igualdad y del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual (Medida 1.1). Esta acción es prioritaria para cumplir con la justificación de la subvención y cubrir el vacío normativo detectado.
- **Diciembre:** Habilitación del Canal de Denuncia en la web federativa (Medida 1.2).

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

- **Enero - Junio 2026 (Empoderamiento):**
 - Lanzamiento del Programa "**De la pista al banquillo**" (Medida 2.1): Primera convocatoria de mentoría para jugadoras en activo que quieran titularse como entrenadoras o árbitras.
 - Revisión de la normativa y reglamentos para asegurar el uso de lenguaje inclusivo (Medida 4.2).
- **Julio - Diciembre 2026 (Formación):**
 - Curso de formación para la Junta Directiva y personal técnico sobre "Gestión con perspectiva de género" (Medida 3.1).
 - Campaña de comunicación "Referentes reales": Visibilizar en redes sociales a las actuales árbitras y directivas para normalizar su presencia.
-

FASE 4: CONSOLIDACIÓN Y ESTRUCTURA (2027 - 2029)

- **2027:**
 - Evaluación intermedia: ¿Ha aumentado el número de mujeres en cursos de Nivel I y II?
 - Implementación de cuotas o incentivos en los cursos de formación federativos si no se alcanza el objetivo de crecimiento orgánico.
- **2028 (Año Olímpico/Electoral):**
 - Campaña específica para incentivar la incorporación de mujeres en las candidaturas a la Asamblea General y Junta Directiva.
 - Objetivo: Corregir la infra-representación del 14% actual en la Junta.
- **2029:**
 - Auditoría final del Plan y diseño de la estrategia 2029-2033.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación en la FEDEXVB se centrará en medir si se está corrigiendo la "pirámide invertida" (muchas base femenina, poca dirección femenina).

8.1. Comisión de seguimiento

La Comisión Negociadora, constituida el 21 de noviembre de 2025, asume las funciones de vigilancia y control.

- **Composición:** Formada por la Presidencia de la FEXVB (Dña. María Teresa Bernal Salgado) y la Representación Social (Dña. Ana Belén Merideño Manzano).

- **Periodicidad:** Reuniones **semestrales** (junio y diciembre). Se podrán convocar reuniones extraordinarias si se detectan incidencias graves (ej. activación del protocolo de acoso).

8.2. Indicadores de desempeño (KPIs)

Se establecen los siguientes indicadores cuantitativos para medir el éxito objetivo del Plan, basados en los datos del diagnóstico:

Área	Indicador	Situación Partida (2025)	Objetivo 2029
Liderazgo	% Mujeres en Junta Directiva	14% (1 de 7)	> 40%
Técnicos	% Mujeres Entrenadoras (Licencias)	24%	> 35%
Arbitraje	% Mujeres Árbitras	26%	> 35%
Seguridad	Protocolo Acoso Activo	No	Sí (100%)
Base	% Licencias Masculinas (Diversidad)	15%	> 20%

8.3. Procedimiento de evaluación e informes

- **Informe semestral de avance:** En cada reunión, se revisará el estado de las acciones (ej. nº de inscritas en el programa de mentoría, visitas al protocolo en la web).

- **Memoria anual:** Se elaborará el informe justificativo detallando la ejecución presupuestaria y el impacto social.
- **Encuestas de satisfacción:** Anualmente se enviará una breve encuesta a las participantes de los programas de formación y mentoría para evaluar la calidad y detectar nuevas barreras.

8.4. Mecanismo de corrección

Si en la evaluación de 2027 no se observa un incremento en el número de entrenadoras tituladas, la Comisión propondrá a la Junta Directiva la aprobación de **ayudas económicas directas** (bonificación de matrícula) para los cursos de entrenador/a, redirigiendo fondos de otras partidas menos prioritarias.

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 Voleibol:

Por la Representación Social:

Fdo. María Teresa Bernal Salgado
(Presidenta)

Fdo. Ana Belén Merideño Manzano
(Delegada CCOO)

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 VOLEIBOL

AVENIDA PIERRE DE COUBERTIN S/N Pabellón Multiusos, CP 10.005, Cáceres (Cáceres).

670 85 61 34 / 687 81 80 70

presidentefexvb@gmail.com