

PLAN DE IGUALDAD

2025-2029



FEXME
FEDERACIÓN EXTREMEÑA
DE MONTAÑA Y ESCALADA



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 Montaña y Escalada (FEXME) presenta su Plan de Igualdad 2025-2029 con el objetivo de consolidar el crecimiento del deporte de montaña femenino en la región. Aunque la FEXME parte de una situación avanzada en materia de seguridad y protocolos, 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 FEXME con la equidad y la excelencia deportiva.



1.2. Datos de la Entidad

- **Entidad:** Federación Extremeña de Montaña y Escalada (FEXME).
- **NIF:** G10047355
- **Sede:** PIERRE DE COUBERTAIN,SN (PABELLÓN MULTIUSOS), CP 10005, CÁCERES (Cáceres)
- **Teléfonos de contacto:** 927236424/665439286
- **Dirección de correo electrónico de contacto:** fexme@fexme.com
- **Página web:** www.fexme.com
- **Objeto:** Promoción, gestión y desarrollo de los deportes de montaña y escalada.



1.3. Responsable de igualdad

- **Nombre:** Luís Ramón Carrión García-Gil
- **Cargo:** Secretario

1.4. Actividad

- **Sector de actividad:** La Federación Extremeña de Montaña y Escalada (FEXME) 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

Personas trabajadoras plantilla	Mujeres	Hombres	TOTAL
	2	3	5

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	1 hombre 1 mujer	6 hombres 2 mujeres
TOTAL	8	2	2	8

JUNTA DIRECTIVA	
Hombres	5
Mujeres	4
TOTAL	9

ÁREAS: Senderismo, Escalada, Carreras por Montaña, Barrancos, Seguridad, Salud, Marcha Nórdica, Alpinismo, Formación, Infancia y Juventud, Paraescalada, 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	

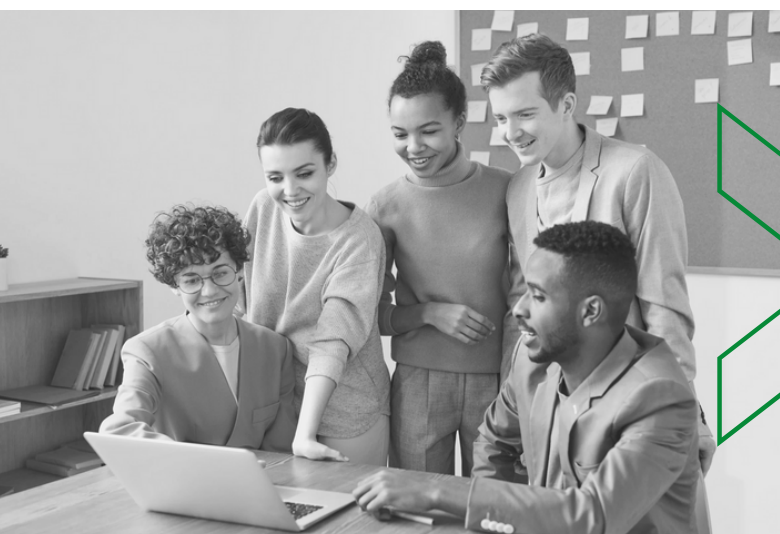
1.6. Ámbito de aplicación

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

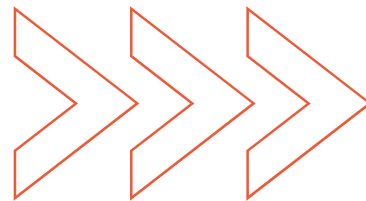
2. MARCO JURÍDICO

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 (Fase 1), se constituyó la Comisión Negociadora encargada de validar el diagnóstico y este Plan.



01 Fecha de constitución

- 21 de noviembre de 2025

02 Lugar

- Cáceres

03 Composición paritaria

- **Por la Federación** (Presidenta):
 - Dña. Cristina González Díaz.
- **Por la Representación Social** (Secretaría):
 - Dña. Ana Belén Merideño Manzano (Delegada de CCOO).

La Comisión mantendrá reuniones semestrales de seguimiento.

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 Montaña y Escalada**. 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 Montaña y Escalada** 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 Montaña y Escalada**, 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 Montaña y Escalada** 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 Montaña y Escalada** 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 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:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- 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 MONTAÑA Y ESCALADA.

Distribución de la plantilla por sexo y edad

La presencia femenina durante el período de referencia se sitúa en el **40%**, contando con **2 mujeres** en plantilla, mientras que la masculina representa el **60%**, contando con **3 hombres**.

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 30 a 40 años, mientras que los hombres presentan una mayor diversidad etaria**. En líneas generales, la federación cuenta con un equipo de trabajo joven-adulto, sin que ninguna persona supere los 55 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 Montaña y Escalada** (5 personas) se encuentra con contrato indefinido.

En lo que respecta a la parcialidad, cabe destacar que **4** de las **5 personas** que componen la plantilla prestan servicios a tiempo parcial, mientras que **1 persona** prestan servicios a tiempo completo.

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:

- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Comunicación inclusiva y sensibilización.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación).
- Infrarepresentación femenina.
- 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 Montaña y Escalada (FEXME).

Procesos de selección y contratación

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

A diferencia de otras federaciones, la FEXME presenta una estructura de plantilla paritaria, contando con 2 mujeres y 3 hombres (40% - 60%).

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 Montaña y Escalada 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 montaña, 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 Montaña y Escalada 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 (40% mujeres - 60% hombres), la federación se encuentra en una situación óptima para asegurar que la asistencia a la formación sea totalmente equilibrada.

Asimismo, la FEXME 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 Montaña y Escalada, 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 Montaña y Escalada (FEXME) 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 FEXME 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 Montaña y Escalada (FEXME) 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 Montaña y Escalada 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)

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.

Infrarrepresentación Femenina

Analizando la presencia de mujeres en la plantilla de la Federación Extremeña de Montaña y Escalada (FEXME) en el periodo de referencia, observamos que esta se sitúa en un 40%, dado que de las cinco personas que conforman el equipo profesional, dos son mujeres y tres son hombres.

Este porcentaje es especialmente relevante ya que sitúa a la entidad dentro de la horquilla de paridad recomendada por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la cual establece la composición equilibrada entre el 40% y el 60%). Por tanto, en lo que respecta estrictamente al ámbito laboral, no se puede hablar de una situación de infrarrepresentación femenina, sino de una estructura equilibrada.

Es necesario contextualizar que, en una organización de la naturaleza de una federación deportiva, conviven dos esferas: la esfera de gobierno (Asamblea y Junta Directiva, cargos electos o designados) y la esfera laboral (plantilla técnica y administrativa). Mientras que los órganos de gobierno pueden reflejar la realidad sociológica de la masa social federada (a menudo más masculinizada en deportes de montaña), la plantilla laboral se encarga de la gestión administrativa, la dirección técnica y la ejecución de programas deportivos.

En este ámbito profesional de gestión, el análisis demuestra que no existen barreras de entrada por razón de sexo. La distribución actual evidencia que las mujeres tienen acceso efectivo tanto a las áreas de gestión administrativa como a la ejecución de tareas técnicas.

En conclusión, del análisis de la plantilla se desprende una clara igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La FEXME selecciona a su personal basándose en criterios de competencia, formación y mérito, lo que ha resultado natural y orgánicamente en una composición paritaria, rompiendo con la inercia masculinizada que suele caracterizar al sector deportivo.

En lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, los EPIs existentes se encuentran valorados y adaptados a hombres y mujeres.

FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE MONTAÑA y ESCALADA, 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

- **Participación Deportiva (base social):**

- El montañismo, tradicionalmente masculino, cuenta ya con una base femenina muy relevante (casi un tercio).
- **Hombres:** 3.585 licencias (65,4%).
- **Mujeres:** 1.896 licencias (34,6%).
- Dato Positivo (Presupuesto): Se estima que el 40% del presupuesto se destina a la mujer, cifra superior a su cuota de licencias (34,6%), lo que evidencia una apuesta estratégica de la federación.

- **Órganos de Gobierno (Paritario):**

- La Junta Directiva, con una presidenta a la cabeza, es un órgano de gobierno que tiende a la paridad.
- **Junta Directiva:** 5 Hombres (55,6%) vs 4 Mujer (44,5%).
- **Asamblea General** (estamentos de técnicos/as, jueces/zas y árbitros/as y deportistas): 9 Hombres (75%) vs 3 Mujeres (25%).

- **Estamentos Técnicos y Arbitrales (Luces y Sombras):**

- **Árbitros:** Dato muy positivo. 32% de mujeres árbitras (6 de 19), una proporción casi idéntica a la de licencias deportivas.
- **Técnicos/Docentes (Punto Crítico):** La Escuela de Montaña y Tecnificación está profundamente masculinizada.
 - **Hombres:** 32 (89%).
 - **Mujeres:** 4 (11%).
 - **Conclusión:** Las mujeres participan y arbitran, pero **apenas enseñan ni dirigen tecnificación.**

- **Coordinadores/as de área:** en las 13 áreas que está dividida la federación:

Senderismo, Escalada, Carreras por Montaña, Barrancos, Seguridad, Salud, Marcha Nórdica, Alpinismo, Formación, Infancia y Juventud, Paraescalada, Inclusión y JUDEX – PROADES, tan sólo en una, la coordinadora es una mujer. Este dato es realmente significativo, y un punto prioritario y a tener en cuenta en el desarrollo de medidas.

4.3. Análisis Cualitativo

- **Fortalezas:** La FEXME 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.



5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Considerando que la seguridad (protocolos) está cubierta, el Plan se centra en **Gobernanza y Liderazgo Técnico**:

1. **Feminizar la docencia:** Incrementar el número de mujeres técnicos deportivos y docentes en la Escuela FEXME (Objetivo: superar el 20% en 4 años).
2. **Actualización normativa:** Revisión integral de Estatutos para incluir perspectiva de género y lenguaje inclusivo.
3. **Representatividad política:** Implementar mecanismos que favorezcan candidaturas femeninas a la Asamblea para acercarse al 35% de la base social.
4. **Referentes:** Visibilizar a las mujeres montañeras y técnicas actuales para crear modelos a seguir.



6. PLAN DE ACCIÓN: MEDIDAS

EJE 1. NORMATIVA Y ESTATUTOS (Institucional)

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
1.1. Reforma estatutaria	Revisión de estatutos y reglamentos disciplinarios para garantizar lenguaje inclusivo y cláusulas de igualdad.	Texto refundido aprobado	Año 1
1.2. Protocolo de acoso	Mantenimiento y difusión periódica del protocolo existente (recordatorio anual a clubes).	Campaña difusión anual	Anual
1.3. Informe de Auditoría Retributiva	Elaborar el informe de auditoría retributiva para detectar si hay brecha salarial	Informe elaborado si/no	Febrero 2026

EJE 2: FORMACIÓN Y LIDERAZGO TÉCNICO (Prioridad Alta)

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
2.1. Becas "Técnica FEXME"	Programa de becas o bonificaciones para mujeres federadas que cursen titulaciones oficiales de Técnico Deportivo.	Nº becas concedidas	Anual
2.2. Captación Docente	Priorizar la incorporación de mujeres cualificadas en las bolsas de trabajo de la Escuela de Montaña y Tecnificación.	% Mujeres en staff técnico	Continuo
2.3. Formación en igualdad y prevención del acoso	Desarrollar acciones formativas para la sensibilización y concienciación en materia de igualdad y de prevención del acoso	Nº acciones formativas	Segundo semestre del 2026

EJE 3: GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
3.1. Incentivo Asambleario	Campaña informativa previa a elecciones para fomentar la presentación de mujeres a la Asamblea.	% Candidaturas femeninas	Año electoral
3.2. Coordinadores/as de área	Compromiso de ampliar el número de mujeres en la coordinación de las diferentes áreas en la próxima reestructuración.	% mujeres coordinadoras de área	2025-2027

EJE 4: VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
4.1. "Mujeres en la Cima"	Sección fija mensual en web/redes con perfiles de las docentes, árbitras y deportistas destacadas.	Nº publicaciones/mes	Mensual
4.2. Imágenes Referentes	Asegurar que la cartelería de cursos y competiciones muestre de forma equitativa a hombres y mujeres en acción técnica.	Revisión cartelería	Continuo



7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

El despliegue del Plan se organiza en cuatro fases estratégicas, reconociendo el trabajo de diagnóstico iniciado en verano de 2025 y la formalización institucional en noviembre.

FASE 1: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS PREVIO

- **Periodo:** Tercer trimestre 2025 (Julio - Septiembre).
- **Hitos:**
 - Recopilación de datos de licencias y staff técnico de la Escuela de Montaña.
 - Análisis presupuestario (detectando la discriminación positiva del 40% del presupuesto).
 - Identificación de la brecha crítica en el cuerpo docente (solo 11% de mujeres).

FASE 2: FORMALIZACIÓN Y LANZAMIENTO (Recta final 2025)

- **Periodo:** Cuarto trimestre 2025 (Octubre - Diciembre).
- **Acciones clave:**
 - **21 de noviembre:** Firma del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora en Cáceres.
 - **Diciembre:** Aprobación del Plan de Igualdad y ratificación de la vigencia del Protocolo de Acoso actual (comunicación a clubes recordatoria).
 - **Diciembre:** Constitución del grupo de trabajo para la reforma estatutaria (Medida 1.1), iniciando la redacción del borrador con lenguaje inclusivo.

FASE 3: MEDIDAS ESTRUCTURALES Y FORMACIÓN (Año 1 - 2026)

- **Enero - junio 2026** (normativa y visibilidad):
 - Aprobación de los nuevos Estatutos y Reglamento Disciplinario en Asamblea General.
 - Lanzamiento de la campaña de comunicación "Mujeres en la Cima" (Medida 4.1) en web y redes sociales.
 - Elaboración del informe de la auditoría retributiva (Medida 1.3)

- **Julio - diciembre 2026** (Tecnificación):

- Publicación de la primera convocatoria de Becas "Técnica FEXME" (Medida 2.1) para el curso académico 2026/2027.
- Revisión de las bolsas de trabajo de la Escuela de Montaña para priorizar perfiles femeninos ante igualdad de méritos (Medida 2.2).
- Impartir acciones formativas para la sensibilización y concienciación en materia de igualdad y de prevención del acoso (Medida 2.3)

FASE 4: GOBERNANZA Y CONSOLIDACIÓN (2027 - 2029)

- **2027:**

- Evaluación del impacto de las becas: ¿Cuántas nuevas tituladas se han incorporado?
- Ampliación de la Junta Directiva para incorporar vocales mujeres (Medida 3.2).

- **2028 (Año Olímpico/Electoral):**

- Campaña específica "Tu voz en la cima" para incentivar candidaturas femeninas a la Asamblea General (Medida 3.1).
- Objetivo: Alcanzar el 30% de representación femenina en la Asamblea (reflejo de la base social).

- **2029:**

- Auditoría final y diseño del Plan Estratégico 2029-2033.



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación en la FEXME pondrá el foco en la "corrección de la brecha técnica", dado que la participación base y el arbitraje ya presentan cifras saludables.

8.1. Comisión de seguimiento

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

- **Composición:** Paritaria (Presidencia FEXME + Representación Social CCOO). Cualquier cambio en la presidencia federativa o en la delegación sindical deberá actualizarse en el acta.
- **Dinámica:** Reuniones **semestrales**. Dado que la FEXME tiene picos de actividad estacionales (temporada de nieve vs. escalada), las reuniones se fijarán en **mayo** (cierre temporada invernal) y **noviembre** (cierre temporada anual).

8.2. Indicadores de desempeño (KPIs)

Se establecen los siguientes indicadores cuantitativos para medir el éxito objetivo del Plan:

Área	Indicador	Situación Partida (2025)	Objetivo 2029
Docencia	% Mujeres en staff Escuela de Montaña	11%	> 25%
Gobernanza	% Mujeres en Asamblea General	15%	> 30%
Gobernanza	% Mujeres en Junta Directiva	14%	> 30%
Normativa	Estatutos con lenguaje inclusivo	No	Sí (100%)
Arbitraje	% Mujeres Árbitras (Mantenimiento)	32%	> 35%

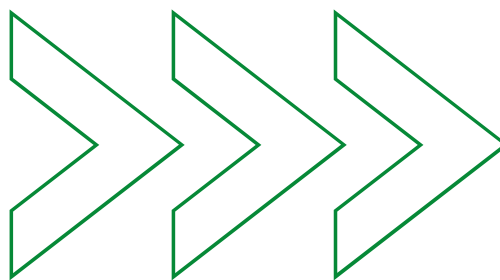
8.3. Procedimiento de evaluación e informes

- Semáforo de cumplimiento: En cada reunión semestral, se utilizará un sistema de semáforo (Verde/Ámbar/Rojo) para evaluar el estado de cada medida (ej. ¿Se han aprobado los estatutos? ¿Se han concedido las becas?).
- Memoria anual de impacto: Se redactará un informe anual que se presentará a la Asamblea General Ordinaria, detallando no solo los datos, sino las barreras encontradas (ej. si las becas quedan desiertas, analizar por qué).

8.4. Mecanismo de revisión

- Si el indicador crítico de "**Docencia femenina**" no mejora al menos un 5% para la evaluación de 2027, la Comisión activará un "Plan de contingencia", redirigiendo fondos de otras partidas (ej. comunicación) para aumentar la cuantía económica de las becas de formación técnica o financiar el 100% de la titulación.

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
Montaña y Escalada:

Fdo. Cristina González Díaz
(Presidenta)

Por la Representación Social:

Fdo. Ana Belén Merideño Manzano
(Delegada CC00)

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.



FEXME
FEDERACIÓN EXTREMEÑA
DE MONTAÑA Y ESCALADA



i GUALDAD + DEPORTE
NCLUSIÓN