



ALFARO LEX FIRMA

PLAN DE IGUALDAD

FEDERACIÓN ARAGONESA

DE TAEKWONDO



Contenido

PRÓLOGO	2
INTRODUCCIÓN	3
CONTEXTO FEDERATIVO Y JURÍDICO	3
COMPOSICIÓN COMISIÓN IGUALDAD	4
DESCRIPCIÓN DE CONCEPTOS.....	6
COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN	9
DIAGNÓSTICO	9
OBJETIVOS	10
ÁREAS DE ACTUACIÓN	11
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	23
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
PRESUPUESTO	25
ANEXOS	26
CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO	26



PRÓLOGO

En el siguiente informe se desglosan cada una de las fases de elaboración del Plan de Igualdad de la Federación Aragonesa de Taekwondo.

Puesta en contexto la situación actual de la federación y el entorno jurídico, la primera fase a cumplir es la obtención del compromiso de la junta directiva. De esta manera se puede iniciar la elaboración y la negociación de un plan de igualdad, y de garantizar su aplicación efectiva en el seno de la federación. Posteriormente se constituye la comisión de igualdad, a poder ser de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad y protocolos de acoso y abuso sexual.

La siguiente fase es la toma de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, para la mecanización del diagnóstico. Donde se mostrarán exhaustivamente los datos de la situación actual de la federación para su posterior análisis y publicación.

Una vez conocido el plano situacional, se elabora el plan de igualdad y protocolos de acoso y abuso sexual, respondiendo a las necesidades y objetivos planteados. Que, a continuación, se propone una estrategia de difusión e implementación ejecutando las acciones previstas y el cumplimiento de los objetivos. Estableciéndose el ámbito de aplicación y vigencia del mismo.

Seguidamente se plantea un proceso de seguimiento y control que se desarrolla con el fin de obtener el conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la federación.

Y, por último, se plantea el coste total que supondrán las distintas acciones efectivas para la federación aragonesa de taekwondo en la implantación del Plan de Igualdad.



INTRODUCCIÓN

CONTEXTO FEDERATIVO Y JURÍDICO

La Federación Aragonesa de Taekwondo es un colectivo de deportistas, formadores y personas comprometidas con los valores y la educación que el taekwondo ha tratado de transmitir a lo largo de su historia.

Organización de ámbito autonómico que promueve y regula el taekwondo en Zaragoza, Huesca y Teruel.

En el ámbito de la igualdad, la federación se ve implicada en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007, la cual tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, mediante la eliminación de la descripción de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos instrumentos jurídicos que sirvan para remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad real.

Con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y de garantizar la aplicación práctica del principio de igualdad efectiva y de trato entre mujeres y hombres, así como, la implementación de protocolos en contra del acoso y abuso sexual, la Federación Aragonesa de Taekwondo ha acometido la elaboración de un Plan de Igualdad.

Así, se ha incidido expresamente en la cultura y Política de Igualdad de Oportunidades, el impacto en la sociedad y la Responsabilidad Social Corporativa, la comunicación, el lenguaje y la imagen, la representatividad de género, la conciliación de la vida personal y deportiva y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, principalmente.



COMPOSICIÓN COMISIÓN IGUALDAD

La comisión de igualdad será paritaria en medida de lo posibles y estará compuesta por representantes de todos los estamentos federativos. Su función principal es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la misma, desarrollando para ello las medidas oportunas, entre ellas, un plan de igualdad y protocolos en contra del acoso y abuso sexual.

Las funciones principales que la comisión de igualdad tendrá que realizar son las siguientes:

- Velar para que en la federación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar el diagnóstico de situación de la federación en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación y modificaciones del Plan.

La composición de la comisión de igualdad en representación a todos los miembros de la federación será la siguiente.



ALFARO LEX FIRMA SLP

Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none">• D^a Ana Belén Marín Álvarez• D.Sung Woo Lee Kim• D. Francisco Araiz Gómez
Federación	<ul style="list-style-type: none">• D^a Maria Jose Calvera Larrosa
Representación de Padres	<ul style="list-style-type: none">• D^a Olga Sánchez Gómez
Representación de Deportistas	<ul style="list-style-type: none">• D^a Sonia Mouhsine Arjouné
Representación Legal	<ul style="list-style-type: none">• D. David Oroz Alquezar• D^a Marta Adiego Palacios



DESCRIPCIÓN DE CONCEPTOS

El presente Plan de Igualdad, negociado por la federación y la comisión de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la federación y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, 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.
Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, 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, con las salvedades previstas en la ley.
En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonable y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Tutela judicial efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN

La Federación Aragonesa de Taekwondo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como Principio básico y fundamental de la Política de la Federación Aragonesa de Taekwondo, de acuerdo con la definición de dicho Principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

La disposición efectiva de la Federación Aragonesa de Taekwondo hacia la ampliación de esta Política de Igualdad, se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de Igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad, que consigan una mejora continua en las condiciones de Igualdad de oportunidades en los miembros de la federación, activando a la vez los órganos de control, seguimiento y –en su caso- arbitraje para la resolución de conflictos, para garantizar el objetivo principal de lograr los parámetros de Igualdad entre mujeres y hombres acordes al momento actual de la sociedad en nuestro país.

DIAGNÓSTICO

Desarrollado el marco teórico, la federación ha realizado un diagnóstico situacional disponible en Anexos, donde se han detectado aspectos de mejora en referencia a la igualdad de trato y oportunidades en la Federación Aragonesa de Taekwondo.

Una de las características detectadas a simple vista, es el número de mujeres federadas que hay en el año 2017 en comparación a los hombres. Desglosados los datos por género y provincias, se ha podido comprobar cómo son poco más del 30% en todo Aragón. También se puede observar que a partir de la categoría junior el porcentaje de mujeres va descendiendo siendo considerablemente en la categoría senior.



Otra de las características detectadas con los datos cualitativos, es el número reducido de deportistas en el equipo técnico y arbitral.

En cuanto al área de formación, se ha podido comprobar que en los cursos de formación ofrecidos por la federación en el año 2017, la promoción es paritaria en cursos básicos, sin embargo, aumenta la formación en hombres en cursos superiores.

No obstante, contrastados los datos numéricos con los cualitativos, se puede concluir que en cuanto a la regulación se refiere, accesos a nivel federativo, deportivo y técnico no se presenta ninguna desigualdad de género.

OBJETIVOS

Analizada la situación actual de la Federación en relación a la igualdad de trato y oportunidades y, detectadas las posibles desigualdades en el ámbito deportivo, a continuación se plantean los objetivos específicos para alcanzar el objetivo general del plan de igualdad.

OBJETIVO GENERAL:

Visibilizar la presencia femenina en la federación aragonesa de taekwondo.

Con la elaboración del I Plan de Igualdad de la Federación Aragonesa de Taekwondo, se busca potenciar la imagen de la mujer deportiva en un entorno, como son las artes marciales, donde su presencia es menor y donde los hombres se han visto más identificados respecto a las mujeres.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- **Potenciar la igualdad de oportunidades en la Federación Aragonesa de Taekwondo.** Con este objetivo se busca fomentar la igualdad de género en la federación reconociéndose la importancia de actuación en el tema haciéndola efectiva en todos los estamentos federativos.
- **Aumentar la presencia de la mujer en la actividad deportiva federada.** Conseguir que el público femenino interesado se vea animado a comenzar o a retomar la práctica de un arte marcial donde la edad no es un factor restrictivo.



- **Conciliación de vida deportiva, personal y familiar.** Ofrecer la posibilidad de compatibilizar la faceta deportiva con la personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en todos los ámbitos.
- **Implantar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.** Elaboración y puesta en marcha de un sistema de actuación frente al acoso y abuso sexual por parte de la federación.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Planteados los objetivos a conseguir con la realización del plan, en este apartado se desarrollan cada una de las acciones escogidas para la consecución de dicho objetivos, especificando cronología de cada una, personal, mecanismos y medios que se emplearán.

ÁREA DE ACTUACIÓN	<u>COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN</u>		
ACCIÓN	Difusión del compromiso de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Federación Aragonesa de Taekwondo.		
FECHA INICIO	12/2019	FECHA FIN	03/2020
OBJETIVOS	Potenciar la igualdad de oportunidades en la Federación Aragonesa de Taekwondo.		



DESCRIPCIÓN
Una vez aprobado el plan de igualdad, el primer paso a seguir es la difusión y comunicación del compromiso de la federación con la igualdad. De esta manera se hará público el plan a través de la web site oficial y redes sociales de la federación.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Número de impacto en la web a través de contadores de interacción.• Medición de los distintos tipos de interacción de redes sociales (share/like/comentarios) en la comunicación de presentación del plan.• Número de respuestas recibidas mediante los canales internos de la federación.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
A todos los estamentos federativos y público general que visualice las publicaciones online.
PERSONAL RESPONSABLE
La comisión de igualdad y encargados del desarrollo web y redes sociales.
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Web site oficial de la federación.• Circulares de comunicación propias de la federación.• Redes sociales• Personal



MECANISMOS DE DIFUSIÓN COMUNICACIÓN

- Web site oficial de la federación.
- Circulares de comunicación propias de la federación.
- Redes sociales



ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN
ACCIÓN	Creación de un área específica llamada "Igualdad FAT" en la web orientada a la publicación de contenidos de igualdad y relacionados con la mujer.
FECHA INICIO/FIN	Durante toda la vigencia del plan.
OBJETIVOS	Aumentar la presencia de la mujer en la actividad deportiva federada. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Federación Aragonesa de Taekwondo.

DESCRIPCIÓN
<p>Se habilitará un espacio propio denominado "Igualdad FAT", en el que se den cabida no solo al plan de igualdad sino también a noticias específicas sobre el taekwondo femenino, competiciones, quedadas, y cualquier otro tipo de contenido que apoye y estimule la práctica deportiva y la afición en general al taekwondo.</p> <p>Se enlazarán a este apartado las redes sociales.</p>
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Numero de contenidos publicados y visitas al apartado específico de la web (contadores de interactividad).• Medición de comentarios y seguimiento en redes sociales (like/dislike).



PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

Todos los estamentos de la federación y público en general visitante de la web federativa.

PERSONAL RESPONSABLE

Comisión de igualdad y encargados de desarrollo web y redes sociales.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

- Web federativa.
- Circulares de comunicación propias de la federación.
- Redes sociales de la federación.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN COMUNICACIÓN

- Web federativa.
- Circulares de comunicación propias de la federación.
- Redes sociales de la federación.



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACION
ACCIÓN	Celebración de charlas específicas formativas relativas al desarrollo del plan de igualdad.
FECHA INICIO/FIN	Según calendario federativo.
OBJETIVOS	<p>Potenciar la igualdad de oportunidades en la Federación Aragonesa de Taekwondo.</p> <p>Aumentar la presencia de la mujer en la actividad deportiva federada.</p> <p>Implantar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</p>

DESCRIPCIÓN
<p>Se realizarán charlas formativas a directivos, clubes, jueces, técnicos y deportistas de la federación a fin de informar de cómo se va implantando el plan dado que es fundamental la participación de todos los niveles federativos en el mismo.</p> <p>Se debe informar a todos los niveles federativos de los objetivos y las acciones a acometer para la consecución de los mismos y de este modo comprender para que sirva realmente el plan.</p> <p>Además se realizarán charlas con mujeres interesadas y representativas en el taekwondo aragonés, a fin de crear referente femeninos.</p>



MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Numero de charlas y medición de asistencia a las mismas a través de listado.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
Todo el federativo, jueces, técnicos, clubes, deportistas y directivos.
PERSONAL RESPONSABLE
Comisión de igualdad y junta directiva.
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN
Instalaciones y medios audiovisuales (proyector, ordenador).
MECANISMOS DE DIFUSIÓN COMUNICACIÓN
Circulares federativas, redes sociales y web federativa.



ÁREA DE ACTUACIÓN	<u>AREA DE PROMOCION Y ACCIONES DEPORTIVAS ESPECIFICAS PARA MUJERES</u>
ACCIÓN	Realización de un evento especial denominado "Día de la mujer".
FECHA INICIO/FIN	Durante el año 2020.
OBJETIVOS	Aumentar la presencia de la mujer en la actividad deportiva federada.

DESCRIPCIÓN
Realización de un evento especial no competitivo y abierto al público femenino en general, federado o no, a fin de promocionar el Taekwondo entre las mujeres.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Número de inscripciones al evento e impacto online.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
Público femenino en general.
PERSONAL RESPONSABLE
Comisión de igualdad, comisión técnica de la federación, área de comunicación y redes sociales.



MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

Personal voluntario de organización, instructores, instalaciones, materiales de entrenamiento y merchandising.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN COMUNICACIÓN

- Circulares para clubes
- Web federativa.
- Redes sociales.
- Publicidad en prensa y medios especializados.



ÁREA DE ACTUACIÓN	<u>CONCILIACIÓN VIDA DEPORTIVA, PERSONAL Y FAMILIAR</u>
ACCIÓN	Disponibilidad de un segundo medio de transporte para los desplazamientos a los eventos nacionales oficiales.
FECHA INICIO/FIN	En todas las salidas oficiales organizadas por la federación a partir del año 2020 hasta la finalización del Plan.
OBJETIVOS	Conciliación de vida deportiva, personal y familiar.

DESCRIPCIÓN
Se intentara facilitar dentro de lo posible, un segundo vehículo que permite conciliar circunstancias personales, familiares y deportivas, para aquellos técnicos que tengan una regularidad de asistencia a eventos nacionales oficiles.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Número de veces en las que se ha sido necesaria la acción y se ha llevado a acabo. • Número de personas que se han beneficiado de ello.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
Todos los estratos federativos y entornos familiares de los integrantes de los mismos.



PERSONAL RESPONSABLE
Junta directiva y comisión técnica y arbitraje.
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN
Vehículo, conductor y gasolina.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN COMUNICACIÓN
Canales internos de la federación.



ÁREA DE ACTUACIÓN	<u>OTRAS AREAS DE INTERVENCION</u>		
ACCIÓN	Implantación de protocolos de prevención del abuso sexual.		
FECHA INICIO	<u>12/2019</u>	FECHA FIN	<u>Fin del Plan</u>
OBJETIVOS	Implantar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.		

DESCRIPCIÓN
Se busca implantar una serie de conductas y protocolos en la actividad deportiva federada que eviten cualquier forma de abuso sexual y si este finalmente ocurre ayudar a detectarlo y pautar un mecanismo de denuncia del mismo desde la persona afectada al club y finalmente a la federación.
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Mediante número de charlas informativas, circulares a clubes y seguimiento de conteo web de lecturas de los mismos.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
Todos los estratos federativos y entornos familiares de los integrantes de los mismos.



PERSONAL RESPONSABLE
Comisión de igualdad y junta directiva.
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN
Alquiler de instalaciones para las charlas, dípticos en los clubes y federación, flyers.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN COMUNICACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Web federativa.• Circulares federativas.• Redes sociales.• Charlas formativas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

Los objetivos y acciones descritas anteriormente se circunscribirán a la totalidad de deportistas, personal técnico, estamento arbitral y clubes de la Federación Aragonesa de Taekwondo.

En referencia a la situación temporal del plan, la duración comprenderá los próximos cinco años después de la aprobación por la asamblea general de la Federación. Considerándose el primer ejercicio para la elaboración e implantación, y los posteriores de seguimiento, control y actualización del mismo ante cualquier posible modificación.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos y las acciones anteriormente desarrolladas para el cumplimiento del plan, serán objeto de seguimiento por parte de los responsables del plan a través de indicadores que den fe de la consecución de las metas.

Así mismo, y de acuerdo al progreso obtenido o al planteamiento de nuevas necesidades detectadas durante la vigencia del plan, se podrá actualizar de la forma más conveniente al desarrollo de las mismas. Siendo un plan dinámico y moldeable.

El proceso de evaluación contempla los siguientes objetivos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones o planteamiento de nuevas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico• Grado de consecución de los resultados esperados
Evaluación de PROCESO	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas• Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones• Tipo de dificultades y soluciones emprendidas• Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad



Evaluación de IMPACTO	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa • Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes de todos los equipos internos • Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres
------------------------------	--

PRESUPUESTO

A continuación, la siguiente tabla muestra el gasto estimado aproximado de cada una de las acciones planteadas y el total presupuestario.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
DIFUSIÓN DE COMPROMISO DE IGUALDAD	0
INFORMACION EN LA WEB EN UN AREA ESPECIFICA TAEKWONDO Y MUJER	0
CELEBRACION DE CHARLAS ESPECÍFICAS FORMATIVAS RELATIVAS AL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD	0
EVENTO ESPECIAL NO COMPETITIVO "DIA DE LA MUJER"	700
SEGUNDO VEHÍCULO SALIDAS FEDERATIVAS	400
IMPLANTACION DE PROTOCOLOS DE PREVENCION DEL ABUSO SEXUAL	0
TOTAL	Max. 1.100



ANEXOS

CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO

ASPECTOS CUANTATIVOS

A. CARACTERÍSTICAS DE LA FEDERACIÓN

A.1. Datos generales.

Denominación social:	FEDERACIÓN ARAGONESA DE TAEKWONDO
Dirección:	AV. JOSÉ ATARÉS, 101 SEMISÓTANO
Teléfono:	976 731 406
E-mail:	fedtaekwondoaragon@gmail.com
Página Web:	fedaragontaekwondo.com

Tabla 1: N° de Licencias.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
N° Total de Licencias	304	30,4%	696	69,6%	1000

Tabla 2: Asociaciones deportivas.

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Total
N° de Asociaciones Deportivas	1	5	10	16



Tabla 3: Total Federados en Zaragoza desagregado por sexo.

CATEGORIAS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Infantil	59	38.4	99	62.6	158
Cadete	40	50.7	39	49.3	79
Junior	24	39.4	37	60.6	61
Senior	33	25.5	96	74.4	129
TOTAL	156	36.5%	271	63.5%	427

Tabla 4: Total Federados en Huesca desagregado por sexo.

CATEGORIAS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Infantil	1	2	2	66.6	3
Cadete	1	100	0	0	1
Junior	0	0	0	0	0
Senior	1	9.1	10	90.9	11
TOTAL	3	20%	12	80%	15

Tabla 5: Total Federados en Teruel desagregado por sexo.

CATEGORIAS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Infantil	48	28.8	113	70.1	161
Cadete	16	28.1	39	70.9	55
Junior	14	34.2	27	65.8	41
Senior	5	17.9	23	82.1	28
TOTAL	83	28.2%	200	70.8%	285



Tabla 6: Total Federados desagregado por sexo.

CATEGORIAS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Infantil	108	33.6	214	66.4	322
Cadete	57	43.3	78	57.7	135
Junior	38	38.3	64	62.7	102
Senior	39	24.3	129	76.7	168
TOTAL	242	33.3%	485	66.7%	727

Tabla 7: Miembros de la Junta Directiva.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Miembros Junta Directiva	3	25%	9	75%	12



ALFARO LEX FIRMA SLP

Tabla 8: Total de técnicos desagregados por sexo.

NIVEL	ZARAGOZA			HUESCA			TERUEL			ARAGÓN		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
1º Nivel	27	63	90	0	6	6	6	14	20	33	83	116
2º Nivel	10	25	35	0	5	5	1	9	10	11	39	50
3º Nivel	4	14	18	0	5	5	1	5	6	5	24	29
TOTAL	41	102	143	0	16	16	8	28	36	49	146	195

Tabla 9: Total de árbitros desagregados por sexo.

NIVEL	ZARAGOZA			HUESCA			TERUEL			ARAGÓN		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Crono	27	63	90	0	6	6	6	14	20	33	83	116
Regional	10	25	35	0	5	5	1	9	10	11	39	50
Nacional	4	14	18	0	5	5	1	5	6	5	24	29
TOTAL	41	102	143	0	16	16	8	28	36	49	146	195

C.4. Formación

Tabla 10: Cursos impartidos por la Federación en el último año.

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Curso Juez crono	4	50	4	50	8
Curso Regional	1	20	4	80	5
Curso Nacional	1	33.4	2	66.6	3
Curso Regional mesa puntuador	0	0	1	100	1
Curso Nacional Mesa puntuador	3	33.4	6	66.6	9
Curso entrenador Nacional	2	25	6	75	8
TOTAL	11	32.4%	23	67.6%	34

Tabla 11: Exámenes impartidos por la Federación.

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1º DAN	3	30	7	70	10
1º PUM	3	66.6	1	33.3	4
2º PUM	1	100	0	0	1
2º DAN	2	50	2	50	4
3º DAN	2	66.6	1	33.3	3
4º DAN	0	0	1	100	1
TOTAL	11	47.8%	12	52.2%	23



Aspectos cualitativos

1. CULTURA DE LA FEDERACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la Federación

1.1 ¿Cuáles son los objetivos de la Federación?

La Federación Aragonesa de Taekwondo busca potenciar y visibilizar a las mujeres. De esta manera animar al resto de deportistas a practicar taekwondo y aumentar la presencia femenina en Aragón.

1.2 ¿Cuál es la filosofía de la Federación?

La federación se encarga de divulgar los valores y la educación que el taekwondo ha tratado de transmitir a lo largo de su historia. Los 5 principios del taekwondo son, cortesía, integridad, perseverancia, autocontrol y espíritu indomable.

b. Responsabilidad Social Corporativa

1.4 ¿Cómo se integra la RSC en la cultura federativa?

Actualmente no cuenta con ninguna acción relacionada a la responsabilidad social corporativa.

2. FORMACIÓN

2.1 ¿Existe en la federación un Plan de formación?

SI NO

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios.

El plan de formación por el que se rige la Federación Aragonesa de Taekwondo es el que implanta la Federación Española.

2.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de los miembros de la federación?

Todos los interesados pueden contactar con la Federación a través del correo electrónico o por teléfono y exponer sus necesidades, que posteriormente serán



valoradas y se revisarán la posibilidad de efectuarse en base a los reglamentos anteriormente citados.

2.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir?

Todos los años hay exámenes de cintures negro, normalmente dos convocatorias semestrales para todos los interesados que cumplan con los requisitos.

Para árbitros están los cursos de cronometrador, regional y nacional impartidos por la federación aragonesa para poder optar a un nuevo grado de cinturón.

2.4 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

SI NO

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

A cursos de nivel superior.

b) ¿Por qué razones?

Se desconocen todas las razones, no obstante, el número de mujeres senior es inferior a los hombres.

2.5 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

SI NO

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

Nunca ha existido en la Federación ningún requisito específico para la participación de mujeres, los requisitos son los mismo para ambos sexos.

2.6 ¿Cómo se difunden los cursos o exámenes de formación?

El sistema de comunicación que utiliza la federación para comunicar las distintas convocatorias de formación se realizan mediante circulares a los clubs responsables de informar a sus miembros.

2.7 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Los criterios son los mismos para ambos sexos, y se pide que el participante esté federado y con un número de licencias, experiencia o cursos obtenidos.



2.8 ¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?

La formación siempre es voluntaria y así se hace saber a los miembros de la Federación.

2.9 ¿Pueden solicitar los federados la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la federación?

Como se ha comentado, pueden acceder a todos los cursos siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios, con indiferencia de género.

2.10 ¿Se ofrecen facilidades a los participantes en cuanto a los horarios y lugares de los cursos o exámenes?

SI NO

2.11 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

SI NO

2.12 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

SI NO

3. PROMOCIÓN

3.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

De la promoción de los deportistas se encarga la comisión técnica de la federación, quien realiza entrenamientos organizados para jóvenes promesas o para las selecciones de cada categoría. Se lleva un control de la carrera deportiva de los deportistas con los logros obtenidos.

No obstante, también es la federación española quien escoge a ciertos deportistas para su promoción a nivel nacional e internacional según los logros obtenidos.

De igual manera que árbitros o técnicos.

3.2 ¿Existen planes de carrera en su federación?

En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de niveles se dirigen.

Todos los interesados pueden acceder a formación en base a los reglamentos establecidos.



3.3 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

Hay personas designadas para la selección de los deportistas en su acceso a la promoción. Junta directiva, comisión técnica o arbitral.

3.4 ¿se comunica a los interesados la existencia de promociones?

SI NO

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?
Medios internos de la federación.

3.5 ¿Se imparte formación ligada directamente a la promoción?

SI NO

3.6 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la federación?

SI NO

En caso afirmativo, indique que tipo de dificultades.

3.7 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la federación?

SI NO

En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten

3.8 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la federación?

SI NO

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

La promoción a alto nivel dentro de la federación, ocasiona más responsabilidades y mayores funciones a realizar dentro de la misma, ocupando más tiempo.

4. COMUNICACIÓN

4.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su federación.

- Reuniones
- Presentaciones a los clubs
- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Cuestionarios de obtención de información



<input type="checkbox"/> Manuales
<input type="checkbox"/> Periódico o revista interna
<input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias
<input type="checkbox"/> Intranet
<input type="checkbox"/> Otros. Circulares y Redes sociales.

4.2 ¿Se ha realizado con anterioridad alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?
SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?

4.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la federación, transmite lo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
Si, en menor medida.
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior
En competencias se han llegado a juntar categorías para que las chicas pudieran competir, o se no se ha tenido en cuenta el número mínimo necesario para poder realizar la categoría.

4.4 ¿Existe algún canal de comunicación con todos los componentes de la federación? (Directivos, técnicos, árbitros, federados, etc.)
<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo
a) Indicar cuáles
La web corporativa, con los distintos apartados informativos y las redes sociales.
b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza?
<input checked="" type="checkbox"/> A menudo
<input type="checkbox"/> Rara vez
<input type="checkbox"/> Nunca



5. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

5.1 ¿Se conocen en la federación los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen a favor de las mujeres?

SI NO

¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?

SI NO

En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido favorecidas en cada una de ellas?

Tipo de bonificación	Mujeres beneficiadas

5.2 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

SI NO

En caso afirmativo especificar cuáles.

6. REPRESENTATIVIDAD

6.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

En la categoría cadete en Zaragoza por una persona más.

¿Y menos?

En la mayoría de los casos, aumentándose en categorías de mayor edad.

¿A qué cree que se debe?

En general es un deporte con mayor proporción masculina, y son las mujeres quien tienen mayor tasa de abandono en la adolescencia o más adelante.



7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

7.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?
 SI NO

En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

7.2 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?
 SI NO

En caso afirmativo, indicar cuales

7.3 La Ley para la igualdad establece que se deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)

A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las federadas se han o se están poniendo en marcha.

Medidas de prevención	Procedimientos específicos

8. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

8.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?
 SI NO

En caso afirmativo, indicar cuáles

8.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?
 SI NO