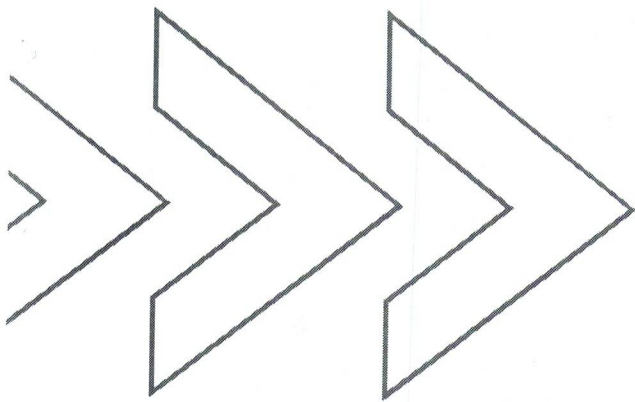


PLAN DE IGUALDAD

2025-2029



índice

1. Presentación y marco institucional
 2. Marco jurídico
 3. Comisión negociadora de igualdad
 4. Diagnóstico de la situación
 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 Kickboxing y Muaythai y D.A. (en adelante, FEK) presenta este Plan de Igualdad como hoja de ruta estratégica para el periodo 2025-2029. Conscientes de la naturaleza de nuestro deporte, donde históricamente la presencia masculina ha sido hegemónica en las modalidades de Ring, este documento busca no solo cumplir con la legalidad, sino transformar la estructura federativa para garantizar que el Tatami y el Ring sean espacios seguros y equitativos.

Este Plan se alinea con la convocatoria I+DXT 2025 de la Fundación Jóvenes y Deporte, respondiendo al compromiso de modernización y gestión social de la FEK.



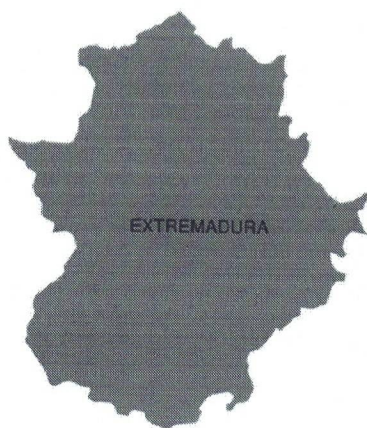
1.2. Datos de la Entidad

- **Entidad:** Federación Extremeña de Kickboxing y Muaythai y D.A. (FEK).
- **Sede:** Badajoz, Extremadura.
- **Objeto:** Promoción, gestión y desarrollo del Kickboxing, Muaythai y disciplinas asociadas.
- **Compromiso:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando barreras para el acceso de la mujer a la competición, el arbitraje y la directiva.



1.3. Ámbito de Aplicación

- **Personal:** Estructura federativa, Junta Directiva, personal técnico, 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,

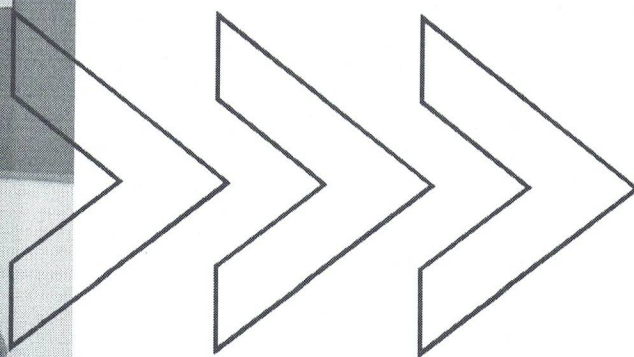
de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

- 15 de marzo de 2025

02 Lugar

- Badajoz

03 Composición paritaria

- **Por la Federación:**
 - Cristo Gamero Gutierrez, presidente de la FEXK
 - Alejandro García Barbellido, técnico FEXK
- **Por la representación diferentes estamentos:**
 - Lidia Sara Fonseca Sánchez, técnica FEXK
 - Estefanía Caballero Blanca, delegada de Igualdad

La Comisión mantendrá reuniones semestrales de seguimiento.

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El análisis de datos realizado en el tercer trimestre de 2025 revela una federación dual: alta participación femenina en modalidades de "fitness/light", pero una drástica caída en competición de Ring, grados superiores (Cinturón Negro) y Arbitraje.

4.1. Análisis cuantitativo

1. Participación Deportiva (Licencias):

- Existe una base femenina creciente (aprox. 25-30%), pero concentrada en modalidades de Tatami Sport (Kick Light, Light Contact).
- En modalidades de Ring (K1, Muaythai), la presencia femenina es inferior al 10%.

2. Órganos de Gobierno:

- La Junta Directiva la forman 4 hombres y 2 mujeres.
- Situación actual: el 33% de mujeres en la Junta Directiva es superior al número de licencias femeninas (21%).

3. Estamentos Técnicos y Arbitrales (La Brecha Crítica):

- **Cinturones Negros:** Se detecta que las mujeres abandonan la práctica antes de examinarse de grados superiores (1º Dan en adelante).
- **Arbitraje:** El estamento arbitral, figura de autoridad en el combate, está altamente masculinizado. Esto provoca la falta de referentes de autoridad femenina dentro del ring.

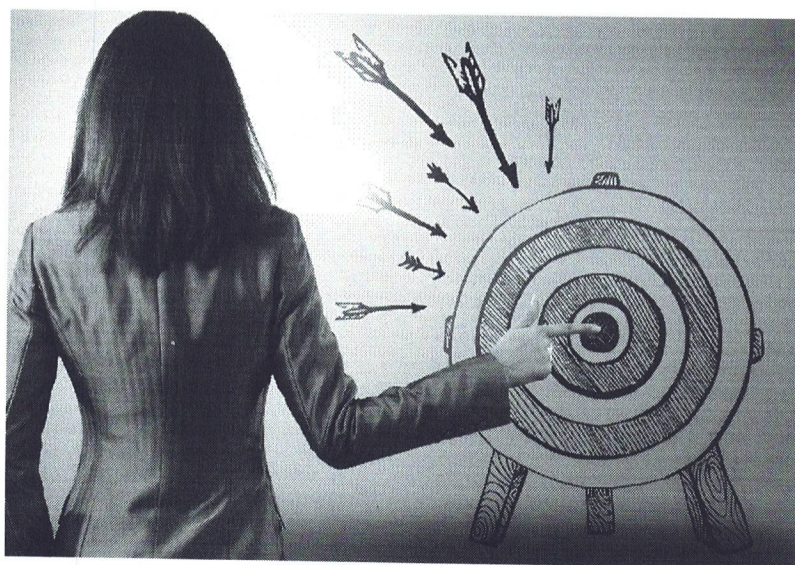
4.2. Análisis Cualitativo y Necesidades

- **Seguridad:** Dada la naturaleza de deporte de contacto, es urgente la implementación y comunicación de un **Protocolo de Prevención del Acoso** específico y visible.
- **Cultura:** Persiste la percepción del Kickboxing como un deporte "masculino" en sus niveles de alta competición.
- **Referentes:** Faltan mujeres impartiendo seminarios técnicos o arbitrando combates principales.

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Basándonos en el diagnóstico, los objetivos prioritarios para el periodo 2025-2029 son:

1. **Seguridad integral:** Aprobar y difundir el Protocolo de Acoso y Violencia Sexual antes de finalizar 2025 (requisito legal y ético prioritario).
2. **Autoridad en el ring:** Incrementar la presencia de mujeres en el cuerpo arbitral (Objetivo: >30%).
3. **Tecnificación:** Fomentar el pase de grado (exámenes de Cinturón Negro) entre las practicantes para crear una cantera de futuras entrenadoras.
4. **Gobernanza:** Alcanzar una representación equilibrada en la Asamblea General y Junta Directiva de cara al año electoral (2028).



6. PLAN DE ACCIÓN: MEDIDAS

EJE 1. NORMATIVA Y ESTATUTOS (prioridad máxima)

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
1.1. Protocolo Tolerancia Cero	Adaptación, aprobación en JD y publicación en web del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual. Envío a todos los clubes.	Protocolo Publicado (Sí/No)	Dic 2025 (Antes del 15)
1.2. Estatutos Inclusivos	Revisión de los Estatutos para asegurar lenguaje inclusivo y cláusulas de igualdad.	Estatutos aprobados	Año 1 (2026)

EJE 2: ARBITRAJE Y TECNIFICACIÓN (El Reto)

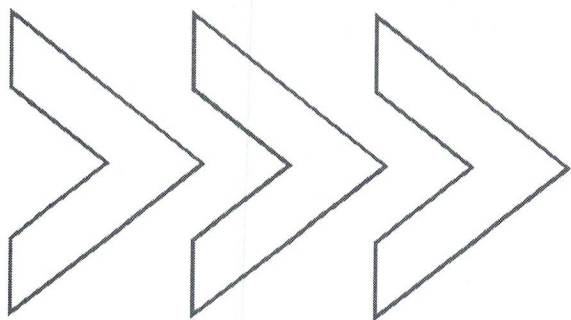
Medida	Descripción	Indicador	Calendario
2.1. Campaña "Mando en el Tatami"	Bonificación del 50-100% en la matrícula de cursos de Arbitraje Regional para mujeres federadas.	Nº nuevas árbitras tituladas	Anual
2.2. Formación monitoras/entrenadoras	Bonificación en las matrículas para los cursos de monitora/entrenadora	Nº nuevas monitoras /entrenadoras tituladas	Continuo

EJE 3: LIDERAZGO Y GOBERNANZA

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
3.1. Comisión Mujer y Deporte	Creación de un órgano consultivo específico dentro de la FEK.	Comisión constituida	2027
3.2. Incentivo Electoral	Campaña para fomentar candidaturas femeninas a la Asamblea General en año olímpico.	% Mujeres en Asamblea	2028

EJE 4: VISIBILIDAD

Medida	Descripción	Indicador	Calendario
4.1. Imagen Equilibrada	Garantizar que la cartelería de Campeonatos de Extremadura incluya imágenes de combates femeninos.	Revisión cartelería	Continuo



7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

El despliegue se estructura en fases, respetando el trabajo previo realizado en 2025.

FASE 1: FORMALIZACIÓN (Realizada)

- **Periodo:** Primer trimestre 2025.
- **Hito clave:**
 - **15 de marzo:** Firma del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora en Badajoz.

FASE 2: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS (Realizada)

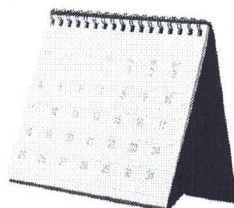
- **Periodo:** Tercer Trimestre 2025 (Julio - Septiembre).
- **Hitos:** Recopilación de datos de licencias, grados y análisis de la estructura arbitral.

FASE 3: IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS (Año 1 - 2026)

- **Semestre 1 (enero-junio):** Lanzamiento de la campaña de arbitraje (Medida 2.1) y revisión estatutaria.
- **Semestre 2 (julio-diciembre):** Primeras jornadas de tecnificación femenina y revisión de bolsas de docentes.

FASE 4: CONSOLIDACIÓN (2027 - 2029)

- **2027:** Evaluación de impacto de las bonificaciones arbitrales y de monitoras/entrenadoras.
- **2028:** Año electoral. Foco en la gobernanza y candidaturas a la Asamblea.
- **2029:** Auditoría final.



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento permitirá corregir desviaciones y asegurar que se van cumpliendo los objetivos previstos.

8.1. Comisión de seguimiento

La Comisión Negociadora constituida el 15 de marzo de 2025 asume las funciones de vigilancia.

- **Composición:** Paritaria. Cualquier cambio en las representaciones deberán actualizarse en el acta.
- **Dinámica:** Reuniones **semestrales**. Dado que la FEXK tiene picos de actividad estacionales, las reuniones se fijarán en **junio** y **diciembre**.

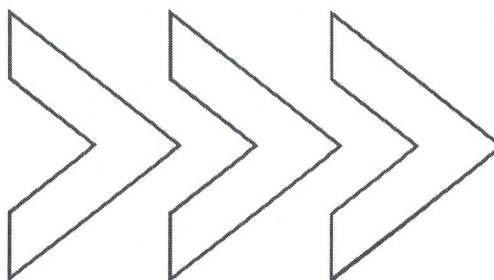
8.2. Indicadores de desempeño (KPIs)

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

Área	Indicador	Situación Partida (2025)	Objetivo 2029
Arbitraje	% Mujeres Árbitras	29 %	> 35%
Tecnificación	Nº Mujeres técnicas/entrenadoras	6,3 %	Incremento 20%
Gobernanza	% Mujeres Asamblea	10 %	> 30%
Seguridad	Protocolo Acoso Activo	No	Sí (100%)

8.3. Procedimiento de evaluación e informes

- Semáforo de Cumplimiento: Revisión semestral del estado de ejecución de las medidas.
- Informe Anual: Elaboración de memoria justificativa para la Asamblea y la Fundación Jóvenes y Deporte (antes del 15 dic).
- Plan de Contingencia: Si en 2027 no aumenta el nº de árbitras o de monitoras/entrenadoras, se redirigirán fondos para aumentar la cuantía de las becas de formación.



9. FIRMAS

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

Por la Federación Extremeña de
Kickboxing, Muaythai y D.A.:


Fdo. Cristo Gamero Gutierrez
(Presidente)

Por la Representación de los
estamentos federativos:


Fdo. Lidia Sara Fonseca Sánchez
(Técnica de la FEXK)

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, advirtiéndoles 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.



i GUALDAD + DEPORTE
NCLUSIÓN