

PLAN DE IGUALDAD 2026-2030



CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Beraun Errenteria Mahai Tenisa
- 1.2. Compromiso con la igualdad
- 1.3. Finalidad del I Plan de Igualdad
- 1.4. Principios inspiradores

2. PROYECTO DEL PLAN DE IGUALDAD

- 2.1. Antecedentes y justificación
- 2.2. Objetivo general
- 2.3. Objetivos específicos

3. METODOLOGÍA

- 3.1. Enfoque metodológico
- 3.2. Ámbitos analizados
- 3.3. Criterio de proporcionalidad

4. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- 4.1. Características generales
- 4.2. Participación de mujeres y hombres
- 4.3. Escuela infantil y escolar
- 4.4. Junta Directiva y participación en la organización
- 4.5. Personal técnico y colaboración deportiva
- 4.6. Condiciones de entrenamiento y competición
- 4.7. Condiciones económicas
- 4.8. Desplazamientos y competición
- 4.9. Participación de las familias
- 4.10. Comunicación
- 4.11. Prevención y protección

- 4.12. Formación
- 4.13. Código de conducta y convivencia
- 4.14. Relaciones con el entorno
- 4.15. Promoción escolar y ciudadana

5. CONCLUSIONES: FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA

6. I PLAN DE IGUALDAD DE BERAUN ERRETERIA MAHAI TENISA 2026–2030

- 6.1. Partes que lo conciertan
- 6.2. Ámbito territorial, personal y temporal
- 6.3. Estructura
- 6.4. Líneas de intervención y medidas
- 6.5. Cronograma
- 6.6. Planificación, seguimiento y evaluación
 - 6.6.1. Seguimiento anual
 - 6.6.2. Indicadores
 - 6.6.3. Evaluación final
- 6.7. Procedimiento de modificación

1. PRESENTACIÓN

1.1. Beraun Erreterria Mahai Tenisa

GEA Beraun Erreterria Mahai Tenis Kirol Kluba, denominado a efectos del presente documento **Beraun Erreterria Mahai Tenisa** y a nivel de patrocinio como **Marpex Beraun Erreterria**, es un club deportivo de Erreterria (Gipuzkoa), constituido el **1 de febrero de 2012**, con domicilio social en Aldakoenea, 1, 20100 Erreterria.

Desde su creación, el club desarrolla su actividad en torno al tenis de mesa, combinando la formación deportiva en edades escolares con la participación en competiciones federadas. Actualmente cuenta con aproximadamente 50 socios y socias y desarrolla su actividad principalmente mediante trabajo voluntario, sin personas contratadas.

El club participa en competiciones de ámbito nacional y territorial y mantiene una relación estable con las estructuras federativas del tenis de mesa, estando afiliado a la **Federación Guipuzcoana de Tenis de Mesa**, **Federación Vasca de Tenis de Mesa** y **Real Federación Española de Tenis de Mesa (RFETM)**.

En el ámbito de la formación, dispone de una Escuela infantil y escolar que funciona desde 2012 y que constituye una de las principales vías de acercamiento de niños y niñas a la práctica del tenis de mesa.

1.2. Compromiso con la igualdad

Beraun Erreterria Mahai Tenisa entiende la igualdad entre mujeres y hombres como un principio que debe estar presente en el conjunto de la actividad deportiva y asociativa.

El club parte de una realidad en la que **no se han identificado diferencias formales en las condiciones de acceso, práctica deportiva, utilización de recursos, condiciones económicas o participación en las actividades por razón de sexo**. Mujeres y hombres disponen de las mismas condiciones para entrenar, competir, utilizar materiales e instalaciones y participar en las actividades del club.

Al mismo tiempo, el diagnóstico pone de manifiesto una **participación femenina muy reducida**, especialmente en la actividad federada y en los espacios de organización y decisión. Esta realidad justifica la elaboración del presente Plan, entendido no como respuesta a una discriminación formal existente, sino como instrumento para consolidar las buenas prácticas

del club y avanzar en la incorporación sistemática de la igualdad de oportunidades a su funcionamiento.

El compromiso se extiende asimismo a la prevención de cualquier forma de discriminación, al respeto a la diversidad y a la creación de un entorno deportivo seguro, respetuoso e inclusivo.

1.3. Finalidad del I Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad de Beraun Erreterria Mahai Tenisa 2026–2030 constituye el marco de referencia para integrar progresivamente la perspectiva de igualdad en la organización y actividad del club durante los próximos cuatro años.

El Plan pretende:

- consolidar las condiciones de igualdad ya existentes;
- identificar y abordar las principales áreas de mejora;
- favorecer la igualdad de oportunidades en la práctica deportiva;
- promover un entorno de respeto y convivencia;
- mejorar la incorporación de criterios de igualdad en la comunicación;
- facilitar el acercamiento del tenis de mesa al conjunto de la ciudadanía;
- y establecer un sistema sencillo y proporcionado de seguimiento y evaluación.

El Plan se plantea desde un criterio de **realismo y proporcionalidad**, teniendo en cuenta la dimensión del club, su estructura voluntaria y sus recursos disponibles.

1.4. Principios inspiradores

El Plan se fundamenta en los siguientes principios:

Igualdad de trato y de oportunidades. Ninguna persona será objeto de un trato desfavorable por razón de sexo.

No discriminación. El club rechaza cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, vinculada al sexo o a cualquier otra circunstancia personal o social.

Igualdad en la práctica deportiva. Las condiciones de entrenamiento, competición, acceso a instalaciones, material, recursos, desplazamientos y oportunidades deportivas se regirán por criterios comunes.



Participación. Se favorecerá la participación de todas las personas vinculadas al club en su actividad deportiva y asociativa.

Respeto y convivencia. La actividad del club deberá desarrollarse en un entorno basado en el respeto mutuo y la ausencia de conductas sexistas, machistas, homófobas, racistas o discriminatorias.

Transversalidad. La igualdad no se limitará a una actuación concreta, sino que estará presente en las diferentes áreas de funcionamiento del club.

Proporcionalidad. Las actuaciones deberán ser adecuadas a las características y posibilidades reales de Beraun Errenteria Mahai Tenisa.

Beraun Errenteria Mahai Tenisa

Aldakoenea kalea, 1. 20100 Errenteria

CIF: G75063628

www.beraunerrenteria.com

2. PROYECTO DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Antecedentes y justificación

La elaboración del presente Plan responde a la voluntad de Beraun Erreterria Mahai Tenisa de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de incorporar este principio de manera más sistemática a su funcionamiento.

El club cuenta ya con diversas prácticas que favorecen la igualdad. Las niñas y los niños de la Escuela entrenan conjuntamente, con el mismo personal técnico, horarios, espacios, materiales y criterios de progresión. En la actividad federada se aplican los mismos criterios de selección, convocatoria y acceso a los recursos deportivos. Asimismo, no existen diferencias en las cuotas, descuentos o condiciones económicas por razón de sexo.

También existen instrumentos relevantes en materia de protección y convivencia. El club dispone de un **protocolo LOPIVI**, comunicado a jugadores/as, familias y personal vinculado al club, disponible por escrito y sometido a revisión anual.

El diagnóstico realizado permite, sin embargo, identificar ámbitos en los que resulta conveniente avanzar. Entre ellos destaca la reducida presencia de mujeres en la actividad federada, así como la ausencia histórica de mujeres en la Junta Directiva y la inexistencia de mujeres entre las personas que desarrollan habitualmente funciones técnicas o de colaboración deportiva.

El Plan aborda esta realidad desde una perspectiva amplia. No establece cuotas ni objetivos obligatorios de representación femenina. Su finalidad es garantizar que **no existan barreras derivadas del sexo**, consolidar la igualdad en las condiciones de participación y generar oportunidades para que el tenis de mesa pueda llegar a un número mayor de personas.

El Plan ha sido elaborado de manera externa por KirolPlaza, entidad debidamente acreditada y sin ánimo de lucro constituida el 27 de marzo de 2026, inscrita con el número AS/G/26986/2026 en el Registro de Asociaciones del País Vasco el 25 de junio de 2026 y número de CIF G88968581.

2.2. Objetivo general

Garantizar y promover la igualdad de oportunidades y de participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de Beraun Erreterria Mahai Tenisa, integrando la perspectiva de igualdad en la organización, la práctica deportiva, la Escuela, la comunicación, la convivencia y las relaciones con el entorno.

2.3. Objetivos específicos

1. **Consolidar la igualdad de trato y oportunidades** en el funcionamiento ordinario del club y en la práctica deportiva.
2. **Integrar la perspectiva de igualdad** en la organización, comunicación y actividades del club.
3. **Mantener y reforzar un entorno deportivo seguro, respetuoso y libre de discriminación**, complementando el protocolo LOPIVI con un Código de Conducta y Convivencia.
4. **Favorecer el conocimiento y acceso al tenis de mesa** entre la población infantil y juvenil de Erreterria mediante la colaboración con centros escolares y otras actividades de promoción.
5. **Facilitar la participación de niñas, jóvenes y mujeres** en las actividades de promoción del club, teniendo en cuenta la actual baja presencia femenina.
6. **Consolidar mecanismos sencillos de seguimiento y evaluación** que permitan valorar la aplicación del Plan y realizar ajustes cuando resulte necesario.

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque metodológico

El presente Plan se ha elaborado a partir de un proceso de recopilación y análisis de información sobre la organización y funcionamiento de Beraun Erreterria Mahai Tenisa.

La metodología sigue, adaptándola a la dimensión y características del club, la lógica empleada en el modelo de referencia de Bera Bera: recopilación de información cuantitativa y cualitativa, análisis de la realidad, identificación de fortalezas y áreas de mejora y, posteriormente, definición de objetivos, medidas e indicadores. El modelo de referencia vincula expresamente las medidas con acciones, responsables, cronograma, recursos e indicadores.

En el caso de Beraun Erreterria Mahai Tenisa, este proceso se ha adaptado a una entidad deportiva de reducido tamaño, sin plantilla contratada y con una estructura de funcionamiento fundamentalmente voluntaria.

3.2. Ámbitos analizados

El diagnóstico ha tenido en consideración, entre otros, los siguientes ámbitos:

- estructura y organización del club;
- composición y participación social;
- Junta Directiva;
- participación deportiva federada;
- Escuela infantil y escolar;
- personal técnico y colaboradores;
- condiciones de entrenamiento y competición;
- instalaciones y recursos materiales;
- condiciones económicas;
- desplazamientos;
- participación de las familias;
- comunicación interna y externa;
- prevención y protección;
- convivencia;
- relaciones institucionales y con el entorno;
- recursos disponibles;

- seguimiento y evaluación.

3.3. Criterio de proporcionalidad

El Plan evita trasladar al club estructuras propias de organizaciones de mayor dimensión o de entidades con personal laboral.

En particular, al no existir actualmente personas contratadas, **no se incorpora una auditoría retributiva ni medidas propias de las relaciones laborales**. La intervención se centra en aquellos ámbitos que realmente forman parte de la actividad de Beraun Erreterria Mahai Tenisa.

4. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

4.1. Características generales

Beraun Errenteria Mahai Tenisa fue constituido el 1 de febrero de 2012 y desarrolla su actividad deportiva en Errenteria.

El club cuenta aproximadamente con **50 socios y socias** y **37 licencias federativas**, de las cuales aproximadamente 10 corresponden a menores de edad.

La actividad deportiva se articula actualmente en torno a:

- dos equipos que participan en Liga Nacional;
- tres equipos participantes en el Open de Clubes del CTD Sonia Etxazarreta;
- una Escuela infantil y escolar con aproximadamente 12 participantes.

El club no dispone de personal contratado. La Junta Directiva y las personas colaboradoras desarrollan sus funciones de manera voluntaria.

4.2. Participación de mujeres y hombres

La principal diferencia cuantitativa detectada se encuentra en la participación federada.

De las 37 licencias federativas:

- **1 corresponde a una mujer (2,7 %).**
- **36 corresponden a hombres (97,3 %).**

La única mujer actualmente federada participa además en un equipo mixto del Open de Clubes del CTD Sonia Etxazarreta.

Estos datos muestran una **muy baja presencia femenina en la actividad federada** y constituyen uno de los principales retos del Plan.

No obstante, el análisis cualitativo no identifica diferencias en las condiciones de participación de esa jugadora respecto de sus compañeros.

4.3. Escuela infantil y escolar

La Escuela funciona desde 2012 y cuenta actualmente con aproximadamente **12 niños y niñas**, de los cuales unas **3-4 son niñas**.

La participación se desarrolla de manera integrada:

- niñas y niños entrenan conjuntamente;
- cuentan con el mismo personal técnico;
- utilizan los mismos espacios;
- disponen del mismo material;
- tienen horarios equivalentes;
- y se aplican los mismos criterios de entrenamiento y progresión.

No existen actualmente actividades específicas dirigidas a captar o fomentar la participación de niñas.

Tampoco se dispone de un registro histórico de las personas que han pasado por la Escuela, ni de un sistema específico para conocer las causas de incorporación, continuidad o abandono de las niñas.

Las condiciones económicas de la Escuela son comunes y no existen diferencias por razón de sexo.

4.4. Junta Directiva y participación en la organización

La Junta Directiva está integrada actualmente por seis personas:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretario
- Tesorero
- Vocal
- Vocal

Desde la fundación del club en 2012 **no ha habido ninguna mujer en la Junta Directiva**.

Asimismo, nunca se ha presentado una mujer como candidata a la Junta.

Los socios y socias cuentan con derechos de participación y voto en las decisiones del club y en la elección de la Junta. No se han identificado impedimentos formales para el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno.

El diagnóstico refleja, por tanto, una **ausencia histórica de participación femenina en los órganos de dirección**, sin que pueda atribuirse a la existencia de una limitación formal.

Actualmente tampoco hay mujeres que participen habitualmente en las reuniones de organización o toma de decisiones fuera de la Junta.

4.5. Personal técnico y colaboración deportiva

El club cuenta con tres personas con formación técnica:

- Un entrenador Nivel II RFETM/CSD.
- Un entrenador Nivel I RFETM/CSD.
- Un entrenador Nivel I ITTF y MADE.

Actualmente no hay mujeres entre las personas que desarrollan funciones técnicas habituales, ni entre las colaboradoras deportivas habituales.

El Plan no establece cuotas ni objetivos numéricos en este ámbito. Se mantendrá como principio la **igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación en el acceso a estas funciones**.

4.6. Condiciones de entrenamiento y competición

El diagnóstico muestra una situación de igualdad en las condiciones materiales de la práctica deportiva.

No se han detectado diferencias por razón de sexo en:

- acceso a las instalaciones;
- uso de mesas y espacios;
- material deportivo;
- equipamiento;
- duración de los entrenamientos;
- acceso al personal técnico;
- criterios de selección;

- convocatorias;
- oportunidades de competición.

La Escuela y los equipos federados utilizan instalaciones deportivas municipales.

El club no dispone de instalaciones propias.

4.7. Condiciones económicas

El club aplica sus cuotas y condiciones económicas sin diferencias por razón de sexo.

Las reducciones económicas existentes responden a otros criterios, como la condición de familia o dificultades económicas.

Asimismo, el club contempla medidas de apoyo a familias en situación económica desfavorable.

No existe una partida específica destinada a igualdad y no se considera necesario establecerla, atendiendo a las características económicas del club.

4.8. Desplazamientos y competición

El club participa en competiciones fuera de Errenteria.

Los desplazamientos pueden ser organizados por el club o por las personas participantes, según la distancia y las circunstancias.

Cuando el club asume los gastos, aplica los mismos criterios para todas las personas participantes, incluyendo desplazamiento y, cuando procede, alojamiento y manutención.

Los menores viajan acompañados por una persona responsable del club cuando las circunstancias lo requieren.

No se han identificado diferencias por razón de sexo en las condiciones de participación en desplazamientos y competiciones.

4.9. Participación de las familias

La relación con las familias de la Escuela se desarrolla indistintamente con madres y padres.

Las reuniones de la Escuela constituyen un espacio de comunicación en el que las familias pueden plantear cuestiones, sugerencias o problemas.

La colaboración voluntaria de las familias no responde a criterios diferenciados por sexo.

El Plan reforzará este principio, procurando que las tareas de colaboración se distribuyan sin reproducir roles asociados al sexo.

4.10. Comunicación

El club dispone de diferentes canales de comunicación:

- página web;
- correo electrónico;
- WhatsApp;
- reuniones;
- Instagram;
- LinkedIn;
- X.

La comunicación se realiza en **euskera y castellano**.

El club ya procura representar a mujeres y hombres de forma equilibrada en sus comunicaciones, aunque actualmente no existe un criterio formal escrito.

El Plan establecerá criterios generales de:

- lenguaje inclusivo;
- ausencia de estereotipos;
- representación equilibrada cuando la realidad de la actividad lo permita;
- igualdad en la comunicación interna y externa.

El club dispone asimismo de autorizaciones para el uso de imágenes, especialmente relevante en el caso de menores. El Plan mantendrá este sistema sin crear un procedimiento adicional específico.

4.11. Prevención y protección

Beraun Errenteria Mahai Tenisa dispone de un **protocolo LOPIVI**. El secretario del club es la persona responsable del protocolo.

El protocolo:

- ha sido comunicado a jugadores/as, familias y personas vinculadas al club;
- está disponible por escrito;
- constituye el procedimiento de referencia ante situaciones de violencia, acoso o conductas inadecuadas que entren en su ámbito;
- se revisa anualmente.

El club ha desarrollado además acciones de sensibilización vinculadas a LOPIVI.

El Plan considera adecuado mantener este instrumento como referencia y no crear un procedimiento paralelo específico.

4.12. Formación

El secretario del club cuenta con el **Certificado Universitario de Agente de Igualdad cursado en EUNEIZ** y es además psicólogo por la UPV/EHU.

Esta formación constituye una capacidad interna relevante para el desarrollo del Plan.

No se establece como obligación que el resto de la Junta o el cuerpo técnico realicen formación específica en igualdad.

Sí se contemplan actividades generales de sensibilización dirigidas al conjunto del club.

4.13. Código de conducta y convivencia

Actualmente el club no dispone de un código de conducta o reglamento interno específico que recoja de manera sistemática valores y compromisos de convivencia.

Por ello, el Plan propone la elaboración y aprobación de un **Código de Conducta y Convivencia**.

El Código incorporará expresamente:

- respeto;
- igualdad de trato;
- no discriminación;
- rechazo del sexismo y machismo;
- rechazo de conductas homófobas;
- rechazo del racismo;
- rechazo de cualquier otra forma de discriminación.

Será aprobado por la Junta Directiva, publicado en la web y comunicado a los socios y socias.

No contará con un régimen sancionador propio y remitirá, cuando corresponda, a los procedimientos existentes, incluido el protocolo LOPIVI.

4.14. Relaciones con el entorno

El club mantiene relación con diferentes instituciones y entidades:

- Ayuntamiento de Errenteria;
- Diputación Foral de Gipuzkoa;
- Federación Guipuzcoana de Tenis de Mesa;
- Federación Vasca;
- RFETM;
- CTD Sonia Etxazarreta;
- Mindara;
- Juneren Hegoak.

La colaboración con **Mindara** facilita la participación en tenis de mesa de personas con dificultades.

El club participa asimismo en actividades organizadas por el Ayuntamiento y el entorno asociativo local.

Hasta la fecha no ha participado en programas específicos de igualdad promovidos por administraciones o federaciones.

Durante la vigencia del Plan existe disposición para participar en este tipo de iniciativas cuando sean compatibles con la actividad del club.

4.15. Promoción escolar y ciudadana

Actualmente el club no mantiene una colaboración estable con un centro escolar de Errenteria.

El Plan propone avanzar en esta dirección mediante:

- colaboración con al menos un centro escolar;
- actividades de iniciación dentro del centro;
- promoción del tenis de mesa entre todo el alumnado;
- información sobre la Escuela;
- participación en actividades municipales;
- posibles jornadas abiertas a la ciudadanía.

Estas actuaciones estarán abiertas al conjunto de la población, procurando facilitar especialmente la participación de **niñas, jóvenes y mujeres**, dada su actual baja presencia.

No se establecen cuotas ni objetivos numéricos obligatorios de incorporación femenina.

5. CONCLUSIONES: FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA

Fortalezas

El diagnóstico permite identificar como principales fortalezas:

1. **Igualdad efectiva en las condiciones deportivas**, sin diferencias detectadas por razón de sexo.
2. **Participación integrada de niñas y niños en la Escuela**.
3. Igualdad en acceso a material, instalaciones y recursos.
4. Igualdad en cuotas y condiciones económicas.
5. Igualdad en criterios de selección y competición.
6. Igualdad en criterios de desplazamiento y cobertura de gastos.
7. Existencia y funcionamiento del **protocolo LOPIVI**.
8. Revisión anual del protocolo LOPIVI.
9. Existencia de una persona dentro del club con formación específica en igualdad.
10. Canales de comunicación diversos y bilingües.
11. Existencia de autorizaciones para el uso de imágenes.
12. Participación indistinta de madres y padres en la relación con la Escuela.
13. Existencia de espacios de diálogo con familias y jugadores/as.
14. Compromiso del club con la participación en iniciativas de igualdad.
15. Relaciones con entidades sociales y comunitarias.
16. Voluntad de incorporar la igualdad de manera transversal al funcionamiento del club.

Áreas de mejora

Las principales áreas de mejora identificadas son:

1. **Muy baja participación femenina en las licencias federativas**.
2. Ausencia histórica de mujeres en la Junta Directiva.
3. Ausencia de participación femenina habitual en la organización y toma de decisiones.
4. Ausencia de mujeres entre las personas técnicas y colaboradoras habituales.
5. Inexistencia de actuaciones específicas de promoción del tenis de mesa entre niñas y mujeres.
6. Falta de colaboración estable con centros escolares.
7. Ausencia de un código de conducta y convivencia.
8. Necesidad de formalizar criterios de igualdad en la comunicación.
9. Ausencia de indicadores sistemáticos de seguimiento.

Beraun Errenteria Mahai Tenisa

Aldakoenea kalea, 1. 20100 Errenteria

CIF: G75063628

www.beraunerrenteria.com

10. Ausencia de participación previa en programas específicos de igualdad.

Conclusión general

El diagnóstico muestra que **Beraun Errenteria Mahai Tenisa** parte de una situación de igualdad **en las condiciones de participación**, sin diferencias formales detectadas entre mujeres y hombres.

El principal desequilibrio se encuentra en la **participación femenina**, especialmente en la actividad federada y en los espacios de organización y decisión.

En consecuencia, el Plan no se orienta a corregir una discriminación formal existente, sino a **consolidar las condiciones de igualdad ya presentes y generar mejores oportunidades de acceso, participación y desarrollo**, incorporando además criterios de igualdad a la convivencia, comunicación, promoción y funcionamiento general del club.

La intervención deberá ser realista, gradual y proporcionada a las características de Beraun Errenteria Mahai Tenisa, evitando establecer obligaciones o sistemas de seguimiento que excedan sus capacidades y necesidades.

6. I PLAN DE IGUALDAD DE BERAUN ERRETERRIA MAHAI TENISA 2026–2030

6.1. Partes que lo conciertan

El I Plan de Igualdad de Beraun Erreterria Mahai Tenisa 2026–2030 será impulsado y aprobado por la **Junta Directiva del club**, como órgano responsable de su aprobación, aplicación y revisión.

La elaboración, coordinación y seguimiento del Plan corresponderá a la **Persona Responsable de Igualdad**, función que será asumida por **el secretario**, quien cuenta con formación específica como Agente de Igualdad y formación en Psicología.

La Persona Responsable de Igualdad tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Impulsar la puesta en marcha de las medidas previstas.
- Coordinar su ejecución con la Junta Directiva y las personas responsables de las distintas actividades.
- Realizar el seguimiento del grado de cumplimiento.
- Recopilar la información necesaria para la evaluación.
- Elaborar anualmente un **informe interno de seguimiento y cumplimiento**.
- Proponer a la Junta Directiva las modificaciones o mejoras que considere oportunas.

La Junta Directiva realizará una **revisión anual del Plan**, tomando como referencia el informe elaborado por la Persona Responsable de Igualdad.

Una vez aprobado por la Junta Directiva, el Plan será **comunicado a los socios y socias y estará a disposición de quienes quieran consultarlo**.

6.2. Ámbito territorial, personal y temporal

Ámbito territorial

El Plan será de aplicación al conjunto de las actividades desarrolladas por Beraun Erreterria Mahai Tenisa, tanto en su ámbito habitual de actuación en **Erreterria** como en las actividades, competiciones, desplazamientos y eventos que el club desarrolle fuera del municipio.

Ámbito personal

El Plan se dirige al conjunto de personas vinculadas al club en el ámbito de su actividad, incluyendo:

- socios y socias;
- jugadores y jugadoras;
- participantes de la Escuela;
- familias;
- Junta Directiva;
- personal técnico;
- personas colaboradoras y voluntarias;
- y, en la medida que corresponda, personas que participen en actividades organizadas por el club.

El Plan se aplicará desde un principio de **igualdad de trato y oportunidades**, con independencia de que la vinculación con el club sea deportiva, asociativa, familiar, técnica o voluntaria.

Ámbito temporal

El Plan tendrá una vigencia de **cuatro años**, correspondiente al periodo **2026–2030**.

Su aplicación se iniciará tras su aprobación por la Junta Directiva.

Al finalizar el periodo de vigencia se realizará una **evaluación final**, que permitirá valorar el grado de cumplimiento, los resultados obtenidos y las prioridades que deberán tenerse en cuenta en un futuro Plan.

6.3. Estructura

A partir del diagnóstico realizado, el Plan se estructura en **seis líneas de intervención y ocho medidas**, orientadas a consolidar las fortalezas existentes y abordar las principales áreas de mejora detectadas.

La estructura propuesta es la siguiente:

LÍNEA 1. GOBERNANZA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Medida 1. Responsabilidad, impulso y seguimiento del Plan de Igualdad.

Medida 2. Integración de la igualdad en la organización y funcionamiento del club.

LÍNEA 2. CONVIVENCIA, RESPETO Y PROTECCIÓN

Medida 3. Elaboración e implantación de un Código de Conducta y Convivencia.

Medida 4. Consolidación del protocolo LOPIVI.

LÍNEA 3. IGUALDAD EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA

Medida 5. Garantía de igualdad de oportunidades en la práctica deportiva.

LÍNEA 4. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN

Medida 6. Promoción del tenis de mesa en centros escolares y en la ciudadanía.

LÍNEA 5. COMUNICACIÓN

Medida 7. Incorporación de criterios de igualdad en la comunicación interna y externa.

LÍNEA 6. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Medida 8. Seguimiento, evaluación y mejora del Plan de Igualdad.

La definición de las medidas sigue la lógica del documento de referencia, que concreta para cada actuación las acciones que la componen, la responsabilidad, el calendario, los recursos y los indicadores de seguimiento.

6.4. Líneas de intervención y medidas

LÍNEA 1. GOBERNANZA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

MEDIDA 1. RESPONSABILIDAD, IMPULSO Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo

Garantizar que el Plan disponga de una referencia clara para su impulso, seguimiento y evaluación, integrando la igualdad en el funcionamiento ordinario del club.

ACCIONES

1. Designación de la **Persona Responsable de Igualdad**.
2. Coordinación del desarrollo de las medidas previstas en el Plan.
3. Recopilación de la información necesaria para comprobar su ejecución.
4. Elaboración de un **informe anual interno de seguimiento y cumplimiento**.
5. Presentación del informe a la Junta Directiva.
6. Revisión anual por parte de la Junta Directiva.
7. Propuesta de ajustes o mejoras cuando sean necesarios.

RESPONSABLE

Persona Responsable de Igualdad / Junta Directiva.

CRONOGRAMA

2026–2030, con seguimiento anual.

RECURSOS

- Tiempo de dedicación de la Persona Responsable de Igualdad.
- Tiempo de la Junta Directiva.
- Información disponible en el funcionamiento ordinario del club.

No se establece una partida presupuestaria específica.

INDICADORES

- Persona Responsable de Igualdad designada.

- Número de informes anuales realizados.
- Número de revisiones anuales realizadas por la Junta.
- Número de medidas ejecutadas.
- Número de propuestas de mejora realizadas.

MEDIDA 2. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CLUB

Objetivo

Consolidar la igualdad de trato y oportunidades como criterio transversal en la organización cotidiana del club.

ACCIONES

1. Mantener el principio de igualdad de trato en la participación deportiva y asociativa.
2. Garantizar que las condiciones económicas se apliquen sin diferencias por razón de sexo.
3. Mantener los mismos criterios en desplazamientos, alojamiento y manutención.
4. Procurar que la colaboración voluntaria de las familias se solicite y organice en igualdad de condiciones.
5. Distribuir las tareas de organización de actividades y eventos sin reproducir roles diferenciados por sexo.
6. Aplicar criterios de igualdad y no discriminación en la elección de proveedores y colaboraciones externas cuando existan opciones equivalentes.
7. Mantener el principio general de igualdad de oportunidades en el acceso a funciones deportivas, técnicas, arbitrales, de colaboración y de gobierno.

RESPONSABLE

Junta Directiva.

CRONOGRAMA

2026–2030.

RECURSOS

Recursos humanos y organizativos ordinarios del club.

INDICADORES

- Existencia de criterios comunes de participación.
- Número de incidencias detectadas relacionadas con diferencias de trato.
- Aplicación de criterios de igualdad en la organización de actividades.
- Medidas de mejora adoptadas, en su caso.

LÍNEA 2. CONVIVENCIA, RESPETO Y PROTECCIÓN

MEDIDA 3. ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONVIVENCIA

Objetivo

Disponer de un marco común de comportamiento que refuerce el respeto, la convivencia y la igualdad dentro del club.

ACCIONES

1. Elaborar un Código de Conducta y Convivencia.
2. Incorporar expresamente los principios de:
 - respeto;
 - igualdad de trato;
 - no discriminación;
 - rechazo de conductas sexistas y machistas;
 - rechazo de conductas homófobas;
 - rechazo del racismo;
 - rechazo de cualquier otra forma de discriminación.
3. Aprobar el Código por la Junta Directiva.
4. Publicarlo en la página web del club.
5. Comunicar su existencia a los socios y socias.
6. Revisarlo al menos una vez durante la vigencia del Plan.
7. Actualizarlo cuando las circunstancias lo aconsejen.

El Código no establecerá un régimen sancionador propio y se coordinará con los procedimientos ya existentes, incluido el protocolo LOPIVI cuando corresponda.

RESPONSABLE

Junta Directiva / Persona Responsable de Igualdad.

CRONOGRAMA

2026: elaboración y aprobación.

2027–2030: aplicación y revisión.

RECURSOS

- Tiempo de la Persona Responsable de Igualdad.
- Junta Directiva.
- Página web del club.

INDICADORES

- Código elaborado.
- Código aprobado.
- Publicación realizada.
- Comunicación a socios/as realizada.
- Número de revisiones realizadas.

MEDIDA 4. CONSOLIDACIÓN DEL PROTOCOLO LOPIVI

Objetivo

Mantener y consolidar el sistema de prevención y protección existente en el club.

ACCIONES

1. Mantener vigente el protocolo LOPIVI.
2. Continuar con su revisión anual.
3. Mantener identificada a la persona responsable.
4. Mantener su comunicación a jugadores/as, familias, técnicos y personas vinculadas al club.
5. Comunicar cualquier modificación relevante del protocolo a las personas afectadas.
6. Continuar desarrollando acciones de sensibilización cuando resulte oportuno.

RESPONSABLE

Responsable del protocolo LOPIVI / Junta Directiva.

CRONOGRAMA

2026–2030.

RECURSOS

Recursos ordinarios del club y recursos formativos externos disponibles.

INDICADORES

- Revisión anual realizada.
- Protocolo disponible.
- Número de comunicaciones realizadas.
- Acciones de sensibilización desarrolladas.

LÍNEA 3. IGUALDAD EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA

MEDIDA 5. GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA

Objetivo

Consolidar las condiciones de igualdad actualmente existentes en la práctica deportiva y evitar cualquier diferencia de trato por razón de sexo.

ACCIONES

1. Mantener el acceso igualitario a instalaciones y espacios deportivos.
2. Mantener el acceso igualitario al material y equipamiento.
3. Aplicar los mismos criterios deportivos de selección y convocatoria.
4. Mantener las mismas condiciones de entrenamiento y acceso al personal técnico.
5. Mantener iguales criterios en cuotas y condiciones económicas.
6. Aplicar los mismos criterios en desplazamientos, alojamiento y manutención.
7. Garantizar que las oportunidades deportivas se determinen por criterios deportivos y organizativos, sin discriminación por razón de sexo.
8. Mantener la integración de niñas y niños en la Escuela en las mismas condiciones de entrenamiento.

Beraun Errenteria Mahai Tenisa

Aldakoenea kalea, 1. 20100 Errenteria

CIF: G75063628

www.beraunerrenteria.com

Esta medida **no establece cuotas ni porcentajes obligatorios de participación femenina**.

RESPONSABLE

Junta Directiva / Cuerpo técnico.

CRONOGRAMA

2026–2030.

RECURSOS

Recursos deportivos ordinarios del club.

INDICADORES

- Número de incidencias relacionadas con trato desigual.
- Existencia de diferencias detectadas en condiciones de entrenamiento.
- Existencia de diferencias detectadas en acceso a recursos.
- Medidas correctoras adoptadas, cuando proceda.

LÍNEA 4. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN

MEDIDA 6. PROMOCIÓN DEL TENIS DE MESA EN CENTROS ESCOLARES Y EN LA CIUDADANÍA

Objetivo

Ampliar las oportunidades de acceso al tenis de mesa en Errenteria y favorecer la participación de niñas, niños, jóvenes y personas adultas.

ACCIONES

1. Intentar establecer una **colaboración estable con al menos un centro escolar de Errenteria**.
2. Realizar, cuando sea posible, actividades de iniciación dentro del propio centro.
3. Dirigir las actividades al conjunto del alumnado, sin separación inicial por sexo.
4. Procurar que las actividades sean impartidas por una persona del cuerpo técnico o colaboradora habitual del club.
5. Facilitar información sobre la Escuela y sus condiciones de acceso.

Beraun Errenteria Mahai Tenisa

Aldakoenea kalea, 1. 20100 Errenteria

CIF: G75063628

www.beraunerrenteria.com

6. Participar en actividades deportivas organizadas por el Ayuntamiento de Errenteria.
7. Organizar, cuando sea posible, alguna actividad abierta a la ciudadanía durante la vigencia del Plan.
8. En estas actividades abiertas, facilitar especialmente la participación de **niñas, jóvenes y mujeres**, teniendo en cuenta la actual baja presencia femenina.
9. Utilizar estas actividades como oportunidad para acercar la Escuela y el tenis de mesa a nuevos participantes.

No se establecen cuotas ni objetivos numéricos obligatorios de incorporación femenina.

RESPONSABLE

Junta Directiva / Cuerpo técnico / Persona Responsable de Igualdad.

CRONOGRAMA

2026–2030, en función de oportunidades y disponibilidad.

RECURSOS

- Personal técnico y voluntariado.
- Instalaciones deportivas.
- Material deportivo.
- Colaboración con centros escolares.
- Recursos municipales y externos disponibles.

No se establece un presupuesto específico.

INDICADORES

- Número de centros escolares contactados.
- Número de colaboraciones escolares establecidas.
- Número de actividades de iniciación realizadas.
- Número de actividades municipales en las que participa el club.
- Número de actividades abiertas a la ciudadanía realizadas.
- Número de participantes, cuando sea posible disponer del dato.

LÍNEA 5. COMUNICACIÓN

MEDIDA 7. INCORPORACIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Objetivo

Consolidar una comunicación del club respetuosa, inclusiva y libre de estereotipos.

ACCIONES

1. Aplicar lenguaje inclusivo en la comunicación.
2. Evitar expresiones que puedan asociar el tenis de mesa o determinadas funciones a un sexo concreto.
3. Evitar imágenes o contenidos que reproduzcan estereotipos sexistas.
4. Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en imágenes y contenidos cuando la realidad de la actividad lo permita.
5. Aplicar estos criterios tanto a la comunicación pública como a la comunicación interna.
6. Mantener los criterios actuales de autorización para fotografías e imágenes de menores.
7. Aplicar estos principios a:
 - web;
 - redes sociales;
 - carteles;
 - convocatorias;
 - WhatsApp;
 - correo electrónico;
 - reuniones;
 - materiales promocionales.

RESPONSABLE

Junta Directiva / Persona Responsable de Igualdad.

CRONOGRAMA

2026–2030.

RECURSOS

Canales y herramientas de comunicación habituales del club.

INDICADORES

- Existencia de criterios de comunicación.
- Número de materiales en los que se aplican.
- Incidencias detectadas.
- Mejoras introducidas.

LÍNEA 6. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

MEDIDA 8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo

Garantizar un seguimiento sencillo y proporcionado de la aplicación del Plan y permitir su adaptación a las necesidades del club.

ACCIONES

1. Elaborar anualmente un informe interno de seguimiento.
2. Analizar el grado de cumplimiento de las medidas.
3. Revisar anualmente el Plan en la Junta Directiva.
4. Utilizar indicadores sencillos y realistas.
5. Recabar la información necesaria para el seguimiento.
6. Permitir que la Persona Responsable de Igualdad solicite a la Junta la información necesaria para realizar sus funciones, respetando la normativa de protección de datos.
7. Introducir ajustes cuando las circunstancias, necesidades o resultados lo aconsejen.
8. Modificar las medidas cuando existan cambios relevantes en la actividad del club o en la normativa aplicable.
9. Realizar una **evaluación final en 2030**.

No se realizará una evaluación intermedia formal.

RESPONSABLE

Persona Responsable de Igualdad / Junta Directiva.

CRONOGRAMA

Seguimiento: anual, 2026–2030.

Evaluación final: 2030.

RECURSOS

Recursos ordinarios del club.

INDICADORES

- Informes anuales realizados.
- Revisiones anuales realizadas.
- Porcentaje de medidas ejecutadas.
- Número de medidas modificadas o mejoradas.
- Evaluación final realizada.
- Propuestas formuladas para el siguiente Plan.

6.5. Cronograma

El desarrollo de las medidas se plantea de forma progresiva a lo largo del periodo de vigencia del Plan, teniendo en cuenta la dimensión y los recursos del club.

Medida	2026	2027	2028	2029	2030
1. Responsabilidad, impulso y seguimiento	•	•	•	•	•
2. Igualdad en la organización y funcionamiento	•	•	•	•	•
3. Código de Conducta y Convivencia	•	•	—	•	•
4. Consolidación del protocolo LOPIVI	•	•	•	•	•
5. Igualdad de oportunidades en la práctica deportiva	•	•	•	•	•
6. Promoción en centros escolares y ciudadanía	•	•	•	•	•
7. Comunicación igualitaria	•	•	•	•	•
8. Seguimiento, evaluación y mejora	•	•	•	•	•

- Aplicación, desarrollo o seguimiento de la medida. Sin actuación específica prevista durante ese ejercicio.

El cronograma tiene carácter orientativo y podrá adaptarse a las circunstancias del club, a la disponibilidad de recursos y a las oportunidades que puedan surgir durante el periodo de vigencia.

6.6. Planificación, seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan tendrá como finalidad comprobar el grado de aplicación de las medidas, detectar posibles dificultades y facilitar la introducción de mejoras durante su periodo de vigencia.

Dadas las características de Beraun Errenteria Mahai Tenisa, se establece un sistema de seguimiento **sencillo, proporcional y compatible con los recursos y dimensión del club**, evitando generar una carga administrativa innecesaria.

6.6.1. Seguimiento anual

La **Persona Responsable de Igualdad** realizará anualmente una revisión del grado de cumplimiento de las medidas y elaborará un **informe interno de seguimiento**.

El informe podrá recoger, entre otros aspectos:

- medidas desarrolladas durante el ejercicio;
- acciones realizadas;
- grado de cumplimiento;
- incidencias o dificultades detectadas;
- indicadores disponibles;
- actuaciones pendientes;
- propuestas de mejora.

El informe será trasladado a la **Junta Directiva**, que realizará una revisión anual del desarrollo del Plan.

6.6.2. Indicadores

El seguimiento se realizará mediante indicadores sencillos y objetivos, adaptados a la realidad del club.

Entre ellos podrán utilizarse:

- número de medidas ejecutadas;
- número de acciones realizadas;
- actividades de sensibilización desarrolladas;
- actividades escolares realizadas;
- actividades abiertas a la ciudadanía;
- revisiones del protocolo LOPIVI;
- aplicación del Código de Conducta;
- incidencias relacionadas con igualdad o discriminación;
- actuaciones de mejora adoptadas.

Cuando un indicador no pueda obtenerse de forma razonable, podrá sustituirse por una valoración cualitativa.

6.6.3. Evaluación final

Al finalizar la vigencia del Plan, en **2030**, la Persona Responsable de Igualdad, junto con la Junta Directiva, realizará una evaluación final.

La evaluación valorará especialmente:

1. Grado de implementación del Plan

Qué medidas y acciones se han desarrollado y en qué medida se han cumplido los objetivos previstos.

2. Resultados y cambios observados

Qué avances, dificultades o cambios se han producido durante el periodo de vigencia.

3. Propuestas de futuro

Qué actuaciones deberían mantenerse, modificarse, reforzarse o incorporarse en un futuro Plan de Igualdad.

La evaluación final servirá como base para determinar las prioridades del club en materia de igualdad durante el siguiente periodo.

6.7. Procedimiento de modificación

El presente Plan ha sido diseñado para el periodo 2026–2030, pero podrá ser objeto de modificación durante su vigencia cuando resulte necesario.

Podrán justificar una modificación, entre otras circunstancias:

- cambios relevantes en la organización o actividad del club;
- modificaciones normativas que afecten a las materias contempladas;
- aparición de nuevas necesidades;
- detección de áreas de mejora durante el seguimiento;
- dificultades que hagan necesario adaptar alguna actuación;
- nuevas oportunidades de colaboración, formación o promoción.

Las modificaciones serán acordadas por la **Junta Directiva**, a propuesta de la Persona Responsable de Igualdad o de cualquier otro miembro de la Junta.

Las modificaciones deberán mantener los principios generales y los objetivos del Plan, salvo que las nuevas circunstancias aconsejen una revisión más amplia de su contenido.

Cuando una modificación afecte de manera relevante a las personas vinculadas al club, se comunicará a las personas afectadas por los canales habituales de comunicación.