



PLAN DE IGUALDAD



VOCALÍA DE MUJER Y
DEPORTE

FEBRERO DE 2021



FEMECV Federació d'Esports
de Muntanya i Escalada
de la Comunitat Valenciana

FEM FEDERACIÓ
Fem Muntanya



1.- JUSTIFICACIÓ.....	3
2.- ANÀLISI.....	7
3.- PLA D'ACCIÓ.....	8
4.- CRONOGRAMA.....	8
5.- AVALUACIÓ.....	9
6.- PRESSUPOST.....	9
7.- BIBLIOGRAFIA, MANUALS I RECURSOS A UTILITZAR.	9
ANNEX.- DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'ACCIÓ.....	10
ADMINISTRACIÓ.....	10
PRESIDÈNCIA	11
CLUBS.....	13
EVAM.....	14
ÒRGANS TÈCNICS	16
ÒRGANS DE COL·LABORACIÓ: VOCALIES I COMITÉS	17
VOCALIA DONA I ESPORT	18
COMUNICACIÓ	19



1.- JUSTIFICACIÓ

En les societats avançades, el principi d'igualtat entre homes i dones, xiquets i xiquetes, constitueix un indicador de progrés i prosperitat. És, a més, una categoria que travessa tots els àmbits: social, econòmic, polític, cultural i per descomptat, també l'esportiu.

Les dinàmiques històriques venien apartant a dones i xiquetes de la pràctica esportiva, de manera que les estructures generades en relació a l'esport (federacions, clubs, estaments esportius) es van anar establint, naturalment, en funció de pràctiques majoritàriament masculines.

Afortunadament, aquesta realitat s'ha vingut transformant en les últimes dècades, per diversos motius: incorporació massiva de xiquetes i dones a l'esport, posada en marxa de polítiques actives d'igualtat, menor tolerància social entorn de la discriminació, reformes en la legislació i normativa esportiva, etc.

Amb tot, ens enfrontem encara a una realitat de desigualtat en el món de l'esport en general, així com en activitat federativa en concret. Les estadística ens mostra una menor pràctica femenina en relació a la masculina, menor reconeixement a les esportistes d'alt rendiment, menor presència en llocs de gestió i decisió de federacions, en estaments tècnics, arbitratge; discriminacions indirectes en competicions, premis, retribucions, dietes; els mitjans de comunicació esportius continuen prestant major atenció a l'esport practicat per homes i, sovint, trobem a les dones tractades com a objecte decoratiu o reclam sexual en podis o publicitat esportiva. Invisibilitzant a dones esportistes, entrenadores, àrbitres, etc.

També constatem un considerable buit d'estudis amb enfocament de gènere en aspectes físics i psicosocials de les dones en l'esport, com en qüestions relacionades amb la nutrició, entrenament, aspectes hormonals, clàusules anti embaràs, maternitat i carrera esportiva, etc.

Però sens dubte el llast més pesat, pel seu pes en la tradició i en la socialització, són els estereotips i rols de gènere. Un ampli espectre de prejudicis i creences apreheses i reproduïdes de manera inapreciable, que perviuen en la consciència col·lectiva i que contribueixen a menysprear el femení en l'esport, o a sobrevalorar el masculí.

Estereotips com la força física, l'autonomia, el coneixement tècnic, la seguretat, la protecció, la valentia, el risc, la tempraça, etc., continuen atribuint-se al simbòlic del masculí. Enfront de la dependència, l'emocionalitat, la intuïció, la feblesa, l'aprensíó, la indecisió, etc., atribuïts al tradicional femení.

Els esports de muntanya no són aliens a aquest relat, tant en estadística com en pervivència d'aquests estereotips i mites.



La pròpia FEDME reconeix que *“Els esports de muntanya continuen sent un àmbit majoritàriament masculí, la participació de la dona es manté lleugerament per damunt del 20%”*.

Des de la perspectiva jurídica no hauria de ser així ja que la norma suprema no deixa lloc a dubtes:

“l'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. D'una altra banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives”

No es tracta d'aconseguir les condicions d'igualtat, és molt més que aspirar a les quotes. L'anhelat 50-50 que per Llei hem d'exigir es queda curt si no s'inclou la perspectiva del gènere en la pràctica i gestió de l'esport. Això suposa estudiar les diferències existents entre dones i homes en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, accés al poder i a la presa de decisions.

Les autoritats locals representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la discriminació, ja que poden implementar accions concretes en favor de la igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere a través de la normativa, en els següents conceptes:

En 2006 es va aprovar la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, destinada als governs locals i regionals d'Europa, fent esment a l'esport en el seu article 20 sobre la “cultura, esport i temps lliure”.

Els signataris d'aquesta Carta, entre altres compromisos, han d'implementar o **promoure**, quan siga convenient, mesures que permeten:

- Assegurar a dones, homes, xics i xiques el benefici d'un **igual accés a les instal·lacions i a activitats esportives, culturals i de temps lliure**;
- Animar a dones, homes, xics i xiques a **participar en igualtat en esports** i en activitats culturals, incloses aquelles que tradicionalment han sigut considerades principalment com a «femenines» o «masculines»;
- Animar a **associacions artístiques, culturals i esportives a promoure activitats culturals i esportives que critiquen una visió estereotipada de les dones i dels homes**.

A nivell estatal, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones en el seu article 29 indica que tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han d'incorporar l'efectiva consideració del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució.



Així mateix, el govern ha de promoure l'esport femení i afavorir l'efectiva obertura de les disciplines esportives a les dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.

Aquesta norma va suposar un punt d'inflexió que marca un important canvi – **almenys en teoria**– ja que es passa de la voluntat a l'obligatorietat de respectar el principi d'igualtat en tots els àmbits de la societat, inclòs l'esport, i en la seua referència a programes específics **ens anima a pensar que això inclou per tant no només igualtat, sinó inclusió de la perspectiva de gènere.**

Després de l'aprovació d'eixa Llei, el Consell Superior d'Esports, al gener de 2009, en el seu paper de gestor públic de l'esport a Espanya, i partint dels principis inclosos en la Declaració de Brighton sobre la dona i l'esport, va promoure i va impulsar un "Manifest per la igualtat i la participació de la dona en l'esport" dins de les actuacions del Pla integral de promoció de l'esport i l'activitat física. Ací sí que per fi de manera expressa es parla de perspectiva de gènere.

En el manifest s'indica que l'esport i l'activitat física, per la seua potencialitat educativa i mediàtica, **constitueixen un motor de canvi social** i contribueixen des de fa temps a promoure la igualtat entre dones i homes. I com a mesures a posar en marxa, es concreten en diverses que tenen **incidència directa en les competències que els ajuntaments tenen en aquest àmbit:**

1. *Utilitzar les possibilitats que ofereix el **esport com a vehicle de formació** de les persones i com a transmissor de valors, amb la finalitat de superar prejudicis i estereotips que impedeixen a les dones i als homes desenvolupar-se segons les seues expectatives personals i el seu potencial individual.*
2. *Incloure la **perspectiva de gènere en les polítiques de gestió de l'activitat física i l'esport per a garantir la plena igualtat d'accés, participació i representació** de les dones, de totes les edats i condició, en tots els àmbits i a tots els nivells: com a practicants, gestores, dirigents, entrenadores, tècniques, àrbitres, jutgesses, periodistes i investigadores.*
3. *Introduir el **principi d'igualtat d'oportunitats** com una màxima de qualitat en la gestió dins de la responsabilitat social corporativa de totes **aquelles institucions o entitats relacionades amb l'activitat física i l'esport.***
4. *Facilitar l'**accés i promoció de les dones en l'esport de competició**, afavorint la seua incorporació i reconeixement esportiu i social en l'alt rendiment i **possibilitant la conciliació de la seua formació acadèmica, desenvolupament personal i professional.***
5. *Fomentar l'**ús d'estratègies coeducatives en l'àmbit escolar i esportiu, així com contextos de participació i pràctica** que faciliten la incorporació de xiques i de xics a tota mena d'activitats com a hàbit permanent.*
6. *Assegurar la **formació amb perspectiva de gènere dels i les professionals de l'activitat física i de l'esport**, d'acord amb les exigències que estableix la normativa legal vigent per als diferents nivells: universitari, formació professional, ensenyaments tècnics i cursos de formació permanent.*

7. *Promoure la **investigació en matèria de dona i esport** amb la finalitat que servisca de suport a polítiques d'igualtat efectives en l'esport, així com per a l'aplicació de*



- programes i elaboració d'eines i altres materials que permeten avançar cap a una activitat física i esportiva cada vegada més equitativa.*
8. Donar suport a la **formació de xarxes i equips multidisciplinaris en l'àmbit esportiu** on els/les professionals experts/es en igualtat i en esport intercanvien els seus coneixements i experiències per a afavorir la igualtat i eliminar les barreres que encara la dificulten.
 9. Reflectir en **els mitjans de comunicació una imatge positiva de les dones en l'esport**, diversificada, exempta d'estereotips de gènere i com a models d'èxit personal, professional i social.
 10. Encoratjar a **patrocinadors perquè donen suport a l'esport femení en el seu conjunt** i els programes que potencien la pràctica esportiva de les dones.
 11. Establir des de l'àmbit de l'activitat física i l'esport **línies coordinades d'actuació entre institucions i organismes nacionals i internacionals** que s'ocupen de promoure la igualtat entre dones i homes, amb la finalitat d'optimitzar els programes i les accions.

En la Comunitat Valenciana, les competències són similars, en la Llei 2/2011 de 22 de març, de l'esport i l'activitat física de la Comunitat Valenciana queda establert en els següents articles:

Secció sisena. Esport per a la diversitat

Article 49. Principi d'igualtat i no discriminació.

1. La llibertat i voluntarietat han de presidir qualsevol manifestació de caràcter esportiu, en condicions d'igualtat, erradicant tot tipus de discriminació.
2. L'esport i l'activitat física són mitjans idonis de relació entre les persones, que amb les degudes adaptacions normatives formen part de la política esportiva de la Generalitat.
3. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana vetllaran pel manteniment d'aquests principis, mitjançant les mesures adequades en l'ús d'instal·lacions, la convocatòria d'activitats i campanyes esportives i l'organització de competicions.

Article 50. L'adaptació d'activitats i instal·lacions.

1. El Consell Valencià de l'Esport exigirà el compliment de les normes encaminades a eliminar les barreres arquitectòniques en instal·lacions d'ús públic de caràcter esportiu.
2. Així mateix, propiciarà l'oferta d'activitats i programes esportius amb respecte a la diversitat de les persones, en compliment del principi d'igualtat i no discriminació.



2.- ANÀLISI

Fins i tot sabent que el problema de la desigualtat és una qüestió d'ampli calat social, i que la seua solució formarà part del compromís de molts sectors que sobrepassen les nostres competències (educatiu, polític, econòmic, etc.), la **Federació d'Esports de Muntanya i Escalada de la Comunitat Valenciana (FEMECV)**, mitjançant aquest Pla d'Igualtat assumeix el compromís de contribuir a la cultura de la igualtat en el nostre àmbit:

- Treballant per a millorar les quotes de participació, revelant possibles impediments i afavorint un major protagonisme de xiquetes i dones.
- Així com a detectar i contribuir a erradicar els estereotips sexistes que puguen perviure en les nostres estructures o activitats.

Aquest Pla és fruit del treball que en la Federació portem desenvolupant des de 2011, del compromís que la presidència i junta directiva assumim llavors en posar en marxa el Projecte Esport i Dona, hui Vocalia de Dona i Esport, com a *“mesura d'acció positiva dins de la FEMECV a fi de rectificar la desigual participació de dones i homes en la pràctica federativa dels esports de muntanya.*

La nostra fi és promoure i facilitar la participació femenina en condicions d'igualtat amb la masculina, i fer-ho de manera transversal cap a tots els estaments federatius; tant a nivell orgànic de la FEMECV i els Clubs, com en l'esport base i les diverses disciplines esportives del muntanyisme a la Comunitat Valenciana.

Què és un Pla d'Igualtat en la FEMECV?

La llei orgànica 3/2007, defineix els plans d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Pla d'Igualtat serà un compromís dels òrgans de decisió de la Federació (Assemblea i Junta Directiva) per abordar la igualtat en el nostre àmbit federatiu. Aconseguir la igualtat no significa únicament reconèixer el desitjat equilibri numèric o paritat entre homes i dones. Significa anar més enllà, consistirà a remoure i corregir els obstacles que tradicionalment han fet que dones i xiquetes participen en menor mesura i, en el seu cas, corregir-los. Les eines que la teoria de gènere ens ofereix són variades: accions transversals, accions positives, estratègia dual, etc.

El Pla serà eixe conjunt ordenat de mesures i accions que, entre tots i totes, ens comprometem a assumir, per a fer de la Federació un àmbit igualitari.



3.- PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Igualtat de la FEMECV comença amb un diagnòstic de la situació de les federades i federats, així com de la forma d'organització de la FEMECV.

Aquestes dades ens condueixen a un Pla d'acció, que s'organitza sobre la base de l'estructura federativa, establint, en cadascuna de les àrees, almenys, un objectiu que ens ajude a aconseguir el principi rector: introduir i garantir la cultura de la igualtat en la FEMECV.

Acordem també efectuar, mitjançant un sistema d'indicadors, avaluacions periòdiques de totes les mesures. De manera que puguem conèixer l'avanç de les nostres conquestes, i reformular nous reptes.

La Coordinació del Pla es durà a terme mitjançant una Comissió d'avaluació i seguiment que liderarà la Vocalia de Dona i Esport (2 dones), i a més, per la presidència i la gerència.

Cadascuna de les accions que es proposen en aquest pla estan adaptades a les diferents àrees d'execució i el seu contingut s'estructura sobre la base d'una fitxa **(veure annex)**.

ÀREES FEMECV

ADMINISTRACIÓ

PRESIDÈNCIA

CLUBS

EVAM

ÒRGANS TÈCNICS

ÒRGANS DE COL·LABORACIÓ

VOCALIA DONA I ESPORT

COMUNICACIÓ

ESTRUCTURA ACCIONS

OBJECTIUS

MESURES

TEMPS

INDICADORS

RECURSOS

4.- CRONOGRAMA

El present Pla s'estableix per a dos anys. Sent la primera avaluació en el primer any.

L'inici del Pla serà a partir del diagnòstic de la situació de la dona en la FEMECV i de la presentació de la Guia de llenguatge inclusiu de la FEMECV.

Les reunions de la Comissió d'avaluació i seguiment seran preferentment semestrals, i mínim, anuals.



5.- AVALUACIÓ

La durà a terme cada àrea amb la bateria d'indicadors proposada, i serà coordinada per la Comissió de seguiment i avaluació.

6.- PRESSUPOST

El Pla es finançarà amb pressupost propi, sent cadascuna de les àrees els qui efectuaran, a la signatura del Pla, una previsió de despesa de cadascun dels seus compromisos, i especialment en la Vocalia de Dona i esport.

També tindrà una part cofinançada externament que es dirigirà fonamentalment a la formació en gènere, campanyes de sensibilització i difusió interna del Pla. Aquest finançament se sol·licitarà a organismes públics d'igualtat i serà avaluat i gestionat per la Vocalia de Dona i Esport en coordinació amb la Gerència.

7.- BIBLIOGRAFIA, MANUALS I RECURSOS A UTILITZAR.

- GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.
- GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.
- GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".



ANNEX 1.- DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'ACCIÓ

<u>1.- ÀREA</u>	ADMINISTRACIÓ
OBJECTIU	Incorporar una comunicació interna igualitària, promovent l'ús inclusiu del llenguatge.
MESURA	Establir un patró de comunicació no sexista en cartes, correus electrònics, impresos, documentació, reunions, convocatòries...etc. tant en relació a la comunicació interna com externa
TEMPS	Un any. Fase prèvia d'elaboració d'una Guia de llenguatge inclusiu de la FEMECV per a ús en Federació (3 mesos) 1ª fase comunicació externa. 2ª fase comunicació interna.
INDICADORS	Modificat sí o no: Ús sexista del llenguatge
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u>• <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u>• <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>



2. - ÀREA	PRESIDÈNCIA
OBJECTIUS	<p>A. - Incorporar als estatuts el principi d'igualtat entre homes i dones.</p> <p>B. - Aconseguir una presència paritària d'homes i dones en òrgans de representació i decisió de la Federació.</p> <p>C. - Facilitar la conciliació laboral/personal/esportiva/associativa de les persones en llocs de decisió i incorporar una comunicació interna igualitària, promovent l'ús inclusiu del llenguatge.</p>
MESURES	<p>A. - Proposar a l'Assemblea una modificació d'estatuts en la qual s'incloua el principi d'igualtat en l'article 2.2. Així com incorporar, en tota la seua redacció, un llenguatge inclusiu.</p> <p>B. - Establir quotes de participació, no més del 60% ni menys del 40% d'homes i dones.</p> <p>C. - Promoure la participació de dones, especialment en àrees masculinitzades.</p> <p>D. - Celebrar sistemes de reunions online, reduir el nombre de reunions presencials, o facilitar la presència online de persones amb dificultats (cuidar de majors/xiquets i xiquetes, residents en entorn rural o lluny del lloc de celebració presencial, etc.).</p> <p>E. - Implementar, en la mesura que siga possible, serveis de ludoteca per a assemblees i reunions.</p> <p>F. - Analitzar i realitzar estudi estadístic des de Vocalia Dona i esport la situació actual a l'inici del Pla de la presència de dones en la FEMECV i en tots els seus òrgans de col·laboració.</p>
TEMPS	Dos anys, revisió anual.
INDICADORS	<p>Modificació estatuts, sí o no.</p> <ul style="list-style-type: none">• Núm. d'homes i dones en Junta directiva.• Núm. d'homes i dones en Comitès.• Núm. d'homes i dones en altres llocs.• Núm. d'homes i dones que han girat en llocs de decisió i principals motius.• Núm. d'homes i dones en Assemblea• Núm. d'homes i dones en EVAM-Centre Formació



RECURSOS

- ASSISTÈNCIA TÈCNICA DE LA VOCALIA DE DONA I ESPORT PER A LA REVISIÓ LINGÜÍSTICA:
 - GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.
 - GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.
 - GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".
- SISTEMES INFORMÀTICS I DE CONNECTIVITAT.
- PRESSUPOST PER A LUDOTECA.



3.- ÀREA	CLUBS
OBJECTIUS	<p>A. - Promoure la igualtat en les activitats esportives de promoció.</p> <p>B. - Fomentar la incorporació de federades a llocs de decisió de clubs i estaments esportius en col·laboració amb les Delegades provincials</p> <p>C. - Incorporar una comunicació igualitària, promovent l'ús del llenguatge i de les imatges no sexistes.</p>
MESURES	<p>A. - Campanyes de sensibilització en fases electorals, reunions anuals de clubs, animació a la participació.</p> <p>B. - Promocionar a dones en llocs de decisió de clubs</p> <p>C. - Establir patrons de comunicació no sexista en cartes, correus electrònics, impresos, documentació reunions, convocatòries, imatges, etc.; tant en relació a la comunicació interna com externa.</p>
TEMPS	Un any
INDICADORS	<p>A. - Número i tipus d'actuacions de sensibilització</p> <p>B. - Nombre de promocions</p> <p>C. - Modificat sí o no: Ús sexista del llenguatge</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• ASSESSORAMENT RESPONSIBLE DE COMUNICACIÓ, ADMINISTRACIÓ I LA VOCALIA DE DONA I ESPORT:<ul style="list-style-type: none">○ <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u>○ <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u>○ <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>



4. - ÀREA	EVAM
OBJECTIU	A. - Incorporar un llenguatge inclusiu a titulacions i material didàctic
MESURES	A. 1- Reformulació de les titulacions federatives i esportives en femení i masculí. A. 2- Revisió del llenguatge en documents administratius, així com material didàctic. A. 3.- Creació d'un mòdul de coeducació en l'esport en la plataforma online.
TEMPS	1 any / 2 anys
INDICADORS	A. 1- Nom de les titulacions A. 2- Modificats documents administratius. A. 2- Revisats materials didàctics. A. 3.- Inclòs el mòdul de coeducació en la plataforma online.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• PER A la REVISIÓ LINGÜÍSTICA:<ul style="list-style-type: none">○ <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u>○ <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u>○ <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>• PER ALS CONTINGUTS I EL MÒDUL DE COEDUCACIÓ:<ul style="list-style-type: none">○ <u>EL/LA TÈCNIC ESPORTIU COM A DINAMITZADOR/A de VALORS D'IGUALTAT.</u>



OBJECTIU	B. – Fomentar la paritat entre el professorat i alumnat de l'EVAM
MESURES	<p>B.1. – Incrementar el nombre de professores en les diverses disciplines de l'EVAM</p> <p>B.2. – Facilitar i promoure l'accés de dones a la formació federativa i esportiva.</p>
TEMPS	1 any
INDICADORS	<p>B.1. – Nombre de professors i professores / especialitat o curs</p> <p>B.2. – Nombre d'alumnes i alumnes formats / especialitat o curs</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • ASSISTÈNCIA TÈCNICA DE LA VOCALIA DE DONA I ESPORT PER A LA IMPLEMENTACIÓ D'ACCIONS POSITIVES. <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u> ○ <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u> ○ <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>
OBJECTIU	C. – Utilitzar un llenguatge inclusiu
MESURA	C.1. – Canviar la denominació de les credencials de tècnic i àrbitre (administració i EVAM)
TEMPS	Un any
INDICADORS	C.1. – Canviat el nom de les credencials : sí / no
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u> • <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u> • <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>



5.- ÀREA	ÒRGANS TÈCNICS
OBJECTIUS	<p>A. - <u>Fomentar la igualtat en les activitats oficials</u></p> <p>B. - <u>Fomentar la igualtat en competicions federatives</u></p> <p>C. - <u>Previndre les agressions i assetjament sexual en l'esport federatiu</u></p> <p>D. - <u>Inclusió de la perspectiva de gènere en els reglaments</u></p>
MESURES	<p>A. - Reformular la CONVOCATÒRIA D'ACTIVITATS CALENDARI OFICIAL, ressaltant especialment el foment d'activitats que promoguen la igualtat i fomenten la participació de dones i xiquetes.</p> <p>B. - Incloure en la convocatòria la pertinència de fer un llenguatge inclusiu i un ús no sexista en comunicacions, propaganda i cartelleria d'activitats oficials FEMECV.</p> <p>C. - Difondre i implementar el protocol de prevenció de l'assetjament i agressions sexuals a menors en la FEMECV (Vocalia joventut i família)</p> <p>D. - Revisar els reglaments esportius</p>
TEMPS	1 any
INDICADORS	<p>A. - Modificat el document activitats oficials FEMECV</p> <p>B. - S'ha inclòs en la convocatòria la pertinència a la igualtat de gènere: sí /no</p> <p>B. - Número i tipus (promoció, competicions, etc.) d'activitats oficials FAM que expressament han inclòs en la sol·licitud la promoció de la igualtat.</p> <p>C. - Difós i adaptat el protocol.</p> <p>D. - Revisats els reglaments esportius.</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • ASSESSORAMENT RESPONSABLE DE COMUNICACIÓ I VOCALIA DONA I ESPORT. • ASSISTÈNCIA TÈCNICA DE LA VOCALIA DE DONA I ESPORT PER A LA IMPLEMENTACIÓ D'ACCIONS POSITIVES.



6.- ÀREA	ÒRGANS DE COL·LABORACIÓ: VOCALIES I COMITÉS
OBJECTIU	A. 1- Incorporar un llenguatge inclusiu a documents i reglaments A. 2- Promoure la representació equilibrada de la FEMCV en les Vocalies i Comités
MESURES	A. 1- Revisió documents i reglaments des d'un enfocament de gènere. A. 2- Fomentar la paritat de representants FEMECV en els òrgans tècnics de col·laboració
TEMPS	2 anys
INDICADORS	A. - Modificats els documents i reglaments.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u>• <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u>• <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>
OBJECTIU	B. - <u>Previndre les agressions i assetjament sexual en les concentracions, esdeveniments, etc.</u>
MESURES	B. - Difondre i implementar el protocol de prevenció de l'assetjament i agressions sexuals en la FEMECV. Adaptar-lo a les trobades, esdeveniments, etc
TEMPS	1 any
INDICADORS	B. - Difós i adaptat el protocol.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u>• <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u>• <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>



7.- ÀREA	VOCALIA DONA I ESPORT
OBJECTIUS	<p>A. - <u>Vetlar pel compliment del Pla</u></p> <p>A. - <u>Assessorar i formar en matèria de gènere</u></p>
MESURES	<p>A. 1. - <u>Coordinar la Comissió de seguiment i avaluació del Pla.</u></p> <p>A. 2. - <u>Assessorament tècnic i formació.</u></p> <p>A. 3. - <u>Cerca de recursos externs per a accions de formació i sensibilització.</u></p> <p>A. 4. - <u>Organitzar sessions formatives i de capacitació en igualtat de gènere.</u></p> <p>A. 5. - <u>Evaluació del Pla d'Igualtat.</u></p>
TEMPS	2 anys
INDICADORS	<p>A. 1. - Realitzades reunions anuals de seguiment: 2</p> <p>A. 2. - Assessorades les estructures federatives: data, àrea, número, tipus</p> <p>A. 3. - Edicions formatives: data, lloc, hores, temàtica, participants per sexe.</p> <p>A. 4. - Recursos externs: tipus i quantia</p> <p>A. 5. - Informes d'avaluació anuals del Pla.</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• GRUP DE COORDINACIÓ DE LA VOCALIA DE DONA I ESPORT, FORMAT PER UNA DE LES COL·LABORADORES I SUPERVISAT PER LA VOCAL.• ORGANISMES D'IGUALTAT: INSTITUT DE LA DONA-GENERALITAT VALENCIANA, DIPUTACIONS.• MINISTERI D'IGUALTAT.



8. - ÀREA	COMUNICACIÓ
OBJECTIUS	A. - Garantir la igualtat en les comunicacions (escrites, gràfiques) federatives
MESURES	A.1- Establir un patró de comunicació no sexista en cartes, correus electrònics, impresos, documentació, reunions, convocatòries, etc.; tant en relació a la comunicació interna com externa. A.2- Ús d'una comunicació / imatges no sexista en web i xarxes socials A.3- Promoció en mitjans de comunicació de dones muntanyenques.
TEMPS	2 anys
INDICADORS	A. - Modificat sí o no: Ús sexista del llenguatge.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• LLIBRE: ESPORT I DONES EN ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ: SUGGERIMENTS I RECOMANACIONS. CONSELL SUPERIOR D'ESPORTS.• <u>GUIES I RECURSOS PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE INCLUSIU. GENERALITAT VALENCIANA.</u>• <u>GUIA DE LLENGUATGE PER A L'ÀMBIT DE L'ESPORT.</u>• <u>GUIA DEL CSD "PARLEM D'ESPORT: EN FEMENÍ I EN MASCULÍ".</u>



ANNEX 2.- GUIA PER A EVITAR USOS SEXISTES AL LLENGUATGE EN L'ESPORT

NORMES A SEGUIR	EXEMPLES APLICABLES
<p>1.- Ús del masculí i del femení adequat al sexe de la persona a la qual es refereix.</p>	<p>Ex: la tècnica, la tècnica, l'àrbitra,</p>
<p>2.- Utilització de substantius genèrics, col·lectius abstractes per a englobar tots dos sexes.</p> <p>També poden utilitzar-se substantius abstractes al·ludint als càrrecs.</p>	<p>Ex: L'activitat està dirigida als joves a la joventut, a l'assemblea assemblearis.</p> <p>Ex: secretària el secretari</p>
<p>3.- Ús d'estructures alternatives al masculí genèric.</p> <ul style="list-style-type: none">● Es pot ometre o substituir el subjecte, l'article o el determinant, així les expressions no es marquen pel gènere.● Utilitzar perífrasi per a assignar els dos sexes.	<p>Ex: El sol·licitant ha de presentar / cal presentar. Les ajudes estan dirigides a els menors de 40 anys, als esportistes.</p> <p>Ex: la persona interessada l'interessat. Els tècnics l'equip tècnic, Tindran l'obligació, estaran obligats a. Seràn beneficiaris i beneficiàries, es beneficiaran.</p>
<p>4.- Simetria en el tractament.</p> <ul style="list-style-type: none">● Utilitzarem construccions simètriques en les fórmules de tractament.● Alternar l'ús del masculí i del femení al llarg dels textos.● Evitar asimetries causades per les parelles incorrectes, duals aparents, buits lèxics i associacions pejoratives.	<p>Ex: El Sr. Gómez i la Sra. Rosa Tur, Sr. Gómez i Sra. Tur, o Sr. Juan Gómez i Sra. Rosa Tur.</p> <p>Ex: Sòcies i socis, federats i federades.</p> <p>Ex: la dona de la neteja, el personal de neteja... La senyoreta Maria Aguilar, la Sra. Maria Aguilar.</p>



<p>5.- Desdoblament, duplicitat o denominació doble per a incloure els dos sexes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Quan no es troben altres recursos més idonis desdoblegarem els adjectius o substantius, redactarem les dues formes separades per a i, o etc...• Es pot donar preferència al sexe menys representat en àmbits masculinitzats o feminitzats• Si fa falta fer concordança, es pot fer concordança de proximitat.	<p>Ex: Benvingudes i benvinguts membres de la Federació.</p> <p>Ex: Es convoca una plaça de tècnica i tècnic, àrbitre o àrbitra, entrenador o entrenadora.</p> <p>Ex: Quan els escaladors i les escaladores siguen nominades. Quan les tècniques i els tècnics siguen nominats.</p>
<p>6.- Aposicions explicatives (paraula que complementa al nom) després de la utilització del masculí:</p> <ul style="list-style-type: none">• A vegades pot utilitzar-se el masculí genèric i recórrer a l'ús d'aposicions explicatives que aclareixen que l'ús del masculí respon a una funció genèrica i fa referència també al femení.	<p>Ex: Fa falta que tots, muntanyencs i muntanyenques, facen la formació.</p>
<p>7.- La barra inclinada i altres símbols.</p> <ul style="list-style-type: none">• Cal restringir l'ús de la barra inclinada a impresos i formularis (documents oberts) per qüestions d'espai i llegibilitat. Quan s'utilitza fa falta es recomana alternar l'ús del masculí i del femení en l'ordre de la presentació.• L'ús de símbols i altres formes anàlogues (@, x, -...etc.) per a dirigir-se als dos sexes no està permès en el llenguatge en general.	<p>Ex: el/la esportista.</p> <p>Ex: *socixs-socis o sòcies, federad@s, federats o federades.</p>



8.- Omissió de determinants.	Ex: Podran optar al concurs els professionals amb experiència. Podran optar al concurs professionals amb experiència.
9.- Ús de determinants sense marca de gènere.	Ex: El jutge decidirà. Es decidirà judicialment.
10.- Estructura s amb "es"	Ex: El jutge decidirà. Es decidirà judicialment.
11.- Formes no personals dels verbs.	Ex: És necessari que l'usuari preste més atenció. És necessari prestar més atenció.
12.- Si el subjecte és "un" substituir-lo per algun, qualsevol, la persona, una persona, l'ésser humà.	Ex: Quan un ix fora, quan una persona ix fora.
13.- En el cas d'adverbis, o pronoms, etc... amb marques de gènere s'han de substituir per paraules que no incloguen gènere.	Ex: Poces , Minoria
14.- En relació amb la formació del femení de les professions, convindria aplicar les normes generals.	Ex: Consellera, conseller, tècnic tècnica.
15.- No abusar dels desdoblaments , a vegades pot dificultar la lectura. Les repeticions o desdoblaments dels termes poden evitar l'ambigüitat de l'ús del masculí genèric.	Ex: aquells i aquelles, escaladors i escaladoras, tècnics i tècniques.
16.- L'ordre en les paraules. En el llenguatge diari se sol anteposar el masculí al femení, es recomana recórrer a l'alternança, per no donar prioritat a un gènere sobre l'altre per a no crear estereotips.	Ex: Presidenta, president, tècnic esportiu tècnica esportiva.



17. Evitar el sexisme en les imatges.

Tracte paritari, equiparar protagonismes, evitar la caracterització i valoració estereotipada del masculí i del femení.