

II Jornadas de Gestión de Federaciones Deportivas

EMAKUMEAK ETA MENDIAK

EXPERIENCIA DE
EUSKAL MENDIZALE FEDERAZIOA
FEDERACION VASCA DE MONTAÑA

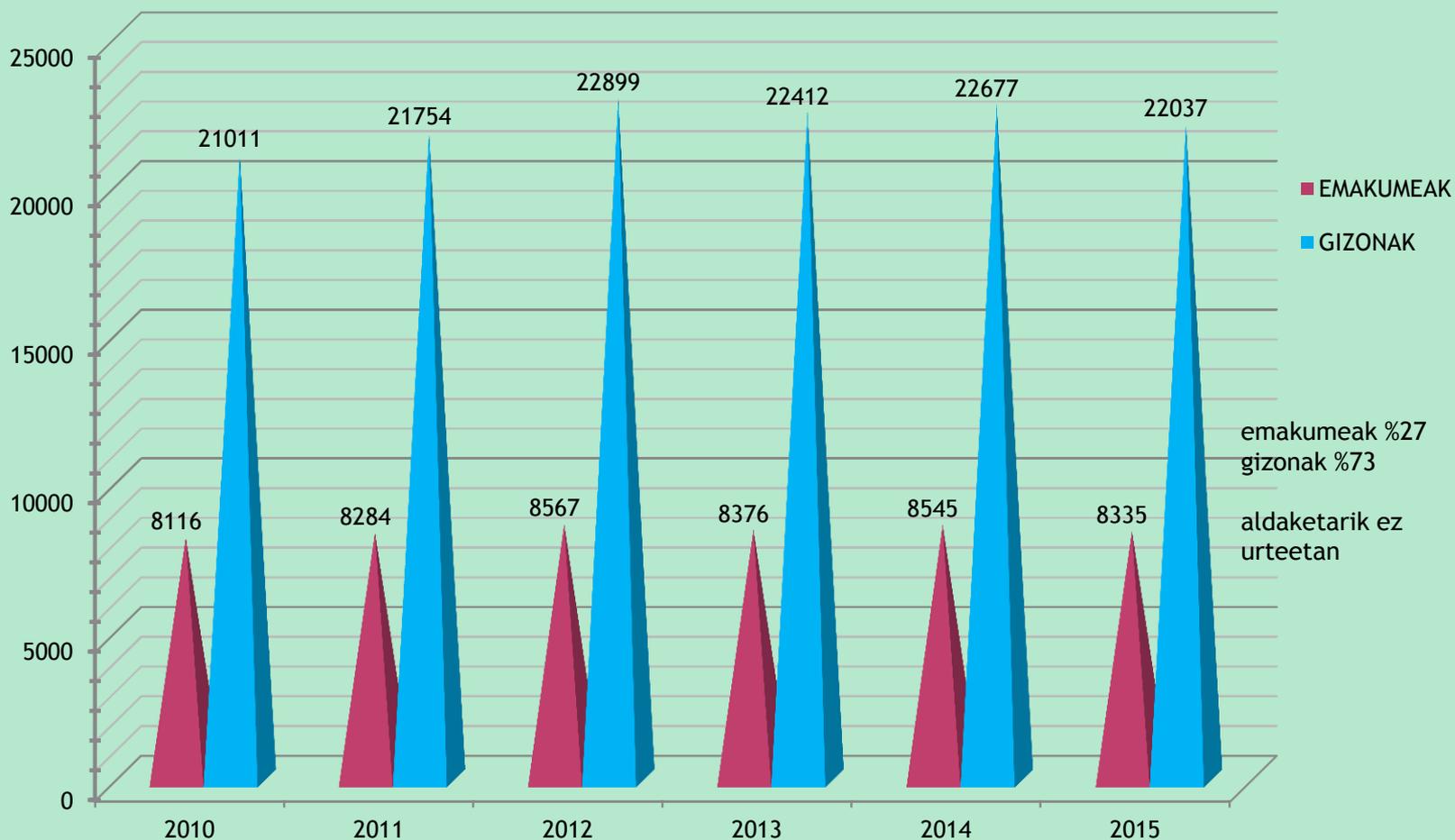


euskalmendizalefederazioa

FEDERACION VASCA DE MONTAÑA
BASQUE MOUNTAINEERING FEDERATION

DATOS QUE NO OFENDEN

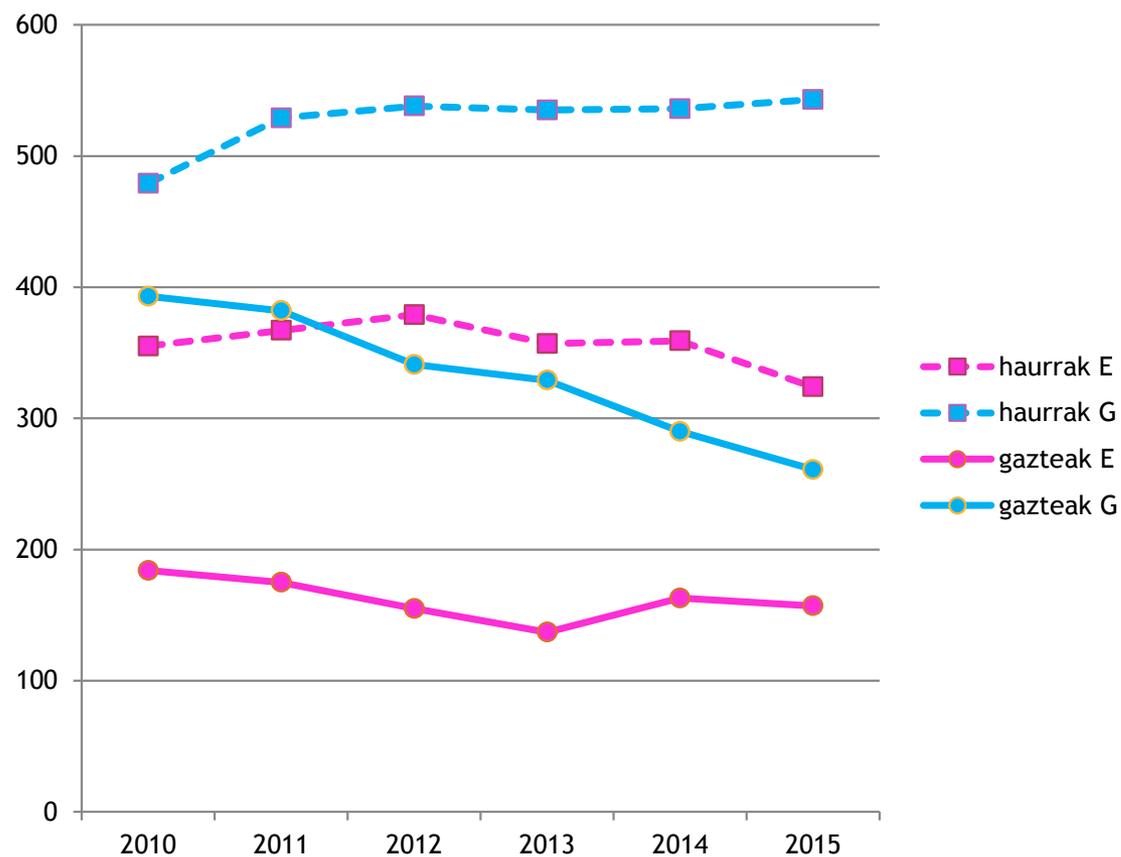
LICENCIAS TOTALES



MUJERES 27%
HOMBRES 73%

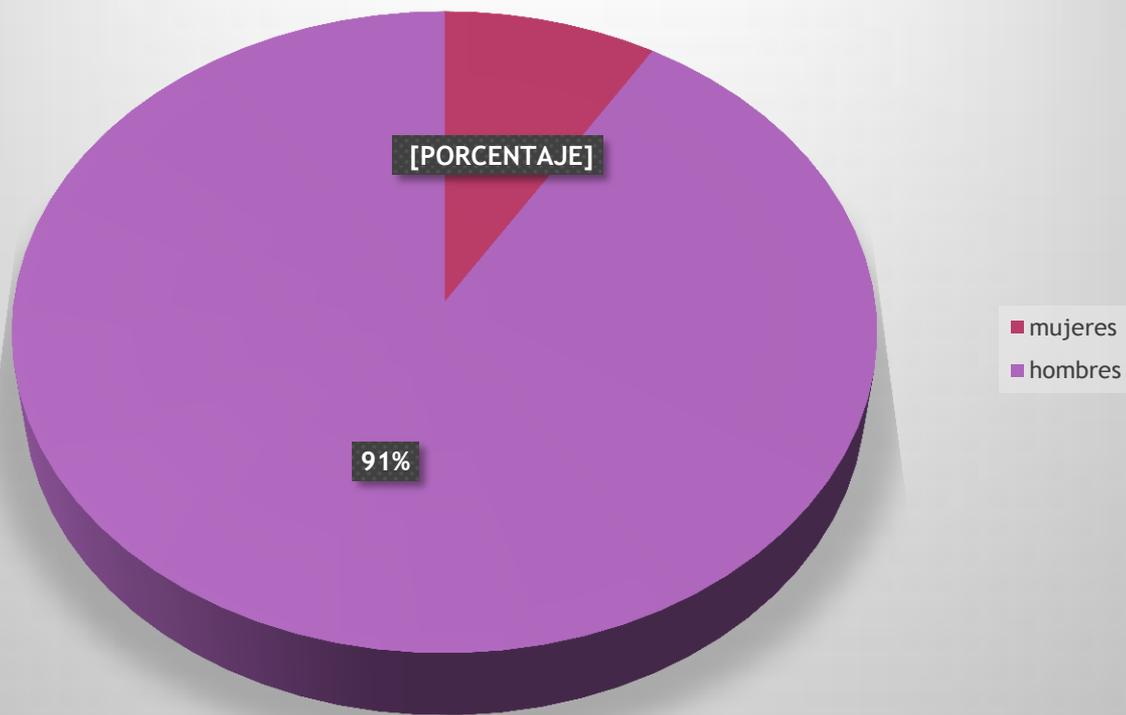
Sin apenas modificación

LICENCIAS INFANTILES Y JUVENILES



Infantiles: niñas ■ 40% / niños ■ 60%
Juveniles: chicas ● 31-37% / chicos ● 68-62%

PRESIDENCIAS DE CLUBS

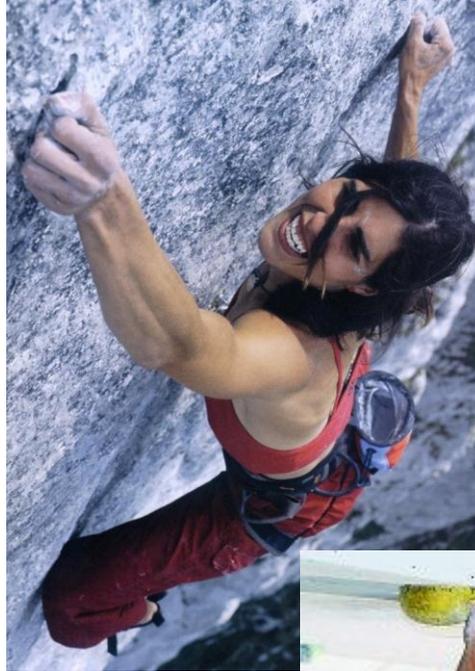


.... Y no será porque falten referentes....



EDURNE
PASABAN

JOSUNE BEREZIARTU



OHIANA
KORTAZAR

IRATI ANDA



MAITE
MAIORA

Donde está el problema?

DÍA DE LA MADRE

ABIERTO EL 2 DE MAYO

PRECIO DEL LÍDER

29,99

Bottoms Up!

Heineken IMPORTED

MAGNUM Light

NOVELTY

The Mini Automatic. For simple driving.

ANNUAL MEETINGS
IMF Governors
October 12, 2012
Tokyo, Japan

Mujeres de PYRENAICA ko emakumeak

Revista de la Federación Vasca de Montaña
Magazine of the Basque Mountaineering Federation

Euskal Mendizale Federazioaren aldizkaria
Revue de la Fédération Basque de Montagne

Neskalatzaileak

El mejor escalador del mundo es el que más se divierte escalando. Alex Lowe



LUISA ALONSO CIRES

ANA RUIZ
IDOIA RUBIAL

MARIMENDI



ARANTZA JAUSORO

Presidenta EMF-FVM 2004-2008



ESTI KEREXETA
Directora de EGME
2009-2011

etc..

INICIATIVAS EFECTIVAS PERO DISPERSAS.



En EMF-FVM siempre ha habido personas con iniciativas y como entidad también ha mostrado sensibilidad en este tema



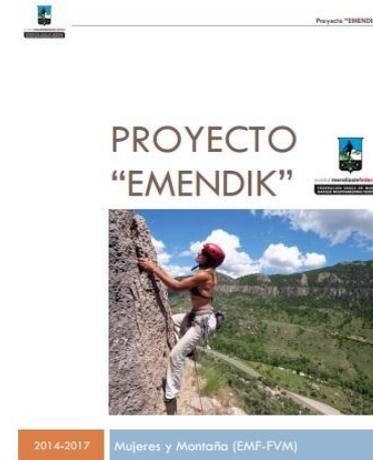
Asamblea de EKFB: oferta de apoyo para evaluaciones y planes en materia de igualdad



EVALUACIÓN + INTERVENCIÓN



ACTUACIÓN



EVALUACION

1. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		EVALUACIÓN	INTERVENCIÓN	CONFLUENCIA PROYECTO "EMENDIK"
1.1	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la federación.	1.1.1	Revisar los Estatutos y efectuar las modificaciones correspondientes.	Art. 6 incluye "garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la práctica de sus disciplinas deportivas en su ámbito de actuación".	OK	
		1.1.2	Revisar las bases de competición y el Reglamento de Disciplina Deportiva aprobados por la federación y efectuar las modificaciones correspondientes.	Reglamento Escuela Vasca Montaña, Art. 10 "Para poder dirigir un curso (...) será necesario haber impartido un mínimo de dos cursos de la especialidad correspondiente". Reglamento Disciplina Deportiva, Art. 15 y Art. 17, Faltas: "Participación en pruebas o competiciones organizadas por países que promuevan la discriminación..."	¿Posible barrera para mujeres? Asignar impartición de cursos y adoptar otras medidas para aumentar su presencia. Identificar competiciones y realizar seguimiento.	2.1.2
		1.1.3	Analizar los criterios para establecer categorías en las competiciones.	Reglamento de Carreras de Montaña, tramos de edad en la categoría senior: hombres 24-44 y mujeres 24-39.	Conocer los motivos de esta diferenciación y, en su caso, realizar propuestas de modificación.	
		1.1.4	Adecuar el Reglamento Electoral a la normativa vigente.	Reglamento Electoral no incluye los requisitos establecidos sobre la representación equilibrada de candidaturas.	Modificar el Reglamento y adecuarlo a la normativa vigente.	
1.2	Habilitar herramientas para analizar sistemáticamente la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la federación.	1.2.1	Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos relativos a la modalidad (licencias, categorías, resultados, etc.) y a la plantilla de la federación.	Si se realiza una diferenciación general de licencias por sexo y edad. Sin embargo, por disciplinas únicamente se puede conocer el sexo en aquellas que abonan una cuantía diferente a la licencia ordinaria, por requerir una cobertura mayor (BTT, esquí y snow).	Realizar un análisis cuantitativo y revisión periódica de la presencia de las mujeres en las diferentes disciplinas de la modalidad y conocer su itinerario en este deporte.	
		1.2.2	Establecer canales formales para identificar las necesidades de conciliación del personal de la federación e implementar las medidas que se estimen oportunas.	Existen necesidades (entrevistas cualitativas)	Identificación de necesidades, revisión de criterios y adecuación de los mismos a las necesidades del personal.	
1.3	Incrementar la presencia de mujeres en la gestión y en los órganos de gobierno de la federación.	1.3.1	Incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisión.	Dos Mujeres en la Junta Directiva	OK	
		1.3.2	Constituir un órgano específico para identificar las necesidades de las mujeres en la modalidad y canalizar las propuestas de mejora.	Diseño y Desarrollo del Proyecto "EMENDIK", sobre las mujeres y la montaña.	Puesta en marcha y seguimiento del proyecto.	
1.4	Adquirir y proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres.	1.4.1	Designar una persona de la federación como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres (también se puede plantear la creación de una comisión específica).	Esti Kerejeta, Secretaria de la Junta Directiva.	OK	
		1.4.2	Organizar actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la federación (seminarios, jornadas, etc.).	A través de "EMENDIK", Proyecto Mujeres y Montaña.		3.1.1 / 5.1.3
		1.4.3	Trasladar a las federaciones territoriales las acciones desarrolladas en el marco del Plan de igualdad de la federación e impulsar la coordinación de actuaciones con éstas.	Difundir la puesta en marcha de la intervención para el impulso de la igualdad, y del proyecto "EMENDIK".		2.3.1

2. GESTION PRESUPUESTARIA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		EVALUACIÓN	INTERVENCIÓN	CONFLUENCIA PROYECTO "EMENDIK"
2.1	Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la federación.	2.1.1	Determinar anualmente el impacto de género en la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.	El presupuesto actual de la EMF actualmente no permite poder realizar el estudio de impacto de género.	Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del presupuesto, y garantizar que no genere desigualdades.	
		2.1.2	Establecer requisitos para garantizar el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en la subcontratación de servicios por parte de las empresas concesionarias.	No hay evidencias de que existan criterios de este tipo para la contratación de servicios.	Establecer criterios de igualdad en la subcontratación (existencia de políticas de igualdad en las empresas, comunicación no sexista, etc.).	
2.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.	2.2.1	Establecer criterios de igualdad para la asignación de partidas económicas a federaciones territoriales y/o clubes para inversiones en infraestructura deportiva.	No hay evidencias de que existan criterios de este tipo en las inversiones.	Conocer el impacto de género de las inversiones para que no generen desigualdades (p.e. acondicionamiento vías de escalada Gipuzkoa).	
		2.2.2	Incorporar la perspectiva de género en los criterios de subvención o colaboración.	No hay evidencias de que existan criterios de este tipo.	Impulsar la participación y/o visibilización de mujeres en las actividades subvencionadas.	4.3.1 / 4.3.5
2.3	Eliminar la brecha de género en las retribuciones de la federación.	2.3.1	Establecer una política salarial para el personal administrativo en función de los grupos profesionales existentes.	No hay evidencias de que exista una política salarial establecida según los puestos y funciones desarrolladas.	Establecer medidas para reducir la brecha.	

3.PROYECTO DEPORTIVO

OBJETIVOS ESPECIFICOS		ACCIONES		EVALUACIÓN	INTERVENCIÓN	CONFLUENCIA PROYECTO "EMENDIK"
3.1	Ampliar el conocimiento de la actividad deportiva de las mujeres en el ámbito de la modalidad.	3.1.1	Recoger sistemáticamente información relativa a las licencias (deportistas, técnicos/as y árbitros/as), desagregada por sexo, categorías y disciplinas.	ÁMBITO 1: ACCIÓN 1.21		
		3.1.2	Fomentar el desarrollo de proyectos de investigación orientados a la búsqueda de la excelencia deportiva de las mujeres en la modalidad (Colaboración Universidad).	A través del proyecto EMENDIK		3.3.5
3.2	Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres.	3.2.1	Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada.	ÁMBITO 1: ACCIÓN 1.21		
		3.2.2	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad.	PROYECTO EMENDIK		
3.3	Distribuir los recursos de la federación respetando el principio de igualdad.	3.3.1	Realizar una planificación equitativa en los programas de pretecnificación y de tecnificación (número de deportistas y número de concentraciones por sexo).	EMF se encarga de seleccionar a las y los mejores deportistas de cada especialidad para participar en diferentes competiciones de ámbito estatal (Copa de España). No hay evidencias de que exista un criterio equitativo en la formación de los equipos. Esta selección se realiza en función del nivel acreditado por deportistas; si se considera que las mujeres seleccionables no tienen un nivel suficiente no se les convoca (por el coste económico).	Establecer criterios equitativos para seleccionar a mujeres y hombres a los equipos de las selecciones (esquí, escalada, carreras de montaña), y proporcionarles la oportunidad de viajar a las competiciones.	
		3.3.2	Establecer un sistema de reparto de premios en las competiciones organizadas por la federación que respete el principio de igualdad.	Actualmente la federación establece y otorga los mismos premios a mujeres y hombres en las diferentes competiciones organizadas por la federación. Para seleccionar una propuesta de prueba exige esta condición.	OK. Se podría incluir en el Reglamento de las Competiciones.	
3.4	Garantizar la igualdad en la gestión del personal técnico de la federación.	3.4.1	Aplicar el mismo criterio para confeccionar los cuerpos técnicos de los equipos nacionales masculinos y femeninos (nº de técnicos/as, auxiliares, nivel de cualificación, etc.).	Selecciones de Esquí, Escalada y Carreras de Montaña, formadas por hombres y mujeres (grupo único).	OK	
		3.4.2	Establecer un sistema formal y objetivo para la promoción interna y el reclutamiento del personal técnico deportivo.	En 2012 de 130 técnicos/as sólo 3 mujeres. Actualmente los tres seleccionadores son hombres, pero en otros periodos también han tenido seleccionadoras mujeres.	Aumentar la presencia de mujeres en la Escuela Vasca de Montaña y en los cuerpos técnicos de las selecciones.	2.1.2
		3.4.3	Establecer criterios formales para realizar las designaciones arbitrales para las competiciones.	Carreras de Montaña, de 24 árbitros/as sólo dos son mujeres; escalada de 20, 3. Muy poca presencia de mujeres en los cursos de árbitros/as.	Establecer criterios; designar a mujeres y visibilizar su labor.	
3.5	Garantizar la salud de las deportistas.	3.5.1	Diseñar y difundir un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual	No existe.	Desarrollar un protocolo en la federación, a partir de la Guía sobre acoso y abuso sexual en el deporte publicada por Emakunde y difundirlo.	

3. PROYECTO DEPORTIVO

4.PLAN DE FORMACIÓN

	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES		EVALUACIÓN	INTERVENCIÓN	CONFLUENCIA PROYECTO "EMENDIK"
4.- PLAN DE FORMACIÓN	4.1 Incorporar conocimiento en igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación.	4.1.1	Organizar internamente sesiones de formación específica en materia de igualdad.	No se han organizado.	Realizar sesiones de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para la Junta Directiva y el personal técnico y de administración de la federación.	
	4.2 Garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de formación.	4.2.1	Adoptar medidas para facilitar el acceso de todo el personal a la formación continua (formación interna y externa).	Existe necesidad de oportunidad de formación del personal.	Identificar las necesidades concretas y dotar de recursos (sean económicos o de conciliación) para facilitar el acceso del personal a la formación.	
		4.2.2	Establecer mecanismos para proporcionar las mismas oportunidades de adquisición de experiencia práctica e inserción laboral de hombres y mujeres que realizan los cursos de formación.	ÁMBITO 3: ACCIÓN 3.4.2		
	4.3 Incorporar la perspectiva de género en la oferta de formación impartida en el ámbito de la modalidad.	4.3.1	Incluir la igualdad en el temario de los grados formativos de técnico/a deportivo/a.	No están incorporados.	Incorporar contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el deporte en general, y en concreto, en las disciplinas que se traten en cada curso.	
		4.3.2	Incluir la igualdad en el temario de los cursos de formación de árbitros/as.	No están incorporados.	Incorporar contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el deporte en general en los cursos de formación de árbitros/as.	

5.PLAN DE COMUNICACIÓN

5. PLAN DE COMUNICACIÓN		OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	EVALUACIÓN	INTERVENCIÓN	CONFLUENCIA PROYECTO "EMENDIK"
5.1	Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación de la federación.	5.1.1	Establecer un protocolo en la federación para el uso no sexista del lenguaje en la comunicación.	Existe uso no sexista del lenguaje, pero no un criterio unificado. Establecer también para uso de imágenes.	Establecer un criterio para un lenguaje no sexista y presencia de imágenes de mujeres.	
		5.1.2	Modificar la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.	La mayoría de documentación ha incluido lenguaje inclusivo, pero requiere revisión. Aún existe masculino genérico.	Modificar el lenguaje según criterio establecido.	
5.3	Visibilizar a las mujeres de la modalidad en los diferentes soportes de comunicación.	5.3.1	Distribuir equitativamente los espacios concedidos a los hombres y a las mujeres (en el espacio ocupado y en el orden en que se proporciona la información), en los diferentes soportes.	No se dispone de suficiente documentación gráfica para evaluar.	Garantizar la presencia de mujeres en los diferentes soportes comunicativos (página web, carteles, folletos, convocatorias, etc.).	

EMENDIK

Jarduketa-ildoa		Helburua		Ekintza		Aururaduna		Guztatzeko egoa				Abiarazteko adierazleak				
								2014	2015	2016	2017					
1	Araudia	1.1	Araudia berdirautsunari eta kiralarari buruzko legegialaren arabera egokitztea	1.1.1	Estatuak, lehiaketarako araudiak, diru-laguntzak emateko oinarriak generatu-ikusepogirik barrikusi.	Ezti Karrazota						Berrikuitako dokumentu kopurua.	Aldatutako dokumentu kopurua.			
2	Sustatu eta bultzatu	2.1	Emakumeak eskaladan eta alpinismoan parte hartzean bultzatzea	2.1.1	Proiektuak arakorra: orientazioa eta eguntaruna.	Ezti Karrazota						Antolatutako ikastaro kopurua eta mata, eta bareriatako parte-hartzea.	Antolatutako ikastaro kopurua eta mata, eta bareriatako parte-hartzea.			
				2.1.2	Proiektuak teknika: eskalada, alpinismoa, GPSa.	Ezti Karrazota							Antolatutako ikastaro kopurua eta mata, eta bareriatako parte-hartzea.	Antolatutako ikastaro kopurua eta mata, eta bareriatako parte-hartzea.		
		2.2	Gai Mendi Eskolan emakumeen parte-hartzea aragotzea	2.1.2	Hainbat disziplinarako ikastarok emateko emakumeak izendatu.	Ezti Karrazota										
		2.3	Proiektuaren berri ematea	2.3.1	Proiektua Lurralde Federazioan eta taldean sartzea.	IS eta Gaztelako bulegoa								Hainbat inurritatik bidalitako eta hedatutako proiektua.		
3	Ikusgarri ogin	3.1	Emakumeak mendian ikusgarri egitea	3.1.1	Txistu bat igarri orakundean, emakumeen parte-hartzea aragotzeko	IS eta Gaztelako bulegoa							Hainbat inurritatik bidalitako eta hedatutako txistu.			
				3.1.2	"Emakumeak eta mendia" atala sortu EMFren web orrian	Laira Salazar / Marian Sanz								Sartutako atala.		
				3.1.3	Pyreneica-ko emakumeen biogorako lotura susea ezarri EMFren web orrian	Laira S./Marian S.									Sartutako lotura.	
				3.1.4	Emakumeak idatzitako artikulak bermatu Pyreneica aldizkarian	Luisa Alonso-Cirio									Gizonak eta emakumeak urtean idatzitako artikulak kopurua.	
		3.2	Ikusgarri egiteko ekimenak babestea	3.2.1	Proiektuetarako diru-laguntzak	Ezti K./Laira S.								Diruz lagundutako proiektu kopurua eta emandako diru kopurua.		
				3.2.2	Proiektuak hedatu	Ezti K./Laira S.									Aurkeztako eta hedatzeko egindako ekitaldiak.	
4	Bilketa	4.1	Emakumei eta mendiarri buruzko ezagutzak eta ekimenak bartzeko gure bat sortzea	4.1.1	Dokumentazioa bildu EMFren web orrian	Marian Sanz / Luisa Alonso-Cirio						Bildutako dokumentu eta ekimenen kopurua.				
5	Harromanek	5.1	"Emakumeak eta mendia" proiektuaren lanetako orakundean harromanek ezartzea	5.1.1	Harromanetarako helburuak ezarri	Ezti K./Laira S.							Zehaztutako helburu kopurua.			
				5.1.2	Orakundeak identifikatu eta lankidetzarako bideak sortu	Ezti K./Laira S.								Egindako bilera kopurua. Egindako hitzarmen kopurua.		
				5.1.3	"Emakumeak eta mendia" topaketak antolatu	Ezti K./Laira S.								Antolatutako topaketa kopurua. Parte-hartzaile kopurua eta jatorria.		

QUÉ NOS APORTA TODO ESTE TRABAJO:

➤ CONCRECIÓN DE LOS OBJETIVOS PUNTUALES

➤ EFICACIA

➤ PLANIFICACIÓN

➤ ÁNIMO

➤ CONFIANZA

➤ SINERGIA

➤ MOTIVACIÓN

➤ COMPROMISO

➤ CONTINUIDAD

➤