



# PLAN DE IGUALDAD

## DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



DICIEMBRE 2024

## **1.- JUSTIFICACIÓ**

- 1.1.- Presentaci3n de la Organizaci3n.**
- 1.2.- Filosofia y compromiso de la FEMECV.**
- 1.3.- Marco legal.**

## **2.- ÁMBITO DE APLICACI3N Y DURACI3N**

## **3. PLAN DE ACCI3N**

## **4.- EVALUACI3N**

## **5.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE ACCI3N**

- 5.1- Objetivos generales y especificos.**

## **6. DESARROLLO DEL PLAN DE ACCI3N**

- ÁREA PRESIDENCIA
- REA RGANOS DE COLABORACI3N: JUNTA DIRECTIVA - VOCALIAS Y COMITÉS
- REA FORMACI3N: EVAM Y TOSSAL
- REA RGANOS TCNICOS
- REA VOCALIA MUJER Y MONTAÑA
- REA ADMINISTRACI3N
- ÁREA COMUNICACI3N
- ÁREA CLUBS

## **7. EVALUACI3N y SEGUIMIENTO.**

## **8. SITUACI3N ACTUAL DE HOMBRES Y MUJERES DENTRO DE FEMECV PARA EL NUEVO PLAN DE IGUALDAD 2024-2028**

## Realización

**Victoria Costa Morales  
Valle Aranda Rodríguez**

**Documento aprobado en la  
Asamblea General del 16 de noviembre de 2024**

## 1.- JUSTIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad de la FEMECV basado y en armonía con la FEDME, se elabora, con la finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa.

En las últimas décadas, afortunadamente ha habido una incorporación masiva de niñas y mujeres al deporte, puesta en marcha de políticas activas de igualdad, menor tolerancia social en torno a la discriminación, reformas en la legislación y normativa deportiva, etc. Aún con todo, nos enfrentamos aún a una realidad de desigualdad en el mundo del deporte en general, así como en actividad federativa en concreto.

En los deportes de montaña, las estadísticas nos muestran una menor práctica femenina en relación a la masculina, menor reconocimiento a las deportistas de alto rendimiento, menor presencia en puestos de gestión y decisión de federaciones, en estamentos técnicos, arbitraje; discriminaciones indirectas en competiciones, premios, retribuciones, dietas; los medios de comunicación deportivos siguen prestando mayor atención al deporte practicado por hombres y, a menudo, encontramos a las mujeres tratadas como objeto decorativo o reclamo sexual en pódiums o publicidad deportiva. Invisibilizando a mujeres deportistas, entrenadoras, árbitras, etc.

También constatamos un considerable vacío de estudios con enfoque de género en aspectos físicos y psicosociales de las mujeres en el deporte, como cuestiones relacionadas con la nutrición, entrenamiento, aspectos hormonales, cláusulas anti embarazo, maternidad y carrera deportiva, etc.

También hay que tener en cuenta los estereotipos y roles de género que continúan existiendo como la fuerza física, la autonomía, el conocimiento técnico, la seguridad, la protección, el arrojo, la valentía, el riesgo, la templanza, etc., siguen atribuyéndose al simbólico de lo masculino. Frente a la dependencia, la emocionalidad, la intuición, la debilidad, la aprensión, la indecisión, etc., atribuidos a lo tradicional femenino.

*La propia FEDME reconoce que "Los deportes de montaña siguen siendo un ámbito mayoritariamente masculino, la participación de la mujer se mantiene ligeramente por encima del 20%".*

Por lo anteriormente expuesto en la elaboración del Plan de Igualdad se han seguido una serie de principios transversales.

- Sensibilizar al personal sobre los diferentes ejes y medidas que se desarrollan en el presente plan. Conformar a la Comisión de igualdad como eje transversal promotor de la igualdad de la empresa y a sus componentes como agentes de igualdad informales que impulsen la consecución de las medidas y favorezcan el pleno desarrollo del plan de igualdad.

- Difundir cada una de las acciones o medidas del plan, ya que es de gran importancia que cada una de las personas que trabajan en la empresa, las conozcan y así facilitar el ejercicio de sus derechos. Incluir dentro de la comunicación interna de la empresa un espacio específico de igualdad en donde se favorezca la comunicación a tiempo real de la ejecución de todas las acciones y medidas que están contempladas en el mismo.
- Posibilitar la generación de protocolos y procesos de actuación y derivación sobre diferentes ejes, para así lograr que las medidas se perpetúen.

### **1.1 Presentación de la Organización.**

La FEDERACIÓN VALENCIANA DE MONTAÑA Y ESCALADA- en adelante FEMECV- es jurídicamente, una asociación privada sin fines lucrativos, patrimonio propio y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Según su archivo histórico conserva documentación y correspondencia generadas desde su fundación en 1963 y constituye un patrimonio único y esencial para el estudio de la historia del montañismo valenciano.

Es independiente de cualquier ideología política y de cualquier empresa, que actúa por delegación del Consejo Superior de Deportes del Estado Español para ejercer funciones de desarrollo y promoción de los deportes de montaña y escalada y para representar a la Comunidad Valenciana en aquellas actividades de alto nivel en las que participen deportistas o selecciones deportivas de nuestra comunidad.

La FEMECV se rige por la Ley 4/1993 de 20 de Diciembre, del Deporte de la Comunidad Valenciana, el Decreto 60/98, de 5 mayo, del Gobierno Valenciano, por el que se regulan las federaciones deportivas de la Comunidad Valenciana y demás normas de desarrollo, por los presentes Estatutos y reglamentos debidamente aprobados, y demás disposiciones legales o federativas de cualquier ámbito que resulten aplicables.

Está inscrita en el registro de la Federación Española de Deportes de Montaña y Escalada,. Nuestro número de identificación fiscal es G03293297.

### **1.2 Filosofía y compromiso de la FEMECV.**

La Federación de Deportes de Montaña y Escalada de la Comunidad Valenciana (FEMECV), mediante este Plan de Igualdad asume el compromiso de contribuir a la cultura de la igualdad en nuestro ámbito:

- Trabajando para mejorar las cuotas de participación, revelando posibles impedimentos y favoreciendo un mayor protagonismo de niñas y mujeres.
- Así como a detectar y contribuir a erradicar los estereotipos sexistas que puedan pervivir en nuestras estructuras o actividades.

Este Plan es fruto del trabajo que en la Federación llevamos desarrollando desde 2011, del compromiso que la presidencia y junta directiva asumimos entonces al poner en marcha el Proyecto Deporte y Mujer, hoy Vocalía de Mujer y Montaña, como "medida de acción positiva dentro de la FEMECV al objeto de rectificar la desigual participación de mujeres y hombres en la práctica federativa de los deportes de montaña.

Nuestro fin es promover y facilitar la participación femenina en condiciones de igualdad con la masculina, y hacerlo de manera transversal hacia todos los estamentos federativos; tanto a nivel orgánico de la FEMECV y los Clubes, como en el deporte base y las diversas disciplinas deportivas del montañismo en la Comunidad Valenciana.

El compromiso de la FEMECV con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y, con ello, de la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la organización.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

### **1.3 Marco legal.**

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales. El artículo 14 de la Constitución Española declara el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

Sin embargo, la inclusión del principio de igualdad en un texto legal no ha sido suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo en la sociedad.

- artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

- La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el que se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros En concreto,

En la Comunitat Valenciana, las competencias son similares, en la Ley 2/2011 de 22 de marzo, del deporte y la actividad física de la Comunitat Valenciana queda establecido en los siguientes artículos:

#### *Sección sexta. Deporte para la diversidad*

- *Artículo 49. Principio de igualdad y no discriminación.*

*1. La libertad y voluntariedad han de presidir cualquier manifestación de carácter deportivo, en condiciones de igualdad, erradicando todo tipo de discriminación.*

*2. El deporte y la actividad física son medios idóneos de relación entre las personas, que con las debidas adaptaciones normativas forman parte de la política deportiva de la Generalitat.*

*3. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana velarán por el mantenimiento de estos principios, mediante las medidas adecuadas en el uso de instalaciones, la convocatoria de actividades y campañas deportivas y la organización de competiciones.*

- *Artículo 50. La adaptación de actividades e instalaciones.*

*1. El Consell Valencià de l'Esport exigirá el cumplimiento de las normas encaminadas a eliminar las barreras arquitectónicas en instalaciones de uso público de carácter deportivo.*

2. Asimismo, propiciará la oferta de actividades y programas deportivos con respeto a la diversidad de las personas, en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a todas las personas pertenecientes y vinculadas a la FEMECV, así como a todos sus centros de trabajo en la Comunidad Valenciana. La duración del mismo será de 4 años.

## 3.- PLAN DE ACCIÓN.

El Plan de Igualdad de la FEMECV comienza con un diagnóstico de la situación de las federadas y federados a fecha de noviembre de 2024, así como de la forma de organización de la FEMECV. (Ver al final)

Estos datos nos conducen a un Plan de acción, que se organiza en base a la estructura federativa, estableciendo, en cada una de las áreas, al menos, un objetivo que nos ayude a conseguir el principio rector: introducir y garantizar la cultura de la igualdad en la FEMECV.

Acordamos también efectuar, mediante un sistema de indicadores, evaluaciones periódicas de todas las medidas. De manera que podamos conocer el avance de nuestras conquistas, y reformular nuevos retos.

La Coordinación del Plan se llevará a cabo mediante una Comisión de evaluación y seguimiento que liderará la Vocalía de Mujer y Montaña, y además, por la presidencia y la gerencia.

Cada una de las acciones que se proponen en este plan están adaptadas a las distintas áreas de ejecución o vocalías y su contenido se estructura en base a una tabla de trabajo (ver punto 6).

### ÁREAS FEMECV

- ADMINISTRACIÓN
- PRESIDENCIA
- CLUBS
- EVAM
- ÓRGANOS TÉCNICOS
- ÓRGANOS DE COLABORACIÓN- VOCALIAS Y COMITÉS
- VOCALÍA MUJER Y MONTAÑA
- COMUNICACIÓN



## ESTRUCTURA ACCIONES

- OBJETIVOS
- MEDIDAS
- TIEMPO
- INDICADORES
- RECURSOS

El inicio del Plan será a partir del diagnóstico de la situación de la mujer en la FEMECV y de la presentación de la Guía de lenguaje inclusivo de la FEMECV.

## 4.- EVALUACIÓN

La evaluación llevará a cabo cada área con la batería de indicadores propuesta, y será coordinada por la Comisión de seguimiento y evaluación. Las reuniones de la Comisión de evaluación y seguimiento serán preferentemente semestrales, y mínimo, anuales.

## 5.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE ACCIÓN.

Se trata de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que pertenecen, están vinculadas y trabajan en FEMECV.
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de FEMECV la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración de cuatro años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

La estructura del Plan de Acción tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas para alcanzar en la FEMECV, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este objetivo, el Plan de Acción se estructura del siguiente modo:

- Objetivos.
- Medidas.
- Duración-Tiempo.
- Indicadores.
- Seguimiento y Evaluación.

### 5.1- Objetivos generales y específicos.

Como **objetivos generales del Plan de Igualdad** se ha planteado conseguir **desarrollar en todos sus ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno, políticas activas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.**

Para poder alcanzar estos objetivos, así como de las medidas acompañantes, indicadores y tiempos de duración, se han seguido los criterios de simplicidad, practicidad, facilidad de cuantificación y facilitar el seguimiento de su implantación. Para ello se han diseñado por áreas los objetivos específicos para cada una de ellas.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

|                                |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.-ÁREA<br/>PRESIDENCIA</b> | <b>OBJETIVOS</b>       | <p>1.- Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico.</p> <p>2.- Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, así como la utilización del lenguaje inclusivo.</p> <p>3. -Continuar una presencia paritaria de hombres y mujeres en órganos de representación y decisión de la Federación.</p> <p>4.- Garantizar la conciliación laboral / personal / deportiva/asociativa de las personas en puestos de decisión</p> <p>5.- Crear el Comité de Igualdad.</p> <p>6.- Registro del Plan de Igualdad.</p>                                                                                                                                                                                                                 |
|                                | <b>MEDIDAS</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantar la participación de mujeres, especialmente en áreas y vocalías donde hay solo presencia masculina.</li> <li>• Revisar el mantenimiento de las cuotas de participación, no más del 60% ni menos del 40% de hombres y mujeres.</li> <li>• Realizar y analizar estudio estadístico desde Vocalía Mujer y Montaña las estadísticas de la presencia de la mujer en la FEMECV en todos sus órganos de colaboración.</li> <li>• Mantener y realizar las reuniones On line, minimizar el número de reuniones presenciales y facilitar la presencia on line de personas con dificultades (cuidado de mayores/niños y niñas, residentes en entorno rural o lejos del lugar de celebración presencial, etc.). Implementar, en la medida de lo posible, servicios de ludoteca para asambleas y reuniones.</li> </ul> |
|                                | <b>DURACIÓN-TIEMPO</b> | Anual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                | <b>INDICADORES</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de hombres y mujeres en Junta directiva.</li> <li>• N.º de hombres y mujeres en Comités.</li> <li>• N.º de hombres y mujeres en otros puestos.</li> <li>• N.º de hombres y mujeres que han rotado en puestos de decisión y principales motivos.</li> <li>• N.º de hombres y mujeres en Asamblea.</li> <li>• N.º de hombres y mujeres en EVAM-Centro Formación.</li> <li>• Nº de reuniones realizadas y tipo.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                | <b>RECURSOS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia técnica y administrativa.</li> <li>• Revisión lingüística desde la Vocalía de Mujer y Montaña.</li> <li>• Guía del lenguaje inclusivo.</li> <li>• Plan de igualdad.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                                                                            |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>2.-ÁREA<br/>ÓRGANOS DE<br/>COLABORACIÓN:<br/>JUNTA<br/>DIRECTIVA-<br/>VOCALÍAS Y<br/>COMITÉS</b></p> | <p><b>OBJETIVOS</b></p>       | <p>1.- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos y modificaciones del reglamento, si es que las hubiera.</p> <p>2.- Seguir promoviendo la representación equilibrada entre hombres y mujeres en todas las áreas de la FEMECV.</p> <p>3.- Prevenir las agresiones y acoso sexual en las concentraciones, eventos, etc.</p>                                                                                                                                            |
|                                                                                                            | <p><b>MEDIDAS</b></p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de documentos y reglamentos desde un enfoque de género.</li> <li>• Fomentar y Motivar la representación paritaria entre hombres y mujeres, sobre todo en aquellas áreas donde todavía no existe representación de mujeres.</li> <li>• Difundir e implementar el protocolo de prevención del acoso y agresiones sexuales en la FEMECV. Adaptarlo a los encuentros, eventos, y todas las actividades realizadas en FEMECV.</li> </ul> |
|                                                                                                            | <p><b>DURACIÓN-TIEMPO</b></p> | <p>Anual</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                                                                            | <p><b>INDICADORES</b></p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de documentos realizados con enfoque de género.</li> <li>• Nº de hombres y mujeres en todas las áreas de la FEMECV.</li> <li>• El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                            | <p><b>RECURSOS</b></p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia técnica y administrativa.</li> <li>• Guía del lenguaje inclusivo.</li> <li>• Revisión lingüística desde la Vocalía de Mujer y Montaña.</li> <li>• Plan de igualdad.</li> <li>• Protocolo de prevención de abusos sexuales.</li> </ul>                                                                                                                                                                                             |

|                                                |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.-ÁREA<br/>FORMACIÓN<br/>EVAM Y TOSSAL</b> | <b>OBJETIVOS</b>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilizar el lenguaje inclusivo a titulaciones y material didáctico.</li> <li>2. Presencia paritaria de hombres y mujeres en los planes de formación.</li> <li>3. Motivar y animar a las mujeres a implicarse en la formación de las distintas modalidades existentes en la EVAM y TOSSAL.</li> </ol>                                                                                      |
|                                                | <b>MEDIDAS</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del lenguaje en documentos administrativos, así como material didáctico.</li> <li>• Incrementar el número de profesoras en las diversas disciplinas de la EVAM.</li> <li>• Facilitar y promover el acceso de mujeres a la formación deportiva federativa.</li> <li>• Creación de un módulo transversal de educación en igualdad en el deporte en la plataforma online.</li> </ul> |
|                                                | <b>DURACIÓN-TIEMPO</b> | Anual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                | <b>INDICADORES</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de documentos realizados con lenguaje inclusivo.</li> <li>• Número de profesores y profesoras / especialidad o curso.</li> <li>• Número de alumnas y alumnos formados / especialidad o curso.</li> </ul>                                                                                                                                                                            |
|                                                | <b>RECURSOS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia técnica y administrativa.</li> <li>• Guía lenguaje inclusivo.</li> <li>• Revisión lingüística desde la Vocalía de Mujer y Montaña.</li> <li>• Plan de igualdad.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                      |

|                                          |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.- ÀREA<br/>ÒRGANOS<br/>TÈCNICOS</b> | <b>OBJETIVOS</b>       | <p>1.- Fomentar la igualdad en las actividades oficiales y competiciones federativas.</p> <p>2.- Prevenir las agresiones y acoso sexual en el deporte federativo.</p> <p>3.- Inclusión de la perspectiva de género en los reglamentos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                          | <b>MEDIDAS</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resaltar especialmente el fomento de actividades que promuevan la igualdad y fomenten la participación de mujeres y niñas en la CONVOCATORIA DE ACTIVIDADES CALENDARIO OFICIAL,</li> <li>• Incluir en la convocatoria la idoneidad de la utilización del lenguaje inclusivo y un uso no sexista en comunicaciones, propaganda y cartelería de actividades oficiales FEMECV.</li> <li>• Difundir e implementar el protocolo de prevención del acoso y agresiones sexuales a menores en la FEMECV (Vocalía juventud y familia).</li> <li>• Revisar los reglamentos deportivos.</li> </ul> |
|                                          | <b>DURACIÓN-TIEMPO</b> | Anual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                          | <b>INDICADORES</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del documento actividades oficiales FEMECV</li> <li>• Se ha incluido en la convocatoria la pertinencia a la igualdad de género: sí / no</li> <li>• Número y tipo (promoción, competiciones, etc.) de actividades oficiales FEMECV que expresamente han incluido en la solicitud la promoción de la igualdad.</li> <li>• Revisión de la difusión y adaptación del protocolo.</li> <li>• Revisión los reglamentos deportivos.</li> </ul>                                                                                                                                         |
|                                          | <b>RECURSOS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoramiento responsable en comunicación por parte de la Vocalía de Mujer y Montaña.</li> <li>• Asistencia técnica de la vocalía de mujer y montaña.</li> <li>• Protocolo de prevención de abusos sexuales.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                       |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.-ÁREA<br/>VOCALÍA DE<br/>MUJER Y<br/>MONTAÑA</b> | <b>OBJETIVOS</b>       | <p>1.- Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>2.- Asesorar y formar en materia de género.</p> <p>3.- Motivar, promover y realizar formación para incrementar la presencia femenina en todos los ámbitos y actividades que se realicen en la FEMECV, así como en la formación continua, junto con la EVAM, para dar experiencia y profesionalidad en cualquier actividad de montaña.</p> <p>4.- Difundir y dar visibilidad a las mujeres en los deportes de montaña, tanto en la práctica deportiva como en órganos técnicos y de decisión.</p> <p>5.- Establecer interrelaciones con las diferentes federaciones autonómicas, universidades y clubs.</p> <p>6.- Difusión directa de la misión de la vocalía para sumar apoyos y encontrar nuevas colaboraciones.</p> <p>7.- Promover el apoyo a otros colectivos en riesgo de exclusión social: violencia de género, cáncer de mama, etc... para que participen en cursos de deportes de montaña y en eventos que organice la vocalía</p> |
|                                                       | <b>MEDIDAS</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento, control y evaluación del Plan.</li> <li>• Asesoramiento técnico y formación en materia de género.</li> <li>• Búsqueda de recursos externos para acciones de formación y sensibilización.</li> <li>• Organizar sesiones, cursos formativos y de capacitación para fomentar la iniciativa e incentivar a las mujeres en los deportes de montaña.</li> <li>• Evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                       | <b>DURACIÓN-TIEMPO</b> | Anual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                       | <b>INDICADORES</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de seguimiento.</li> <li>• Ediciones formativas: fecha, lugar, horas, temática, participantes por sexo.</li> <li>• Informes internos de FEMECV.</li> <li>• Estadísticas periódicas de la evolución femenina en todos los ámbitos de la FEMECV.</li> <li>• Recursos externos: tipo y cuantía</li> <li>• Informes de evaluación anuales del Plan.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                       | <b>RECURSOS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes administración y gerencia FEMECV.</li> <li>• Protocolo de prevención de abusos sexuales.</li> <li>• Plan de Igualdad.</li> <li>• Institut de la dona</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                   |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6.-ÁREA<br/>ADMINISTRACIÓN</b> | <b>OBJETIVOS</b>       | <p>1. Continuar con una comunicación interna igualitaria y utilización del lenguaje inclusivo.</p> <p>2.Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                   | <b>MEDIDAS</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener un patrón de comunicación no sexista en cartas, correos electrónicos, impresos, documentación, reuniones, convocatorias...etc. tanto en relación a la comunicación interna como externa.</li> <li>• Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.</li> <li>• Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.</li> </ul> |
|                                   | <b>DURACIÓN-TIEMPO</b> | Anual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                   | <b>INDICADORES</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de estadísticas segmentadas según la variable de sexo. Objetivo: 100%</li> <li>• Número de mujeres en niveles directivos / número de puestos de niveles directivos total.</li> <li>• Número de mujeres mandos intermedios / número total de mandos intermedios.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                      |
|                                   | <b>RECURSOS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia técnica y administrativa.</li> <li>• Revisión lingüística desde la Vocalía de Mujer y Montaña.</li> <li>• Plan de igualdad</li> <li>• Protocolo de prevención de abusos sexuales.</li> <li>• Guía lenguaje inclusivo.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                 |



|                                 |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>7.- ÀREA<br/>COMUNICACIÓ</b> | <b>OBJETIVOS</b>      | <p>1- Garantizar la igualdad en las comunicaciones federativas (escritas, gráficas, etc..)</p> <p>2- Utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y publicaciones corporativas.</p>                                                                                                                                                                                                         |
|                                 | <b>MEDIDAS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un patrón de comunicación no sexista en cartas, correos electrónicos, impresos, documentación, reuniones, convocatorias, etc.; tanto en relación a la comunicación interna como externa.</li> <li>• Uso de una comunicación / imágenes no sexista en web y redes sociales</li> <li>• Promoción en medios de comunicación de mujeres montañeras</li> </ul> |
|                                 | <b>DURACIÓ-TIEMPO</b> | Anual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                 | <b>INDICADORES</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han incluido en las comunicaciones la igualdad de género: sí / no</li> <li>• Se han utilizado imágenes sexistas en la web y en las redes sociales: si/no</li> </ul>                                                                                                                                                                                               |
|                                 | <b>RECURSOS</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía lenguaje inclusivo.</li> <li>• Revisión lingüística desde la Vocalía de Mujer y Montaña.</li> <li>• Plan de igualdad.</li> <li>• Protocolo de prevención de abusos sexuales</li> </ul>                                                                                                                                                                          |

|                       |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8.- ÀREA CLUBS</b> | <b>OBJETIVOS</b>       | <p>1.- Fomentar y mantener la igualdad en las actividades deportivas de promoción.</p> <p>2.- Fomentar la incorporación de federadas a puestos de decisión de clubes y estamentos deportivos en colaboración con las Vocales de Clubs y Deportistas Provinciales.</p> <p>3.- Incorporar una comunicación igualitaria, promoviendo el uso del lenguaje y de las imágenes no sexistas.</p>                                                                                             |
|                       | <b>MEDIDAS</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de sensibilización en fases electorales, reuniones anuales de clubes, animación a la participación de la mujer en las mismas.</li> <li>• Promocionar a mujeres en puestos de decisión de clubes</li> <li>• Establecer patrones de comunicación no sexista en cartas, correos electrónicos, impresos, documentación, reuniones, convocatorias, imágenes, etc.; tanto en relación a la comunicación interna como externa.</li> </ul> |
|                       | <b>DURACIÓN-TIEMPO</b> | Anual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                       | <b>INDICADORES</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y tipo de actuaciones de sensibilización.</li> <li>• Número de mujeres/hombres en puestos de decisión de los clubs.</li> <li>• Uso sexista del lenguaje: si/no</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                       | <b>RECURSOS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoramiento responsable por parte de la vocalía de Mujer y Montaña.</li> <li>• Guía lenguaje inclusivo.</li> <li>• Plan de igualdad.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión del Plan de Igualdad de la FEMECV y la vocalía de Mujer y Montaña serán la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Mantendrá reuniones periódicas, una vez al año, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo de los objetivos del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación final al término de los 4 años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la FEMECV en tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar, modificar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Como se ha indicado anteriormente, al finalizar el periodo de vigencia del Plan de Igualdad en 2028 se realizará la evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad, un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

## 8. SITUACIÓN ACTUAL DE HOMBRES Y MUJERES DENTRO DE FEMECV PARA EL NUEVO PLAN DE IGUALDAD-2024-2028

Se ha analizado la situación actual de todos los hombres y mujeres pertenecientes a la FEMECV como punto de referencia y seguimiento de este nuevo plan de igualdad.

| JUNTA DIRECTIVA                              |         |         |
|----------------------------------------------|---------|---------|
| N.º de hombres y mujeres en Junta directiva: | HOMBRES | MUJERES |
|                                              |         | 9       |

Mediante esta alta participación la mujer comienza a tener una gran presencia en la federación a la par que se da ejemplo al resto del organismo, de estructura amplia y compleja.

| <b>VOCALÍAS</b>                             |                |                |
|---------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>N.º de hombres y mujeres en Vocalías</b> | <b>HOMBRES</b> | <b>MUJERES</b> |
|                                             | 40             | 28             |
| Cultura, Territorio y voluntariado:         | 2              | 2              |
| Juventud y familia:                         | 4              | 1              |
| Montaña inclusiva y solidaridad:            | 2              | 3              |
| Medio Ambiente:                             | 5              | 4              |
| Mujer y Montaña:                            |                | 5              |
| Seguridad, salud y formación:               | 3              | 3              |
| Barrancos:                                  | 6              |                |
| Senderos y Refugios:                        | 5              | 1              |
| Personas Mayores:                           | 1              | 3              |
| Clubs y Deportistas provinciales:           |                | 3              |
| Marcha Nórdica                              | 5              | 1              |
| Carreras por Montaña:                       | 3              | 1              |
| Escalada y Alpinismo:                       | 4              | 1              |

Aunque encontramos mujeres en todas las vocalías existe disparidad en la participación de las vocalías de Barrancos, Senderos y refugios, Marcha Nórdica y Escalada y Alpinismo. Vemos necesario que a medida que ciertos colaboradores dejen la federación por motivos varios se vaya contando con la colaboración de mujeres también en estas vocalías, máxime por ejemplo en escalada dónde encontramos un número más que importante hoy día.

| <b>ORGANIGRAMA PROFESIONAL DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA</b> |                |                |
|----------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>N.º hombres y mujeres en el organigrama profesional</b>     | <b>HOMBRES</b> | <b>MUJERES</b> |
|                                                                | 5              | 19             |
| <u>Área de Administración:</u>                                 | 1              | 5              |
| <u>Área Comunicación y Marketing:</u>                          | 1              | 2              |
| <u>Área de Entidades:</u>                                      |                | 2              |
| <u>Área Deportiva:</u>                                         | 1              | 1              |
| <u>Área de Coordinación de actividades:</u>                    |                | 2              |
| <u>Área de Formación: EVAM</u>                                 | 1              | 1              |
| <u>Área de Formación: Claustro</u>                             |                | 1              |
| <u>Área de Formación: TOSSAL</u>                               | 1              | 2              |
| <u>Área de Senderismo:</u>                                     |                | 1              |
| <u>Área Económica:</u>                                         |                | 2              |

| <b>ASAMBLEA</b>                         |         |         |
|-----------------------------------------|---------|---------|
| N.º de hombres y mujeres en la Asamblea | HOMBRES | MUJERES |
|                                         |         | 82      |
| <u>Castellón</u>                        | 13      | 2       |
| <u>Valencia</u>                         | 38      | 5       |
| <u>Alicante</u>                         | 31      | 10      |

### **EVAM Y TOSSAL**

| <b>ASAMBLEA</b>                        |         |         |
|----------------------------------------|---------|---------|
| N.º de hombres y mujeres en formación: | HOMBRES | MUJERES |
|                                        |         | 7       |

| MATRICULADOS TOSSAL - HOMBRE        | TITULACION |  | MATRICULADOS TOSSAL -MUJER          | TITULACION |
|-------------------------------------|------------|--|-------------------------------------|------------|
| CICLO INICIAL SENDERISMO 2020/2021  | 19         |  | CICLO INICIAL SENDERISMO 2020/2021  | 2          |
| CICLO FINAL MEDIA MONTAÑA 2020/2021 | 6          |  | CICLO FINAL MEDIA MONTAÑA 2020/2021 | 2          |
| CICLO FINAL ESCALADA 2020/2021      | 3          |  |                                     |            |
| CICLO FINAL BARRANCOS 2020/2021     | 2          |  |                                     |            |
|                                     |            |  |                                     |            |
| CICLO INICIAL SENDERISMO 2021/2022  | 26         |  | CICLO INICIAL SENDERISMO 2021/2022  | 7          |
| CICLO FINAL BARRANCOS 2021/2022     | 2          |  | CICLO FINAL BARRANCOS 2021/2022     | 1          |
|                                     |            |  |                                     |            |
| CICLO INICIAL SENDERISMO 2022/2023  | 21         |  | CICLO INICIAL SENDERISMO 2022/2023  | 6          |
| CICLO FINAL ESCALADA 2022 /2023     | 2          |  |                                     |            |
| CICLO FINAL BARRANCOS 2022/2023     | 4          |  |                                     |            |

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>BOLSA EVAM -2024 - HOMBRE</b> | <b>69</b> |
| <b>BOLSA EVAM -2024 - MUJER</b>  | <b>3</b>  |

## **NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES PRESIDENTES DE CLUBS**

| <b>PRESIDENCIA CLUBS</b>                |         |         |
|-----------------------------------------|---------|---------|
| N.º de hombres y mujeres en la Asamblea | HOMBRES | MUJERES |
|                                         |         | 486     |
| <u>Castellón</u>                        | 94      | 15      |
| <u>Valencia</u>                         | 216     | 30      |
| <u>Alicante</u>                         | 176     | 13      |

En la evolución de licencias por provincias se puede observar, en el diagnóstico anexo, que en el 2024 ha disminuido ligeramente. Si observamos la segmentación por género y provincia la federación de mujeres es el 50 % que la de los hombres, en algunos casos, como en la provincia de Castellón ha disminuido notablemente. A la vista de estos resultados, llegamos a la conclusión que hay que seguir trabajando para la motivación, formación e incorporación de las mujeres en los deportes de montaña. Por ello ponemos en relevancia la aplicación de este Plan de Igualdad.