# PLAN DE IGUALDAD DE LA FEDERACIÓN ARAGONESA DE ESGRIMA

**MAYO 2022**

Federación Subvencionada por:

GOBIERNO DE ARAGON

**CONTENIDO**


| | |
|---|---|
| INTRODUCCIÓN | **2** |
| COMISIÓN DE IGUALDAD | **5** |
| DIAGNÓSTICO | **5** |
| Estructura | 5 |
| Área deportiva | 7 |
| Área de comunicación | 12 |
| EJES DE INTERVENCIÓN | **16** |
| OBJETIVOS | **17** |
| MEDIDAS DE ACTUACIÓN | **19** |
| EVALUACIÓN DEL PLAN | **20** |


Federación Subvencionada por:

GOBIERNO DE ARAGON

# 1. INTRODUCCIÓN

En los libros de historia siempre se relata la valentía y bravura de los hombres que lucharon con sus espadas para defender su honor. Pero…¿Qué ocurre con las mujeres?¿Ellas no lucharon? Está claro que sí lo hicieron. Algunas de ellas lograron escapar de esa cultura que les impedía esgrimir una espada. Aunque no fue en todas las sociedades y épocas donde se vió negativo que las mujeres empuñaran armas. Por ejemplo, en la Antigua Grecia no había distinción de sexos en la práctica deportiva y en Roma, las mujeres aristócratas hacían ejercicio como natación, esgrima, pesas, etc. Pero médicos de la época, como Ovidio, no recomendaban el ejercicio físico por lo que la esgrima pasó a considerarse sólo como preparación para la guerra.

Conforme fue pasando el tiempo, se fue viendo cada vez que una mujer hiciese ejercicio. Y hasta el Renacimiento no se volvería a retomar la posibilidad de que una mujer hiciera deporte. Estas mujeres serían, en todo caso, mujeres de poder. En Francia, Italia, Inglaterra y Alemania había duelos esporádicos entre damas desde el siglo XVI, aunque se volvieron más comunes a mediados del siglo XVII.

A lo largo de los años, valientes mujeres fueron rompiendo la regla social de que sólo los hombres podían combatir. Gracias a ellas, actualmente, todas podemos practicar este deporte.

***Historia de la Esgrima en Aragón***

Entre los años 1960 y 2000, antes de la existencia de la federación se reconoce la práctica deportiva entre las personas procedentes del ejército español en la Academia General y el Club Náutico de Zaragoza, así como la práctica entre deportistas universitarios procedentes de Madrid que estudiaban en la Universidad de Zaragoza y compartían sus conocimientos con compañeros residentes en los Colegios Mayores o de deportistas procedentes de otras CCAA o países que compartían sus conocimientos en gimnasios, casas de juventud o servicios comarcales, para ganarse alguna moneda y poder entrenarse.

No existiendo federación, los y las aragonesas que quisieron participar en las competiciones nacionales disponían de un Delegado nombrado por la R.F.E.E. para la tramitación de las licencias. Este cargo lo representaba el Sr. Virgilio Velilla entre los años 1985 y 1990.

La historia de la Federación Aragonesa de Esgrima en Aragón nace de la mano de Ramón Alcaine quién apoyado por la maestra de esgrima Yolanda Turón y el deportista internacional de espada Eugenio Jay, así como por el resto de los doce practicantes que se federaron el primer año, adquirió la condición de Delegado en funciones para Aragón de la R.F.E.E., y trabajó en todo el proceso fundacional con la colaboración estrecha del Director Técnico de la R.F.E.E. Joaquín Campomanes.

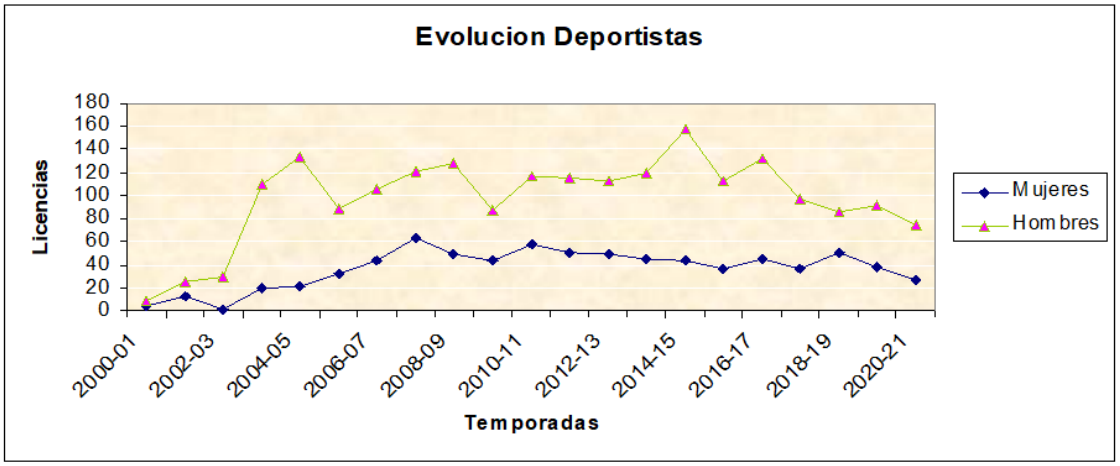
***Historia de la Esgrima Femenina en Aragón***

En la temporada de la fundación (1999-2000) de la federación tramitaron sus licencias 13 personas de las cuales 5 eran mujeres y 8 eran hombres. El porcentaje del 33% de participación femenina fue el primer dato estadístico a tener en cuenta.

Con fecha de 9 de noviembre de 2000, el Director General de Deportes de la D.G.A., Fernando Arcega, firmó el documento por el cual se autorizaba la constitución de la Federación Aragonesa de Esgrima.

Fue reconocida oficialmente por el Gobierno de Aragón en RESOLUCIÓN de 8 de enero de 2001, de la Dirección General de Juventud y Deporte, por la que se ordenaba la publicación en el «Boletín Oficial de Aragón», de la ratificación de los Estatutos de la Federación Aragonesa de Esgrima, y ya desde sus orígenes las participaciones han sido tanto de mujeres como de hombres lo que se demuestra con el hecho de que el primer ranking aragonés absoluto contó con 29 hombres y 10 mujeres.

La aceptación de la federación en la sociedad practicante de nuestro deporte, antes de su existencia, se reflejó con un aumento en el registro de personas en la federación, y por lo tanto de licencias. Así tenemos que en la temporada posterior a su constitución el número total de personas con licencias tramitadas fue de 40 personas, de las cuales 14 eran mujeres, por lo que el porcentaje pasaba a ser del 35% de participación femenina.




*Gráfica de la evolución histórica de deportistas de la Federación por sexos*

***Del crecimiento inicial a la realidad en Aragón***

A la necesidad de visibilización del deporte femenino nuestro deporte precisa de su propia visibilización. Es un deporte minoritario, por lo tanto conformamos una minoría que nos diferencia claramente del resto. No somos ni mejores ni peores. Simplemente, distintas y distintos.

Crecemos con el crecimiento económico y cuando las circunstancias legales y sociales nos permiten captar personas y retrocedemos al menor síntoma de debilidad económica o social. Como todos los deportes minoritarios.

***Actualidad de la esgrima aragonesa. Méritos.***

No debemos olvidar la gran importancia que ha tenido la mujer en la historia de la federación aragonesa, no solamente por sus resultados deportivos como medallas en Campeonatos de España:

- Marisa Atauri: ORO EN CATEGORIA VETERANA (2008)
- Beatriz Rangel: PLATA EN CATEGORÍA CADETE (2018) y BRONCE EN INFANTIL (2016)

Sino también por su compromiso con la gestión y dirección de la entidad desde sus orígenes , hecho que se demuestra con que a lo largo de nuestra historia, donde una mujer fue presidenta en funciones durante el periodo de transición en la fundación , **Yolanda Turón** , después de la dimisión del presidente fundacional Ramón Alcaine; y que tres mujeres han sido presidentas en los distintos procesos electorales , **Belén Salinas, Cristina García e Izarbe Altuna**, siendo tan solo un hombre , Ramón Alcaine , el que ha ostentado el cargo de la presidencia . Mantener esta situación también forma parte del Plan de Igualdad.

A lo largo de todos estos años, desde la fundación, en el 2000, hasta el 2019 ha habido un total de 807 deportistas, de los cuales 258 son de sexo femenino y 549 son de sexo masculino. Lo que sería un 31,97% de mujeres y 68,03% de hombres. Se puede apreciar que hay una diferencia del 36,06%. Lo que buscamos con este Plan de Igualdad es conseguir que esta diferencia sea menor.

Este plan de Igualdad es una adaptación y mejora del Primer Plan de Igualdad aprobado el 18 de Marzo de 2019 ya revisado anualmente durante dos años. En este nuevo Plan se tendrán en cuenta por tanto las evaluaciones y los resultados obtenidos hasta ahora.

# 2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la Federación Aragonesa de Esgrima fue aprobada previamente en Asamblea General y está compuesta por:

- María Alcaine: como presidenta de esta comisión; Vocal de la Junta Directiva; Presidenta de la Comisión de Mediación y Arbitraje; Presidenta del Comité de Competición de la FAE[1]; Y vocal del Comité de Jueces.
- Cristina García: vocal de esta comisión; Vocal de la Junta Directiva; Y presidenta del Comité de apelación de la FAE.
- Marina Muro: vocal de esta comisión.
- Jose Ramón Alcaine: Director Técnico de la Federación. No forma parte oficial de la Comisión ya que sus responsabilidades para con la Federación son de gestión y técnicas. Sin embargo ha colaborado activamente en su desarrollo y ha supervisado los aspectos técnicos del mismo.

# 3. DIAGNÓSTICO

## Estructura

Tras las elecciones que tuvieron lugar a mediados de octubre de 2020 se han presentado cambios tanto en la Junta Directiva como en la Asamblea y el Comité Federativo. En este Plan de Igualdad realizaremos un análisis de la realidad de la Federación antes y después de la aplicación del primer Plan de Igualdad realizado en 2019.

1. **Junta Directiva.**

La Junta Directiva de la Federación Aragonesa de Esgrima estaba formada por 7 personas, de las cuales 2 eran mujeres y 5 hombres. Actualmente tras las elecciones de 2020 la Junta Directiva está formada por 3 mujeres, una de las cuales ostenta el cargo de presidenta y 3 hombres.

[1] Federación Aragonesa de Esgrima.

Como podemos observar la presencia de mujeres en la Junta Directiva ha aumentado como se planteaba en el anterior Plan de Igualdad, donde nos marcamos el objetivo de aumentar el número de candidaturas femeninas y por tanto un mayor número de mujeres en la Junta Directiva. Esto es todo un reto dada la baja presencia de mujeres en este deporte. Los porcentajes de representación de un 50% de mujeres en la Junta Directiva no son representativos del porcentaje de licencias femeninas sobre el total, por lo que lo consideramos un éxito y un paso importante hacia una visibilización de la mujer en este deporte animando a las chicas jóvenes a seguir involucradas en el deporte tras su etapa deportiva.

*Imagen del último proceso electoral*

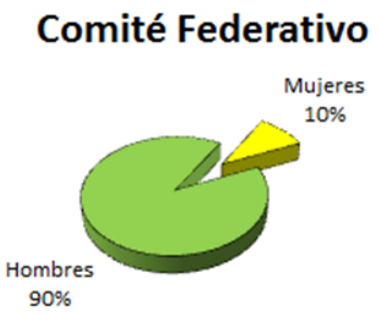
## 2. Asamblea.

La Asamblea en 2019 estaba formada por 10 personas. La mujer sólo estaba presente en un caso, en representación del arbitraje. La presencia de la mujer en la asamblea era muy escasa y no tenía ninguna correlación con la proporción de las mujeres federadas, en este caso, menos representación en la asamblea que en licencias. Actualmente de las 9 personas que forman la Asamblea en esta legislatura, 7 son hombres y 2 mujeres.

Podemos ver que la representación femenina ha aumentado un 12% respecto a la anterior legislatura. Es un cambio positivo pero sigue siendo escaso.

### 3. Comité Federativo.

En la anterior legislatura el Comité Federativo lo componían un total de 10 personas, dónde tan sólo había una mujer. En cambio en esta legislatura el Comité Federativo consta de 14 integrantes, en el que 9 son hombres y 5 mujeres. Las mujeres están presentes en 7 comités de 12.



Podemos afirmar que ha habido un aumento de representación de mujeres en el Comité Federativo.

Durante el pasado proceso electoral ha habido las mismas candidaturas de mujeres que de hombres. Aunque el número de candidaturas femeninas no ha sido superior al de hombres si hemos apreciado un aumento en su número y gracias a ello una mayor representación de mujeres en los órganos directivos. Valorando especialmente que es una mujer la que ostenta el cargo de la presidencia.

# Área deportiva

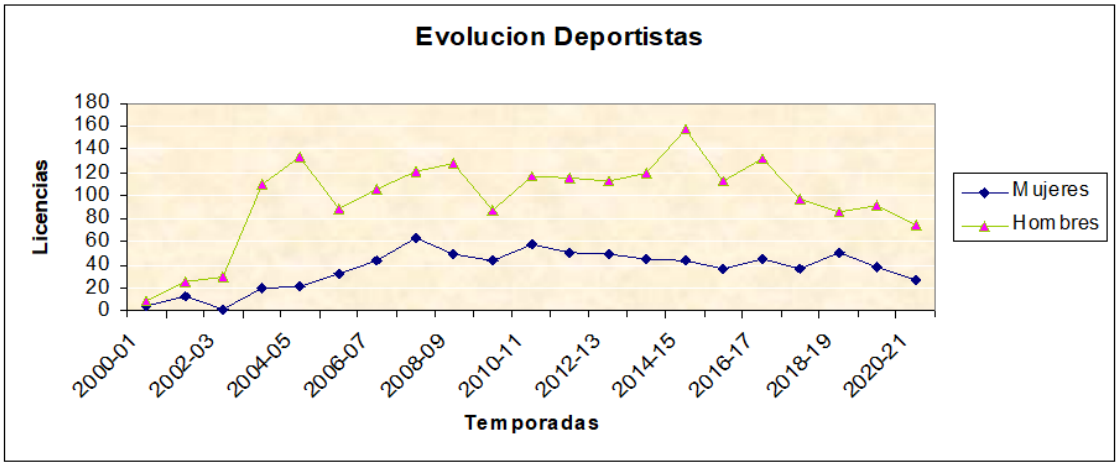
### 1. Deportistas.

No se ha realizado ninguna campaña a inicio de temporada para la promoción del deporte femenino. Se realizó una campaña, a final del año 2020, con el banco de actividades de la Diputación General de Aragón para la visibilización del deporte femenino en los deportes minoritarios.

Las licencias femeninas del primer año son gratuitas, a excepción del seguro deportivo, las de segundo año la mitad del precio y las licencias de más de tres años se les han cobrado la cuota total. La inscripción en competiciones femeninas también

son gratuitas si en la misma jornada se desarrollaban competiciones masculinas del mismo arma y se ha cumplido.

Si observamos la progresión del número de licencias podemos ver que el número total de licencias femeninas ha descendido desde 2008 (63 licencias), fecha más antigua con el máximo de licencias femeninas alcanzado. La tendencia de las licencias femeninas ha sido decreciente pero con poca pendiente y constante al contrario que las licencias masculinas que han fluctuado bastante a lo largo de los años. El número total de licencias masculinas ha aumentado desde 2008 (121 licencias).




*Gráfica de la evolución histórica de deportistas de la Federación por sexos*

Analizando las licencias por categoría y sexo continuamos viendo la superioridad numérica de las licencias masculinas en todas las categorías. Únicamente encontramos mayor número de licencias femeninas en la categoría cadete de 2013-2014 y en juvenil de 2010-2011. Son casos aislados puntuales.

Podemos ver que en las categorías cadete y absoluta con el paso de los años la proporción de mujeres es cada vez menor respecto al total. En cambio en la categoría juvenil la proporción aunque menor la femenina se mantiene más constante. Si nos fijamos en la categoría absoluta, este dato nos refleja que los hombres practican la esgrima durante más tiempo que las mujeres.

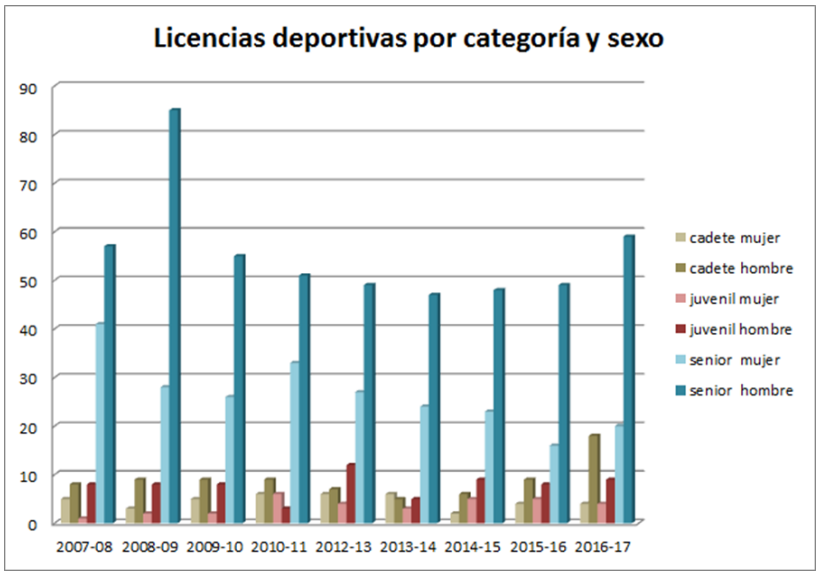



*Gráfico del número de licencias deportivas divididas por categoría y sexo*

A lo largo de todos los años la mayoría de las licencias de ambos sexos se han concentrado en la categoría absoluta (senior). Las categorías de cadete y juvenil se mantienen similares.

Las licencias deportivas de esta temporada han sido 75 de hombres y 27 de mujeres.

La temporada 2019-2020 hubo 38 licencias federativas femeninas y 92 masculinas. Podemos observar que no ha habido mucha diferencia. El número de mujeres tiradoras ha sido aproximadamente el mismo que los años anteriores.

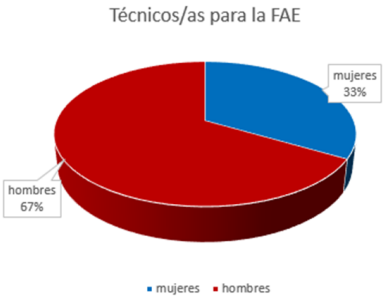
*Imagen de la tiradora Beatriz Rangel en una prueba nacional*

## 2. Personal técnico.

Los datos sobre el personal técnico son reducidos ya que en Aragón el número de entrenadores/as es muy escaso. Únicamente hay una licencia de entrenadora que pertenece a una mujer. Durante los años su presencia es constante y cabe destacar que a partir del año

2013 pasó de ser Técnico de Nivel I a Nivel II. El número de licencias masculinas es altamente superior en proporción.

El número de mujeres técnicas es el mismo que en la temporada pasada. Hubo una baja por parte de una técnica y un alta por parte de otra.




La proporción actual de mujeres técnicas es de un 17% frente al 83% masculino. Es una participación muy escasa a la que hay que añadir que ese porcentaje pertenece a una sola mujer en todo Aragón.

Respecto al personal técnico contratado por parte de la Federación Aragonesa de Esgrima han sido dos hombres y una mujer. Lo cual mejora mucho la situación anterior de cero mujeres técnicas.

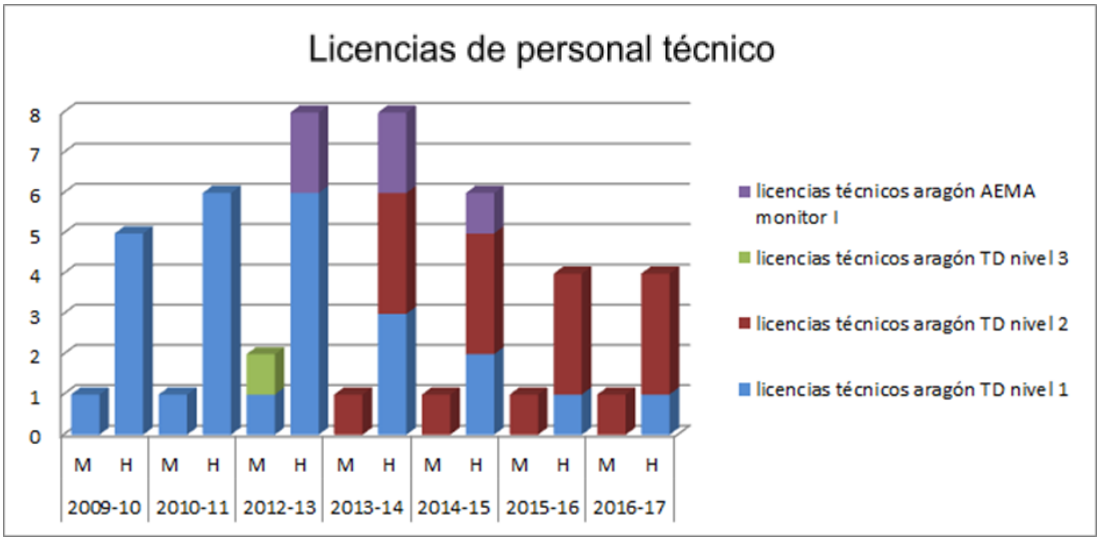



*Gráfico de las licencias de personal técnico divididas según nivel*

### 3. Arbitraje.

Actualmente la FAE tiene registradas 13 licencias de arbitraje de hombres y 8 de mujeres.

Comparado con años pasados ha habido un aumento de un 18% del número de licencias de arbitraje para mujeres.

Destacar también que la única licencia de árbitro nacional pertenece a un hombre. Se debería intentar que al menos otra mujer también adquiriera ese título.

Sin embargo la contratación por parte de la FAE de árbitros/as para las competiciones llega a un 44% de mujeres, lo cual es una buena visibilización de la mujer en las competiciones.

*María Alcaine arbitrando un asalto nacional*

Analizando el gráfico observamos que con el paso de los años el número de árbitros masculinos ha ido aumentando poco a poco y sin embargo el número de árbitros femeninos se ha mantenido más o menos constante en sus bajas cifras.

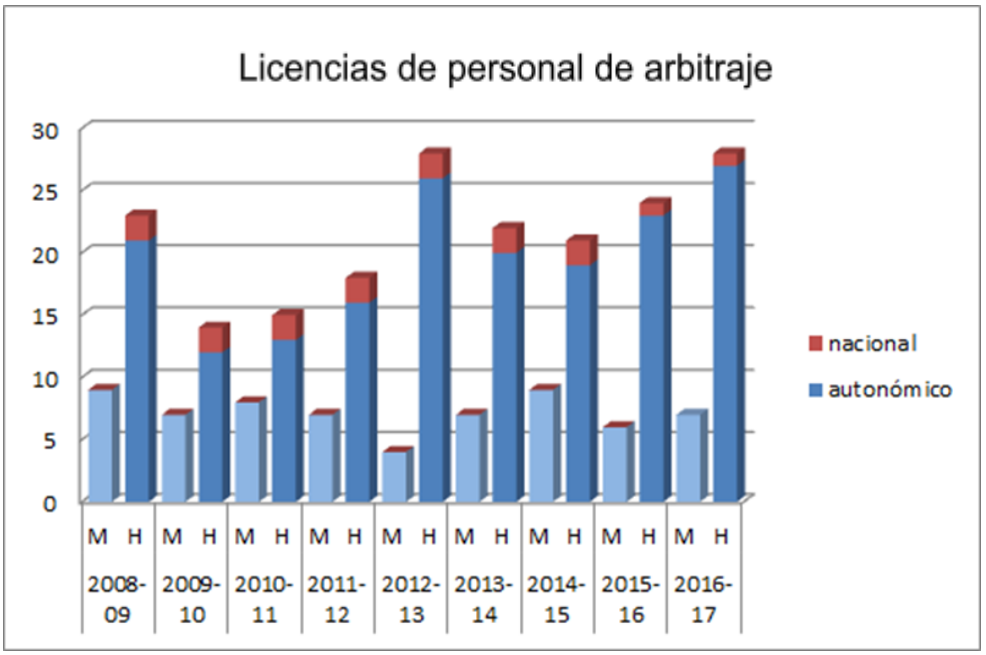



*Gráfico de las licencias de personal de arbitraje por sexo y categoría, nacional o autonómica.*

# Área de comunicación

1. **Lenguaje escrito.**

Desde que se comenzó con el Primer Plan de Igualdad se ha buscado la utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la Federación. Sin embargo esto no se ha conseguido en todos los casos.

*Circular 2020-2021/1:*
*"ARBITROS FEDERADOS"*
*"DEPORTISTAS FEDERADOS"*
*"NO FEDERADOS"*
*"(…) 9 alumnos"*
*"(…) Nombre y Apellido del Alumno o del Club (…)"*

*Circular 2020-2021/2:*
*"ARBITROS CON ACTIVIDAD 2019-20"*
*"(…) 8 alumnos"*
*"Los alumnos aspirantes realizarán sus inscripciones (…)"*

*Circular 2020-2021/5/6/8/9/10/11/12/13/15:*
*"(…) y personas del entorno de los tiradores (…)"*
*Circular 2020-2021/7:*
*"(…) el Registro de Acceso de aquellos que no la presenten (…)"*

*Circular 2020-2021/8:*
*"(…) proclamación del Campeón de los Juegos (…)"*

*Circular 2020-2021/16:*
*"(…) La seguridad del árbitro (…)"*
*"(…) tendrán la consideración de federados (…) en la seguridad de sus propios hijos."*
*"FEDERADOS"*
*"(…) 10 alumnos"*
*"Los alumnos aspirantes realizarán (…)"*

*Circular 2020-2021/17:*
*"Los alumnos aspirantes realizarán (…)"*

Se ha encontrado en algunas circulares el uso de un lenguaje no inclusivo al utilizarse el masculino genérico. Sin embargo, se aprecia un incremento muy notable en el uso de este lenguaje respecto al año anterior. Se debe seguir mejorando en este aspecto.

## 2. Cartelería.

La única cartelería presentada en la temporada 2020-2021 fueron en las III Jornadas de Esgrima y Mujer y el los Juegos Deportivos en Edad Escolar. Como podemos observar en dos de los tres carteles sólo aparecen mujeres y el otro se trata de un cartel totalmente neutro, donde además el lenguaje es inclusivo. Se cumplen los objetivos marcados por el Plan de Igualdad.

Este año 2022 por el momento sólo se han realizado dos carteles. El de las IV Jornadas de Esgrima y Mujer, en colaboración con la asociación Somos+ y las IV Jornadas de Esgrima Adaptada. El primer cartel muestra una imagen de un deportista sin sexo definido, neutro, por lo que cumple el Plan de Igualdad. Por otro lado, el siguiente cartel de las Jornadas de esgrima Adaptada también lo cumple, ya que en las imágenes hay aproximadamente el mismo número de deportistas femeninos que masculinos y el lenguaje utilizado es inclusivo.

### 3. Página web.

Se han realizado cambios en la página web en los que se ha tenido en cuenta la visibilización de la mujer y el lenguaje inclusivo, aunque se han podido encontrar 5 palabras no inclusivas.

– Seguridad de que el profesor que te imparte clases está titulado, homologado y actualizado y que participa en cursos de formación permanente impartidos por la F.A.E. o por la R.F.E.E.

– Si un deportista abandona la actividad deportiva y la quiere retomar al cabo de un tiempo, puede encontrarse con el mismo problema al no existir su historial en la F.A.E.

– El deportista no está protegido ante accidentes deportivos ni ante la responsabilidad civil derivada, con un seguro que es obligatorio por Ley.

Directivos, directivas, entrenadoras, entrenadores, juezas, jueces, madres, padres y familiares y cuantas personas asistan a entrenamientos o competiciones:

1.- Incrementar el colectivo de árbitros

**4. Campañas.**

Al comenzar con el Plan de Igualdad se creó una revista digital, a modo de Blog, donde se compartían los hitos deportivos de nuestras deportistas y noticias que pudieran ser de interés. Sin embargo, tras la primera revisión del Plan se concluyó que apenas había visitas y que debíamos cambiar a otro medio. Fue entonces sustituída por una cuenta de Instagram: @esgrimistas_aragon que cuenta con 228 seguidores y 67 publicaciones. Se publican todas las noticias de las tiradoras aragonesas con sus resultados y fotos.

*Imagen de la Campaña Esgrima y Mujer 2022 junto a la Asociación Somos +*

También se ha hecho un trabajo de visibilización de la mujer en el deporte a través del Banco de Actividades realizado esta temporada por la Diputación General de Aragón dónde una técnica de la Federación ha realizado diversas actividades.

5. **Protocolo contra el acoso y abusos sexuales.**

Se ha presentado el Protocolo de Prevención de Abusos Sexuales y Acoso cuya estructura está basada en el protocolo de la Real Federación Española de Esgrima y se ha añadido el proceso de actuación recomendado por la Diputación General de Aragón, compuesto por una Asesoría Confidencial y una Comisión Disciplinaria. Tanto la asesoría como la comisión están dirigidas por mujeres.

La modificación del 181-183 del Marco Legal no se ha modificado ni añadido puntos, debido a que el resto de los puntos del Código Penal hacen referencia a las penas de prisión correspondientes, que no procede reflejar en este protocolo, ya que es algo que sólo ejecutará un juez o una jueza.

Se han añadido puntos respecto a las Medidas de Prevención de la Real Federación Española de Esgrima, pero no se ha añadido ningún punto respecto al uso de vestuarios. Se ha habido cambios en el Procedimientos de actuación Frente al Acoso y Abuso Sexual. Se ha cambiado al aconsejado por la Diputación General de Aragón, añadiendo la Asesoría Confidencial y la Comisión Disciplinaria.

# 4. EJES DE INTERVENCIÓN

La comisión de Igualdad de la FAE va a trabajar en su Plan de Igualdad sobre los siguientes ejes de intervención:

A. Estructura: Organización y funcionamiento federativo.
B. Área de comunicación.
C. Área deportiva.
    a. Deportistas.
    b. Técnicas.
    c. Arbitraje.

Para mejorar las carencias detectadas mediante el análisis y diagnóstico de los ejes detallados, el plan de igualdad trabajará sobre los siguientes objetivos.

# 5. OBJETIVOS

**ESTRUCTURA**

**Objetivo general:** Aumentar el número de mujeres en la Junta Directiva, Asamblea y Comité Federativo buscando la paridad.

**Objetivos específicos:**

- Fomentar la participación de las mujeres en la gestión, actividad y en los órganos de gobierno de la federación.
- Promover la inclusión de cláusulas en las normativas Federales para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en selecciones autonómicas y sus responsables.

**ÁREA DE COMUNICACIÓN**

- LENGUAJE ESCRITO

  **Objetivo general:** Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la Federación.

  **Objetivos específicos**:
  - Implantar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos de la federación así como en la página web y redes sociales.
- CARTELERÍA

  **Objetivo general**: Tener carteles inclusivos.

  **Objetivos específicos**:
  - Que todos los carteles de la Federación sean inclusivos y no sexistas.
  - Fomentar la presencia de mujeres en la cartelería o imágenes sin género.

- PÁGINA WEB

  **Objetivo general**: Fomentar la presencia de las mujeres en un primer plano en la web.

  **Objetivos específicos**:
  - Mejorar la presencia femenina en la página web.
  - Hacer una página web igualitaria.

- CAMPAÑAS

  **Objetivo general**: Promocionar la igualdad de género.

  **Objetivos específicos**:

  - ❖ Visibilizar a las deportistas femeninas.
  - ❖ Incluir a la mujer en la publicidad de la Federación.

## ÁREA DEPORTIVA

- DEPORTISTAS

**Objetivo general**: Aumentar el número de deportistas mujeres.

**Objetivos específicos**:

- ❖ Mejorar la participación de deportistas mujeres en las pruebas nacionales.
- ❖ Incentivar la creación de un equipo de espada femenino que compita a nivel nacional.

- TÉCNICAS

**Objetivo general**: Aumentar el número de entrenadoras femeninas.

**Objetivos específicos**:

- ❖ Fomentar el respeto por las entrenadoras femeninas mediante una mayor visibilización de su trabajo.

- ARBITRAJE

  **Objetivo general**: Aumentar el número de árbitras femeninas.

  **Objetivos específicos:**

  - ❖ Fomentar el respeto a las árbitras femeninas.
  - ❖ Facilitar la contratación de mujeres para las pruebas organizadas por la Federación.

# 6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

**ESTRUCTURA**

| | |
|---|---|
| 1 | Aumentar el número de mujeres participantes en el deporte mediante la ejecución de campañas de captación orientadas a niñas. |
| 2 | Emitir un comunicado a los clubes recomendando la participación por igual de mujeres y hombres en sus candidaturas. |
| 3 | Establecer unas cuotas mínimas de participación de mujeres en los órganos federativos |
| 4 | Corregir y adaptar el Protocolo contra el acoso y abusos sexuales. |
| 5 | Adaptar, mejorar y revisar el Plan de Igualdad para aplicarlo durante la temporada. |

**ÁREA DE COMUNICACIÓN**

| | |
|---|---|
| 1 | Utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas de la federación mediante el uso de femeninos y masculinos (árbitras y árbitros), el uso de palabras neutras (arbitraje) y el uso de masculino y femenino abreviados (árbitras/os). |
| 2 | Una mayor representación gráfica de mujeres en la cartelería en competiciones mixtas. |
| 3 | Uso de lenguaje inclusivo en los carteles tanto en competiciones mixtas como femeninas. |
| 4 | Uso de lenguaje inclusivo en la web y visibilización de la mujer colocando en primer lugar los enlaces a las pruebas o resultados femeninos. |
| 5 | Continuidad y utilización de la cuenta de instagram @Esgrimistasdearagón donde se comparten noticias relativas a nuestras deportistas. |
| 6 | Campaña de colaboración con organismos públicos y asociaciones anual. |
| 7 | Visibilización de las deportistas en las “Jornadas de deporte en la calle” para atraer a un público femenino hacia nuestro deporte. |

**ÁREA DEPORTIVA**

| | |
|---|---|
| 1 | Realizar campañas de captación orientadas a niñas a cada inicio de la temporada. |
| 2 | Ofrecer licencias femeninas gratuitas durante los 3 primeros años consecutivos a |

| | |
|---|---|
| | excepción del seguro deportivo. |
| 3 | Inscripción a competiciones gratuitas cuando en la misma jornada se desarrolle la prueba masculina del mismo arma y siempre que no se alcance la cifra del 50% de participantes masculinos. |
| 4 | Favorecer la incorporación de mujeres técnicas siempre que las hubiera buscando una contratación del 50%. |
| 5 | Contratación de 50/50 hombres y mujeres para arbitrar una competición siempre que sea posible. |
| 6 | Subvenciones para las mujeres que deseen sacarse el título de árbitra. |

# 7. EVALUACIÓN DEL PLAN

**ESTRUCTURA**

| | *INDICADOR* | *CRONOLOGÍA* |
|---|---|---|
| 1 | Mayor número de licencias femeninas. | Desde implantación hasta revisión anual. |
| 2 | Aumento del número de candidaturas femeninas. | Próximas elecciones, 4 temporadas. |
| 3 | Mismo número de candidaturas femeninas y masculinas. | Próximas elecciones, 4 temporadas. |
| 4 | Tener y utilizar un Protocolo contra acoso y abusos sexuales actualizado. | Antes de la próxima temporada. |
| 5 | Establecer una continuidad de la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan. | Desde implantación hasta la próxima legislatura. |

**ÁREA DE COMUNICACIÓN**

| | *INDICADOR* | *CRONOLOGÍA* |
|---|---|---|
| 1 | Comprobar que en las publicaciones realizadas se esté | Desde que se implanta en |

| | | |
|---|---|---|
| | utilizando el lenguaje inclusivo. | adelante. |
| 2 | Un 50% de representación gráfica de mujeres en los carteles de competiciones mixtas. | Desde que se implante hasta que se consiga el 50% de representación. |
| 3 | Utilización de lenguaje inclusivo a la hora de realizar cualquier cartel de la federación en pruebas mixtas o femeninas. | Desde que se implanta en adelante. |
| 4 | Uso de palabras femeninas (Ej. Presidenta) cuando se requiera en la web y uso de lenguaje inclusivo. | Desde que se implanta en adelante. |
| 5 | Realizar al menos una publicación mensual en instagram visibilizando el trabajo de nuestras deportistas. | Desde que se implanta en adelante |
| 6 | Realizar al menos una campaña anual de promoción de la igualdad. | Hasta la nueva revisión del Plan de Igualdad. |
| 7 | Presencia de la promoción de igualdad de género en las Jornadas de Deporte en la calle. | Hasta 2022. |

**ÁREA DEPORTIVA**

| | *INDICADOR* | *CRONOLOGÍA* |
|---|---|---|
| 1 | Aumento del número de licencias femeninas en categorías inferiores. | 4 temporadas. O hasta la revisión anual del Plan de Igualdad. |
| 2 | Aumento de las licencias femeninas gracias a la discriminación positiva. | |
| 3 | Aumento de la participación femenina en las competiciones. | |
| 4 | Mayor visibilización de las mujeres técnicas en todas las categorías y aumento de contratación de técnicas. | |
| 5 | Igualdad de número de mujeres y hombres arbitrando en competiciones organizadas por la federación. | |
| 6 | Aumento del número de licencias de árbitras femeninas. | |