



# PLA D'IGUALTAT

*EL MASNOU BASQUETBOL*



## ÍNDEX

|   |         |
|---|---------|
| Introducció del pla d'igualtat i principis rectors..... | pàg 2.  |
| Marc normatiu.....                                      | pàg 4.  |
| Diagnosi.....   | pàg 6.  |
| Objectius, accions i indicadors.....                    | pàg 9.  |
| Planificació i sostenibilitat de pla.....               | pàg 13. |
| Compromís institucional.....                            | pàg 15. |

## PLA D'IGUALTAT EL MASNOU BASQUETBOL

Des de El Masnou Basquetbol, es treballa amb el propòsit de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest pla sorgeix com a punt de partida per seguir avançant en la transformació social i del club, promovent un enfocament de l'esport equitatiu i lliure de violència de gènere, absència de discriminació directa i indirecta i augmentant la visibilitat de les dones en l'àmbit esportiu, àmbit en el qual en el llarg de la història, les dones han sigut infravalorades i infrarepresentades.

Els principis rectors en els quals es basarà el Pla d'igualtat del club seran:



- 1. Igualtat d'oportunitats**, garantint l'accés equitatiu de dones i homes pel que fa a les activitats, rols i recursos del club. Des de la participació esportiva, fins a posicions de lideratge i formació.
- 2. Rebuig a la discriminació i la violència de gènere**, fomentant un ambient segur i respectuós, lliure de qualsevol forma de discriminació o violència masclista.
- 3. Incloure la perspectiva de gènere transversal**, involucrant la perspectiva de gènere en tota mena de presa de decisions, activitats i polítiques del club. Assegurant que l'enfocament igualitari estigui present en cada àmbit, des de les competicions esportives fins a la gestió interna del club.
- 4. Compromís amb l'educació i la sensibilització**, fomentant l'educació en temes d'igualtat i respecte a les diversitats de gènere entre jugadors i jugadores, famílies, entrenadors i entrenadores i personal del club.
- 5. Accessibilitat**, promovent polítiques que permetin una major participació de les dones i eliminant barreres que puguin impedir o dificultar la seva participació.

- 6. Equitat en recursos i suport**, assegurant que els equips femenins i masculins reben els mateixos recursos pel que fa a entrenaments i ús de les instal·lacions.
- 7. Visibilitat i representació femenina**, impulsant la presència de dones en rols visibles i de lideratge dins del club; com a entrenadores, gestores o posicions directives, i promoure models de referència femenins en l'esport.
- 8. Interseccionalitat**, tenint en compte la diversitat d'identitats socials com el gènere, l'ètnia, la classe, l'orientació sexual i altres factors, que podrien influir en les diverses experiències de discriminació o privilegis dels membres i l'estructura del club.

Per assolir aquests principis, es plantegen mesures concretes que garanteixin la participació activa de les dones en totes les àrees del club, des de les categories de base fins als equips de categories més altes, així com en els espais de presa de decisions. Es promourà la formació contínua tant per a jugadors i jugadores com per a entrenadors i altres membres del cos tècnic, amb la finalitat de fomentar una cultura d'igualtat i respecte. També es revisaran els protocols interns per assegurar que el club és un espai lliure d'actituds sexistes i comportaments discriminatoris.

A més, el club es compromet a augmentar la presència i visibilitat de les dones en l'àmbit esportiu, no només en termes de participació en competicions, sinó també en la difusió mediàtica i en la representació d'exemples femenins dins del món del bàsquet. Això inclou accions per potenciar el reconeixement dels partits femenins, així com la creació de continguts que donin a conèixer les fites aconseguides per les esportistes del club, contribuint així a un canvi de percepció social.

## MARC NORMATIU

El marc normatiu dins del qual es regeix aquest pla d'igualtat és; en primer lloc, dins del plànol internacional: la Carta de les Nacions Unides, la Declaració Universal dels Drets Humans i la CEDAW (Convenció de les Nacions Unides entorn de l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona). Així mateix, la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Pequín el 1995, on es posiciona el *gender mainstreaming* o transversalització de gènere a l'agenda internacional, com a paradigma innovador per abordar les desigualtats entre dones i homes.

Per altra banda, la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, aprovada l'any 2006, en l'article 20, reconeix la necessitat de prendre les següents mesures:

1. Assegurar a dones i homes el benefici d'un igual accés a les instal·lacions i activitats esportives, culturals i de temps lliure.
2. Animar a dones i homes a participar en igualtat en esports i activitats culturals, incloses aquelles que tradicionalment van ser considerades com a "femenines" o "masculines".
3. Animar a associacions culturals o esportives a promoure les seves activitats des d'una visió sense estereotips de gènere.

En el context nacional, la Llei 10/1990, del 15 d'octubre, regula l'activitat esportiva a través d'estructures associatives com clubs, federacions, lligues professionals i altres entitats. A més a més, la llei 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes (LOEIDH), estableix que totes les activitats esportives públiques han de regir-se pel principi d'igualtat, promovent l'esport femení i assegurant l'obertura de totes les disciplines a les dones, en tots els nivells, incloent-hi posicions de responsabilitat. Tanmateix, planteja una estratègia: la transversalitat del principi d'igualtat de tracte en l'actuació de tots els Poders Públics (article 15) i l'acció positiva, entesa com l'adopció de mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions de desigualtat respecte dels homes (article 11).

Per altra banda, anteriorment també s'aprova la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i l'any 2021 la Llei Orgànica 8/2021, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront la violència. Aquesta llei estableix, per primera vegada, obligacions específiques per a les administracions públiques i les entitats esportives amb relació a la violència exercida a les persones menors d'edat, inclosa la violència sexual.

A Catalunya, la promoció de condicions que afavoreixen la igualtat de les dones en l'esport queda reflectida en la llei vigent de l'Esport del 2000 (Decret legislatiu 1/2000). Pel que fa a la implementació del principi de la transversalització de gènere, aquest s'integra a la Llei 5/2008, on s'aplica el dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Finalment, la Llei autonòmica 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya. Aquesta llei és la base a escala autonòmica per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a tots els àmbits, inclòs l'esport. Obliga les entitats a impulsar mesures per evitar la discriminació de gènere i promoure la igualtat efectiva en les seves estructures.

El "Manifest per la Igualtat i la Participació de la Dona en l'Esport" del Consell Superior d'Esports (2009) reforça aquests principis, destacant la importància de garantir la igualtat d'oportunitats i facilitar l'accés i reconeixement de les dones en l'esport.

## DIAGNOSI

L'anàlisi de l'evolució de la pràctica esportiva per gènere a Catalunya ens mostra que la participació esportiva de les dones ha incrementat des de principis del s.XXI, no obstant això, les dades reflecteixen un menor accés de les dones a la pràctica esportiva a tots els nivells.

Seguidament, es mostren les dades recollides en el context del club, per tal de trobar punts forts i mancances, i a partir d'aquesta informació, definir els objectius a assolir i crear les mesures necessàries per continuar avançant en termes d'igualtat i diversitat.

### Composició del club

|              | Esportistes | Personal d'entrenament | Equip directiu | Equips |
|--------------|-------------|------------------------|----------------|--------|
| Dones        | 75          | 10                     | 3              | 6      |
| Homes        | 140         | 20                     | 8              | 10     |
| <b>TOTAL</b> | 215         | 30                     | 11             | 16     |

### Accés a recursos

#### 1. Hores d'entrenament i instal·lacions:

El club disposa de tres hores d'entrenament setmanals a la pista per equip, a més a més d'hores complementàries d'entrenament físic fora les instal·lacions o dins del gimnàs.

#### 2. Diferències en materials o equipaments?

Diferència de la mida de la pilota pels equips masculins i els femenins tal com marca el reglament de la Federació Catalana de Bàsquet.

3. Diferències salarials entre entrenadors i entrenadores?

No, els primers entrenadors reben el mateix salari sense diferenciar per sexe. Tanmateix, amb els segons entrenadors que reben un salari inferior, però no hi ha diferència per sexe.

Polítiques internes

4. El club compta amb polítiques d'igualtat o protocols específics?

Protocols d'assetjament sexual i de protecció d'infants i adolescents davant les violències en l'àmbit esportiu.

5. Fomenten la igualtat d'oportunitats o existeixen barreres implícites?

Es treballa per intentar que el principi d'igualtat estigui sempre present, tot i això, poden existir algunes barreres implícites que no sempre són fàcils de detectar, com per exemple estereotips o prejudicis inconscients que poden influir en l'accés o el benestar de certs col·lectius.

Ambient i percepció dels espais

6. Clima respectuós (jugadors / entrenadors):

Generalment respectuós, bon nivell de comunicació entre les dues parts i l'equip d'entrenament fomenta un ambient positiu amb els jugadors i jugadores. Hi ha una cultura de suport entre els jugadors, i molts d'ells es motiven mútuament durant els entrenaments i competicions.

7. Capacitació personal: entrenadors han rebut formacions en igualtat, diversitat i gestió de conflictes relacionats amb qüestions de gènere?

No



### Referents i rols de lideratge

8. Presència de dones en rols visibles de lideratge i direcció:

No

### Visibilitat i comunicació

9. Representació a les xarxes

La representació a les xarxes és bastant igualitària. Cada setmana es penjen els horaris dels partits de tots els equips, així com al final de la jornada es penjen els resultats i fotografies dels equips de totes les categories d'edat, nivell i independentment de si són equips femenins o masculins.

A partir d'aquestes dades, trobem una menor representació de les dones dins del club. Les dones representen un 35% dels esportistes i de direcció o administració un 27%. Aquesta composició evidencia la necessitat de promoure una major implicació femenina en tots els nivells. A més a més, la major part del personal d'entrenament està format per homes, les dones només representen el 33% d'aquest personal i de setze equips que formen part del club, deu són masculins i sis femenins.

Pel que fa a l'accés a recursos i entrenaments, no es reporten diferències significatives.

Tanmateix, no existeixen diferències salarials, fet que és positiu pel que fa a les condicions laborals dels entrenadors i entrenadores.

El clima dins del club és respectuós, i hi ha una bona relació entre jugadores i jugadors, juntament amb una relació cordial i de suport amb el personal d'entrenament. No obstant això, el personal tècnic no ha rebut formació en temes d'igualtat, diversitat o gestió de conflictes de gènere.

Envers els referents i el lideratge femení, l'absència de dones en rols visibles de lideratge i direcció limita la creació de referents femenins dins del club, fet que podria desincentivar la participació de més dones en aquests espais de poder i presa de decisions.

## OBJECTIUS, ACCIONS I INDICADORS

### Objectiu específic 1

Fomentar la igualtat de gènere en l'estructura del club, promovent una major representació de dones en càrrecs directius i tècnics dins del club.

| Indicadors   | Recursos i mesures   | Resultats desitjats   |
|--|--|---|
| Percentatge de dones en llocs de decisió (junta directiva, entrenadors, etc.). | Programes de mentoria per a dones que vulguin accedir a càrrecs directius o tècnics. | Augment de la presència femenina en càrrecs directius i tècnics dins del club fins a un 50% en un termini de tres anys. |

### Objectiu específic 2

Assegurar la igualtat d'oportunitats d'accés a les categories esportives, garantint que tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a equips i categories esportives dins del club.

| Indicadors   | Recursos i mesures   | Resultats desitjats  |
|--|--|--|
| Nombre d'homes i dones que participen en les proves d'accés a diferents categories esportives. | Promoció activa de les proves d'accés entre dones joves. Sessions informatives sobre els beneficis de la pràctica esportiva. | Equilibri en la representació de gèneres en totes les categories esportives. |

### Objectiu específic 3

Promoure una cultura de respecte i inclusió, creant un entorn respectuós i inclusiu per a tots els membres del club, incloent-hi jugadors, entrenadors, personal i familiars.

| Indicadors  | Recursos i mesures  | Resultats desitjats  |
|---|---|--|
| <p>Nivell de satisfacció i benestar dels membres del club.</p> <p>Nombre d'incidents de discriminació o assetjament reportats al llarg de l'any, amb l'objectiu de reduir aquesta xifra amb el temps.</p> | <p>Formació en igualtat de gènere: Organitzar tallers i cursos per a entrenadors, jugadors i personal directiu sobre la igualtat de gènere i com promoure-la dins del club.</p> <p>Campanyes de sensibilització: Promoció de campanyes internes i externes que destaquin la importància de la igualtat de gènere en l'esport.</p> | <p>Cultura d'igualtat i respecte consolidada, amb una disminució del nombre de conflictes o reclamacions per desigualtat de gènere.</p> <p>Millora de la imatge del club com a referent en la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit esportiu.</p> |

#### Objectiu específic 4

Identificar obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere.

| Indicadors   | Recursos i mesures  | Resultats desitjats  |
|--|---|--|
| Existència de paritat en tots els àmbits tant organitzatius com esportius.<br><br>Elaboració del Pla d'Igualtat. | Fomentar la corresponsabilitat i mesures de conciliació.<br><br>Incorporació de l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere al protocol d'assetjament del Club. | Eliminar els obstacles existents per assolir la igualtat de gènere i eliminar qualsevol classe de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, gènere, identitat o orientació. |

#### Objectiu específic 5

Incorporar pràctiques conjuntes d'activitats entre dones i homes a l'entitat, fomentant sinergies entre els diferents equips.

| Indicadors                                 | Recursos i mesures   | Resultats desitjats  |
|--|--|--|
| Nombre d'actuacions conjuntes realitzades. | Organització d'activitats conjuntes (entrenaments, tornejos mixtes, etc.) que fomentin la col·laboració entre equips masculins i femenins. | Millora de les relacions i cooperació entre equips masculins i femenins.<br><br>Consolidació d'una cultura d'integració i col·laboració entre els gèneres. |

### Objectiu específic 6

Fomentar la participació de nenes i joves en l'esport.

| Indicadors  | Recursos i mesures   | Resultats desitjats  |
|---|--|--|
| <p>Percentatge de nenes i joves que s'incorporen al club.</p> <p>Taxa de retenció de jugadores joves.</p> | <p>Campanyes específiques per promocionar el bàsquet entre nenes i joves, incloent-hi jornades de portes obertes, tallers esportius en escoles i activitats extraescolars.</p> | <p>Increment del nombre de jugadores joves en un 30% en els pròxims cinc anys.</p> <p>Major implicació de nenes en categories inferiors.</p> |

### Objectiu específic 7

Integrar la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa del club.

| Indicadors   | Recursos i mesures  | Resultats desitjats  |
|--|---|--|
| <p>Revisió dels materials de comunicació del club amb perspectiva de gènere.</p> <p>Percentatge de dones visibles en la publicitat i materials promocionals.</p> | <p>Assegurar que la comunicació del club reflecteixi la diversitat de gènere, amb una representació equilibrada en imatges, vídeos i continguts.</p> <p>Organitzar tallers sobre comunicació inclusiva.</p> | <p>Una comunicació interna i externa que promogui la igualtat de gènere, amb una representació equitativa en tots els materials.</p> |

## PLANIFICACIÓ I SOSTENIBILITAT DEL PLA

Per tal d'assegurar la integració del pla d'igualtat de El Masnou Basquetbol i garantir-ne la sostenibilitat i funcionament, s'estableixen mecanismes per fer possible la seva revisió contínua, una adaptació dinàmica i una implicació immutable de tots els membres del club.

El pla d'igualtat no és una acció puntual, sinó una iniciativa contínua que forma i formarà part de la cultura i els valors del club. Per assegurar aquesta integració es proposen les següents accions:

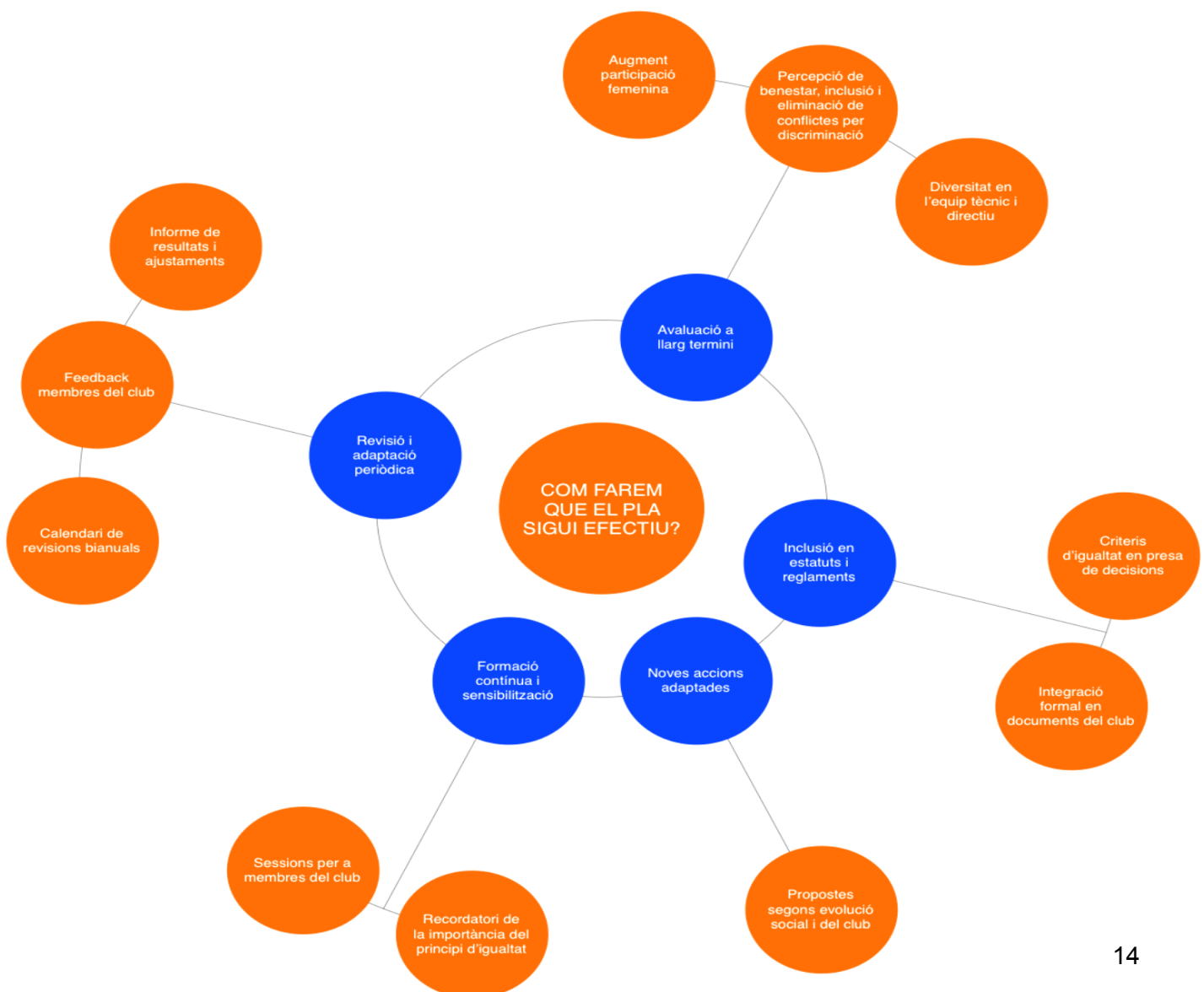
1. **Inclusió del pla d'igualtat en els estatuts i reglaments del club:** El pla ha d'integrar-se de manera formal i oficial en els estatuts i reglaments interns del club, per tal que les mesures i accions proposades siguin vinculants. Això inclou la incorporació de criteris d'igualtat i diversitat en tots els processos de presa de decisions, tant administratives com esportives.
2. **Formació contínua i sensibilització:** Programació de sessions de formació i sensibilització pels membres del club, jugadors/es, entrenadors/es i personal administratiu i directiu. Això permetrà recordar la importància de la igualtat i diversitat.
3. **Implementació de noves accions adaptades:** A mesura que el club i la realitat social evolucionin i canviïn, es poden proposar noves accions adaptades a les necessitats emergents.

La idea central és que el Pla d'igualtat sigui un document viu, que es revisi i s'adapti periòdicament per respondre a les necessitats canviants del club i la societat. Aquesta revisió periòdica permetrà identificar assoliments, reptes i àrees de millora. Per aquesta revisió s'utilitzaran els següents mecanismes:

1. **Calendari de revisions bianuals:** S'avaluarà l'impacte de les mesures implementades i s'analitzaran possibles noves necessitats.

2. **Informe de revisió o ajustament:** Després de la revisió, es realitzarà un informe amb els resultats obtinguts, les accions que han funcionat, les que necessiten millores i qualsevol proposta d'adaptació del pla. A més a més, es tindrà en compte l'opinió dels membres del club, mitjançant enquestes periòdiques o reunions de *feedback* per conèixer la seva experiència amb les accions implementades i recollir propostes.

Per altra banda, a més de les revisions periòdiques, és important dur a terme una avaluació a llarg termini per analitzar l'impacte global de pla d'igualtat en el club. Alguns dels indicadors a valorar seran l'augment de la participació femenina, la diversitat en l'equip tècnic i directiu, la percepció de benestar i inclusió dels membres del club i la reducció dels conflictes relacionats amb la discriminació.



## COMPROMÍS INSTITUCIONAL

El Masnou Basquetbol es compromet fermament a promoure un entorn inclusiu i respectuós per a totes les persones que formen part del nostre club, assegurant la igualtat d'oportunitats per a tothom, reconeixent la diversitat de gènere, origen, edat, orientació sexual, capacitat i altres dimensions que conformen la identitat de cada individu. Ho fem amb una perspectiva interseccional, tenint en compte com aquestes categories interactuen i es poden combinar donant lloc a experiències úniques de desigualtat o discriminació.

Aquest pla representa el nostre compromís a llarg termini amb la igualtat i diversitat. Considerem que aquests valors són essencials no només pel rendiment esportiu, sinó també pel desenvolupament integral de tots els nostres membres del club, tant a dins com a fora de pista. Estem segurs que un club que fomenta la diversitat i la inclusió, és un club que es fa més fort, just i sostenible a llarg termini, contribuint positivament al benestar de la comunitat.

La implementació d'aquest pla serà constant, amb mecanismes de revisió i seguiment com hem esmentat anteriorment, per tal d'assegurar que s'adapti a les necessitats canviants del nostre entorn social i esportiu. Així, ens comprometem a crear espais segurs, igualitaris i inclusius per a tothom, on cada individu pugui desenvolupar-se com a jugador i com a persona.

El Masnou Basquetbol continuarà treballant per incorporar la igualtat com a eix fonamental en totes les activitats i decisions, reafirmant la nostra voluntat d'avançar cap a un futur més just i igualitari.



El Masnou Basquetbol en conveni amb la Universitat Autònoma de Barcelona a través de la seva alumna Aina Rubio Condeminas, estudiant del Grau d'Estudis Socioculturals de Gènere, ha realitzat aquest Pla d'Igualtat, així com els protocols d'Assetjament Sexual, tant d'adults com d'infants.