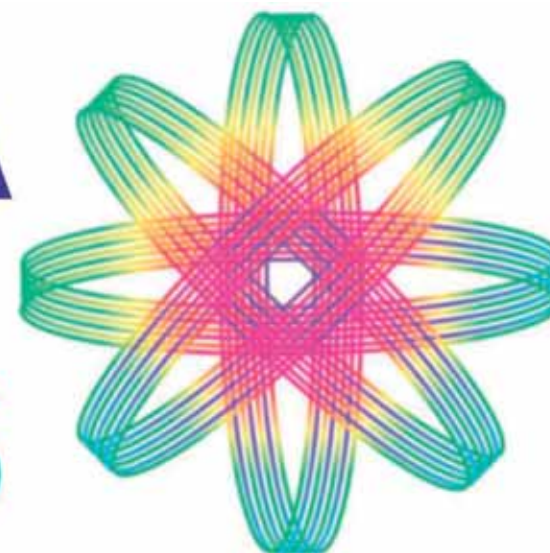


IMPA RA BLES



per la igualtat de gènere
en l'activitat física i l'esport
de Castelldefels



Ajuntament
de Castelldefels


Castelldefels
FEM ESPORT



Pla d'acció per la Igualtat en l'Activitat Física i l'Esport de Castelldefels

Auditoria situació actual

Fase I



**Ajuntament
de Castelldefels**

Promogut per l'Ajuntament de Castelldefels



Redactat per Itik Consultoria Esport & Lleure, SL.



Document propietat de l'Ajuntament de Castelldefels. Maig 2023.

Continguts

01.	Introducció.....	7
02.	Metodologia de l'estudi	9
03.	El sector esportiu en clau de gènere	13
04.	Marc conceptual de les polítiques d'igualtat.....	15
4.1	El marc legal dels plans d'igualtat.....	16
4.2	Les polítiques d'igualtat a Castelldefels.....	17
4.3	Les polítiques d'igualtat en l'activitat física i l'esport	19
05.	L'anàlisi de la situació actual	21
5.1	L'ens local.....	23
5.2	El teixit associatiu.....	27
5.2.1	Representació femenina i masculina a les entitats esportives	27
5.2.2	Les polítiques de gènere	33
5.2.3	La distribució de recursos.....	38
5.2.4	Comunicació, promoció i visibilitat	41
06.	La diagnosi de la perspectiva de gènere en l'AF i l'Esport	48
6.1	L'ens local.....	49
6.2.	El teixit associatiu.....	52
07.	Plantejament de les línies d'actuació.....	56
08.	Bibliografia.....	59

ÍNDEX DE TAULES

Taula 1. Mostra distribuïda segons esport	11
Taula 2. Trets d'identitat dels i les esportistes entrevistats/des	12

ÍNDEX DE FIGURES

Figura 1. Entrevistes realitzades	23
Figura 2. % representació d'esportistes a les entitats esportives	27
Figura 3. % de representació d'esportistes – esports d'equip vs individuals	28
Figura 4. % de representació d'esportistes – esports d'equip.....	28
Figura 5. % de representació d'esportistes – esports individuals.....	29
Figura 6. % representació d'homes i dones en juntes directives.....	29
Figura 7. % representació d'homes i dones en els càrrecs de les juntes directives	30
Figura 8. % de percepció representació equilibrada en juntes directives	30
Figura 9. % de representació en equip tècnic.....	31
Figura 10. % de representació en equip tècnic – esports d'equip.....	31
Figura 11. % de representació en equip tècnic – esports individuals.....	32
Figura 12. % de percepció presència objectius igualtat de gènere	33
Figura 13. % disposició de plans de gènere o manuals en termes organitzatius en concepte de gènere	33
Figura 14. % persona referent en l'aplicació de polítiques de gènere	34
Figura 15. % protocol de selecció amb criteris clars per a la prevenció de la discriminació per raó de sexe	34
Figura 16. % protocol de prevenció i abordatge a l'assetjament sexual	34
Figura 17. % mesures per a la prevenció de situacions de discriminació per raó de sexe	35
Figura 18. % problemàtiques de les entitats en concepte de discriminació per raó de sexe.....	35
Figura 19. % distribució grups mixtes. Edat	36
Figura 20. % distribució grups mixtes per modalitats esportives	36
Figura 21. % d'igualtat en la remuneració en esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria	38
Figura 22. % d'igualtat en les condicions de desplaçaments en esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria	38
Figura 23. % d'igualtat en les condicions de dietes i allotjament en esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria	39
Figura 24. % distribució equitativa d'horaris d'entrenament en equips masculins i femenins.....	39

Figura 25. % distribució equitativa d'hores dels partits de competició en equips masculins i femenins	40
Figura 26. % d'igualtat en la remuneració d'entrenadors i entrenadores que formen part de l'equip tècnic en funció de la seva titulació i categoria....	40
Figura 27. % d'entitats amb protocols i guies per la comunicació inclusiva.....	41
Figura 28. % d'entitats que fan ús del llenguatge inclusiu en les comunicacions a les famílies.....	41
Figura 29. % d'entitats que fan ús del llenguatge inclusiu en les eines de suport audiovisual	42
Figura 30. % d'entitats amb figura professional de l'àrea de comunicació	42
Figura 31. % d'entitats que realitzen formacions específiques en polítiques de gènere	43
Figura 32. % d'entitats que realitzen xerrades a les famílies sobre estereotips de gènere	43
Figura 33. % d'entitats que realitzen accions de promoció conjuntes entre esportistes (masculins i femenins).....	44
Figura 34. % d'entitats que realitzen activitats o esdeveniments per donar visibilitat a l'esport femení	44
Figura 35. % d'entitats que realitzen activitats o esdeveniments per donar visibilitat a l'esport masculí.....	45
Figura 36. % d'entitats que estimulen la participació de dones en jornades de captació per donar suport entitat	45
Figura 37. % d'entitats que estimulen la participació d'homes en jornades de captació per donar suport entitat	45
Figura 38. Distribució de l'ús de les eines per fomentar la incorporació de noies i nois a les entitats	46
Figura 39. % d'entitats que donen visibilitat a les dones perquè formin part de l'equip tècnic.....	46
Figura 40. % d'entitats que donen visibilitat als homes perquè formin part de l'equip tècnic.....	47
Figura 41. % d'entitats que han aparegut en mitjans de comunicació locals.....	47
Figura 42. % d'entitats que vetllen perquè hi hagi públic en competicions femenines i masculines	47
Figura 43. Punts clau d'anàlisi: Serveis municipals Esports	49
Figura 44. Punts clau d'anàlisi: Serveis municipals Comunicació	50
Figura 45. Punts clau d'anàlisi: Serveis municipals Igualtat, salut i consum.....	51
Figura 46. Punts clau d'anàlisi: Representació femenina i masculina a les entitats esportives	52
Figura 47. Punts clau d'anàlisi: Les polítiques de gènere de les entitats esportives	53
Figura 48. Punts clau d'anàlisi: La distribució de recursos.....	54
Figura 49. Punts clau d'anàlisi: Comunicació, promoció i visibilitat	55
Figura 50. Metodologia plantejament de les línies d'actuació	57
Figura 51. Identificació dels àmbits d'actuació.....	57
Figura 52. Relació entre les idees clau i els àmbits d'actuació	58



01

Introducció

Castelldefels és un municipi actiu i es troba en constant canvi, adaptant-se a les necessitats de la seva ciutadania i del seu context social, econòmic i normatiu. Gaudeix de nombroses instal·lacions esportives i espais per a la pràctica esportiva a l'aire lliure amb un entorn natural, fet que propicia un rellevant índex de pràctica esportiva amb una àmplia oferta municipal i amb un teixit associatiu compromès amb la promoció esportiva local.

A més, l'Ajuntament té la voluntat de treballar la igualtat de gènere i l'esport, i per aquest motiu ha encarregat l'elaboració d'aquest projecte que compta amb tres fases diferenciades: l'auditoria de la situació actual, la realització del pla d'acció, i el seguiment i acompanyament en la implementació.

En el marc de l'elaboració del Auditoria de la situació actual del Pla d'acció per la Igualtat en l'Activitat Física i l'Esport de Castelldefels, es presenta el document de l'auditoria de la situació actual. Des de l'Àrea d'Esports de Castelldefels es vol aconseguir una fotografia i coneixement de l'estat actual de la igualtat en l'esport del municipi per tal d'elaborar una guia concreta d'implementació. A través del treball en xarxa i de col·laboració amb agents clau del territori, es pretén disposar d'un recurs pràctic d'avaluació dels programes actuals i futurs en clau de gènere.

L'auditoria de situació actual s'ha desenvolupat amb l'objectiu de conèixer les problemàtiques, limitacions i els recursos de les entitats envers la implementació de polítiques d'igualtat de gènere, realitzant una anàlisi profunda i transversal del teixit associatiu i el personal municipal. Per una banda, s'ha portat a terme un treball de recopilació

i tractament de dades qualitatives mitjançant un 'focus group' i entrevistes clau del sistema esportiu local. Per una altra, a través d'un qüestionari online d'elaboració pròpia s'ha pogut obtenir informació quantitativa i qualitativa de totes les entitats esportives locals. Aquesta metodologia garanteix l'anàlisi 360º del sistema esportiu local.

El present document s'organitza en tres grans blocs. En la primera part s'explica el marc conceptual de les polítiques de gènere i els plans d'igualtat. Seguidament, es fa una anàlisi transversal a partir de les diferents eines del treball de camp, i finalment es detecten els punts claus per elaborar la diagnosi.

Així doncs, la primera part d'auditoria pren de partida el context actual per tal de determinar la situació del sistema esportiu local des d'una òptica global i àmplia per tal de poder definir les estratègies de futur que incidiran en l'àmbit de la igualtat de gènere en l'activitat física i l'esport a curt, mitjà i llarg termini. La identificació d'aquestes estratègies conduiran al desenvolupament d'una eina dinàmica, de qualitat i completa que permetrà avaluar les accions proposades.



02

Metodologia de l'estudi

MÈTODES DE RECOPIACIÓ DE LES DADES



Qüestionari

La investigació quantitativa desenvolupada a través de l'enquesta ha estat basada en una mostra representativa del teixit associatiu de Castelldefels. El treball de camp ha consistit en l'administració online d'un qüestionari de preguntes majoritàriament tancades amb dues o més respostes, i s'ha portat a terme del 15 de novembre al 23 de desembre de 2022.

La modalitat d'enquesta amb preguntes tancades es caracteritza per l'estandardització i representativitat dels resultats, permet una anàlisi general i comparativa dels resultats, i diagnosticar les diferències que existeixen entre els paràmetres estudiats.

El qüestionari consta d'un total de 59 preguntes amb un apartat de dades generals. Es divideix en quatre blocs diferenciats:

- Representació femenina i masculina
- Les polítiques de gènere
- Distribució equitativa dels recursos
- Comunicació, promoció i visibilitat femenina

Mostra

El nombre d'entitats proposades per a participar en el projecte ha estat de 50. Així, s'ha fet arribar el qüestionari a la persona referent de cada entitat.

Finalment, la dimensió de la mostra ha estat de 32 entitats garantint la representativitat estadística de la mateixa, després de realitzar un seguiment exhaustiu per aconseguir el major nombre de respostes. Generalment les entitats que han contestat el qüestionari són les més vinculades amb el consistori ja sigui perquè utilitzen les instal·lacions esportives municipals com perquè estan més lligades al sistema esportiu local. A continuació, s'observa la mostra segons esport.

Taula 1. Mostra distribuïda segons esport

<i>Esport</i>	<i>Nº entitats</i>	<i>%</i>
<i>Esports de lluita</i>	7	21,9
<i>Futbol</i>	4	12,5
<i>Futbol sala</i>	2	6,3
<i>Bàsquet</i>	2	6,3
<i>Patinatge artístic</i>	2	6,3
<i>Tennis i/o Pàdel</i>	2	6,3
<i>Tennis taula</i>	2	6,3
<i>Dansa</i>	1	3,1
<i>Excursionisme</i>	1	3,1
<i>Gimnàstica artística</i>	1	3,1
<i>Gimnàstica rítmica</i>	1	3,1
<i>Handbol</i>	1	3,1
<i>Hockey</i>	1	3,1
<i>Pesca</i>	1	3,1
<i>Piragüisme</i>	1	3,1
<i>Rem</i>	1	3,1
<i>Rugbi</i>	1	3,1
<i>Vòlei platja</i>	1	3,1
Total	32	100,0

Font: elaboració pròpia, 2022.

Dintre dels esports de lluita, s'inclouen tres entitats que han marcat l'opció 'altres', que corresponen a les modalitats esportives de karate, taekwondo i judo. A més, una de les entitats que la seva pràctica principal és el tennis i el pàdel, també ha marcat com a opció que te activitats de gimnàs i natació, perquè es tracta d'un centre esportiu.

D'altra banda, hi ha una de les entitats que disposa de pràctica de futbol i futbol sala, però en l'anàlisi s'ha comptabilitzat com a entitat de futbol, per tal de no duplicar-la.

Tractament de dades

Les dades obtingudes a través d'una anàlisi primària dels resultats s'han extret de la investigació empírica basada en la recollida de dades mitjançant un qüestionari propi. El tractament s'ha realitzat amb programari bàsic de Microsoft, Excel versió 2211. Ha permès una interpretació de dades general basada en el recompte bàsic per obtenir una distribució de freqüències i interpretació bivariàble, realitzant creuaments entre diferents variables.

Entrevistes realitzades

La recollida de dades relatives a la visió personal sobre les polítiques de gènere del personal municipal, i els i les esportistes referents al municipi s'ha realitzat a partir de reunions online. Els principals agents implicats han estat escollits segons la rellevància en el context local així com a tractar-se d'àrees relacionades amb la temàtica analitzada.

S'ha realitzat un total de 7 entrevistes, en concret tres adreçades a àrees municipals i quatre a esportistes professionals. Les àrees municipals entrevistades han sigut:

- Esports
- Comunicació
- Polítiques d'igualtat, salut i consum

Pel que fa als i les esportistes entrevistats/des, a continuació es fa referència a la modalitat esportiva i la categoria on actualment desenvolupen la seva pràctica:

Taula 2. Trets d'identitat dels i les esportistes entrevistats/des

<i>Esport</i>	<i>Gènere</i>	<i>Entitat</i>	<i>Categoria</i>
<i>Futbol</i>	M	U.E. Castelldefels	2a RFEF
<i>Futbol sala</i>	F	F.S. Castelldefels	2a RFEF
<i>Bàsquet</i>	M	C.B. Castelldefels	Lliga EBA
<i>Piragüisme</i>	F	Club Piragüisme	Ex- esportista professional

Durant la segona part es van identificar les limitacions i problemàtiques a partir de la classificació per àmbits. Finalment, durant la tercera part es plantegen accions i propostes de futur i es posen en comú situacions particulars de cada entitat i les reflexions vinculades.

Dinàmica

Les entitats participants en la dinàmica grupal, principalment, han estat aquelles que tenen l'autorització d'ús de les instal·lacions esportives municipals. Realitzada el dia 27 d'octubre amb una assistència de 13 entitats, amb representativitat dels esports de futbol i futbol sala, hoquei, bàsquet, karate, patinatge, gimnàstica rítmica, rugby, handbol i tennis taula. Els resultats obtinguts deriven de la participació i aportacions de totes les persones convidades, identificant els punts crítics i les oportunitats de futur en les polítiques esportives municipals en clau de gènere.

La dinàmica es va dividir en 3 parts, la primera relacionada amb un 'role play' que va permetre la segmentació dels 6 perfils d'esportistes plantejats en clau de gènere, les seves motivacions, valors i actituds.

03

El sector esportiu en clau de gènere



EL SECTOR ESPORTIU EN CLAU DE GÈNERE

Es presenten les dades essencials per a contextualitzar la situació actual esportiva en l'àmbit internacional, europeu, espanyol i català.

Itik consultoria per l'Ajuntament de Castelldefels, 2023

01 ÀMBIT INTERNACIONAL

Baixa participació femenina en la les Juntetes Executives dels Comitès Olímpics Internacionals (COI):



De les 30 comissions del 2020, 11 tenen presidenta.

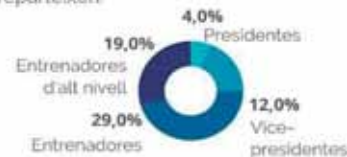


En l'anàlisi de les dones en posicions de direcció en tots els sectors, existeix un augment de 9 punts percentuals en els darrers 10 anys.



Women in Business, Grant Thornton (2022)

Només un 4,0% de les Federacions Internacionals tenen presidentes dones. Les posicions de treball es reparteixen:



Gender Equality in Sport, Leaflet (2019)

No existeix cap Federació Internacional que tingui un equilibri en l'organització interna. No hi ha paritat en les posicions de treball.



Sabies que...?

Les federacions amb més dones entrenadores són gimnàstica (75,0%) i voleibol (39,0%).

Participació en els Jocs Olímpics cada vegada més paritària.



Sabies que...?

Per primera vegada en el mundial de ciclisme del setembre 2022, homes i dones recorren la mateixa distància i recorregut competitiu.

04

Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

4.1 El marc legal dels plans d'igualtat

En aquest apartat, es presenten les normatives que regeixen el territori Català i Espanyol, així com la seva evolució en el marc legal ordinari. Per a la integració de la perspectiva de gènere en el municipi de Castelldefels és necessari conèixer el marc legal específic. Les lleis nacionals i autonòmiques estableixen les bases per al foment paritari del teixit organitzatiu i associatiu, i indirectament a la societat.

Amb la primera **lleï orgànica estatal** per a la igualtat efectiva de dones i homes, 3/2007 de 22 de març (LOIEDH), es fonamenten les bases jurídiques per al canvi. En l'article 5 d'aquesta llei s'estableixen la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

Posteriorment, es modifiquen dos articles en el reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació. L'article 45 concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i en l'article 46 defineix el concepte i contingut per a la seva elaboració.

No obstant, sense resultats efectius, a Catalunya es decideix crear la **lleï autonòmica** 17/2015 de 21 de juliol, considerant que el dret fonamental de la igualtat de dones i homes "constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista". S'inclou llur obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui

aquesta directa o indirecta. Els estereotips de gènere i la seva dimensió s'ha d'integrar en totes les activitats i polítiques, en els mètodes i els instruments que afecten la vida quotidiana dels ciutadans.

Així, es defineix el concepte de **pla d'igualtat** com un conjunt de mesures adoptades per una organització o municipi després d'una diagnosi de la situació d'acord amb l'obligatorietat adoptada en el decret llei 6/2019. Té com a objectius principals eliminar els desequilibris i les desigualtats que poden existir en la cultura i gestió de l'organització, com la introducció de la perspectiva de gènere en la selecció i contractació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball i conciliació familiar, salut laboral, prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Finalment, pretén tenir un compromís de tot l'equip directiu i la representació legal.

Es concreta la seva elaboració en organitzacions de 50 o més persones treballadores amb objecte de negociació prèvia, establerta en el conveni col·lectiu d'aplicació o en un procediment sancionador acordat, tot i que és aconsellable per a qualsevol organització independentment de la seva mida. Els períodes computables varien segons el nombre de persones treballadores, d'un any mínim i màxim de tres, d'acord al Decret-lei de 2019. La vigència del pla s'aconsella que tingui una temporalitat aproximada de quatre anys, sempre i quan hagi estat possible accedir i analitzar totes les dades imprescindibles per elaborar una diagnosi completa. Si no ha estat possible, la vigència hauria de ser menor.

Per a l'elaboració del pla d'igualtat, es necessita la realització de 5 etapes relacionades amb la materialització del compromís i la comunicació del pla d'igualtat a la totalitat de les persones del municipi, els àmbits d'anàlisi i diagnòsi, plantejament dels objectius i indicadors d'avaluació, el procés d'implantació i seguiment.

En el marc legal de l'esport a Catalunya, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de LGTBI i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, com la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, **contenen disposicions concretes adreçades a l'àmbit esportiu**, instant emprendre mesures de visibilització i respecte de les diversitats LGTBI+. A desembre 2022, queda remés al Ple el projecte de llei per a la igualtat rel i efectiva de les persones trans i la garantia dels drets LGTBI.

Per part dels programes realitzats en l'àmbit català, es destaca el programa Dones i Esports, impulsat el 2014 i emmarcat dins el **Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya 2019-2022**. Emmarcat dins els principis de 'participació, visibilitat i equitat', s'estableixen sis línies d'actuació amb els corresponents plans i tasques concretes. A nivell comarcal, el Consell Comarcal del Baix Llobregat ha elaborat a partir de les conclusions del 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat el **IV Pla Transversal de Polítiques Feministes del Baix Llobregat 2021-2025**, que contempla un apartat específic d'Esport femení dins de l'eix de valors feministes. Es destaca la importància que el Congrés té en relació a la igualtat de gènere en el món dels esports, degut a que per primera vegada va acollir una comissió específica sobre gènere.

4.2 Les polítiques d'igualtat a Castelldefels

L'Ajuntament de Castelldefels és un municipi compromès amb les polítiques de gènere i d'igualtat fa molts anys, i ha estat pioner a l'hora de treballar a l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. Des de l'any 2003 es van començar a fer estudis sobre la igualtat i la conciliació, tan a nivell intern com de ciutat, i diverses han estat les accions i projectes que s'han desenvolupat en els municipis de la província. Les auditories de gènere com els plans d'igualtat han estat instruments pel desenvolupament de polítiques a nivell estratègic.

Així, l'any 2002 es va elaborar i aprovar el primer Pla Municipal d'Igualtat, i a partir d'aquí s'han redactat un seguit de documents en relació amb les polítiques d'igualtat.

Actualment, està vigent el **IV Pla Municipal de Gènere 23-26**, on a través de les accions estratègiques incloses en els consecutius Plans d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (sent el darrer el III vigent de 2018 a 2021), els equips de govern han portat a terme polítiques en diferents àmbits dirigides específicament a les dones. La voluntat d'aquestes polítiques és la de pal·liar i erradicar les desigualtats que es pateixen per raons de gènere, així com polítiques transversals adreçades a tota la població per aconseguir una societat més equitativa.

A escala interna, existeix el **II Pla d'Igualtat intern entre dones i homes (2019-2022)** impulsat per la Regidoria de polítiques d'igualtat, amb accions adreçades als treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Castelldefels per fer una ciutat més igualitària i conciliadora per totes les ciutadanes i ciutadans que viuen i treballen al municipi.

Continuant amb les polítiques d'igualtat, Castelldefels disposa del **I Pla Local d'Igualtat LGTBI** (2019-2023), fent un pas endavant per a la diversitat sexual, afectiva i de gènere. El document garanteix els drets de les persones LGTBI i avançar en el camí per consolidar Castelldefels com a ciutat i capital de convivència.

Tanmateix, totes aquestes eines han ajudat a l'Ajuntament a planificar i desenvolupar polítiques de gènere i igualtat per al conjunt de la ciutadania i per les persones que treballen a l'administració local. En aquesta línia, al 2018 es va aprovar la Declaració de Castelldefels com a ciutat feminista, que comportava la implicació de les diferents àrees de l'Ajuntament.

Alhora, Castelldefels va aconseguir el Distintiu per la Igualtat de Gènere, Norma SG CITY, una certificació internacional que es concedeix específicament als municipis pel seu compromís polític i estratègic amb la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquesta és una eina que permet implantar, avaluar i certificar un sistema de gestió a favor de la igualtat de gènere en l'àmbit dels governs locals. En definitiva, l'obtenció del distintiu suposa que durant dos anys, l'Ajuntament ha d'implementar les accions recollides en el Pla de Compromís en favor de la transversalitat de la perspectiva de gènere tant a nivell intern com de les polítiques públiques.

Algunes de les fites que incorpora el Distintiu són: millorar les competències de gestió municipal i potenciar les capacitats tècniques i polítiques cap a la igualtat i facilitar la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques municipals.

En aquest sentit, les principals accions que els governs s'han proposat incorporar en l'àmbit de l'activitat física i l'esport del Pla Municipal de Gènere 22-25 són les següents:

- Convocar una trobada amb les diferents entitats esportives del municipi per constatar i identificar quines són les dificultats i barreres en què es troben les nenes i noies joves.
- Crear alertes especials per detectar pràctiques racistes i/o LGTBI-fòbiques.
- Impulsar diverses accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina.
- Participar en una anàlisi de riscos sobre seguretat al municipi en els equipaments i instal·lacions esportives.
- Intervenir perquè els equipaments i instal·lacions públiques garanteixin la seguretat i incloguin la perspectiva de gènere.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les instal·lacions esportives de la ciutat per adaptar-les a les necessitats de nenes, joves i dones adultes.
- Elaborar un estudi de les instal·lacions esportives municipals des d'una perspectiva de gènere per tal d'avaluar la seva adequació a les necessitats de les nenes, joves, adolescents i persones LGBTI+.

En més detall, en el següent apartat es fa una descripció de la impotència i els beneficis d'implementar polítiques d'igualtat en el teixit associatiu esportiu de la ciutat de Castelldefels.

4.3 Les polítiques d'igualtat en l'activitat física i l'esport

L'activitat física i l'esport és un àmbit que engloba activitats molt diverses protagonitzades per persones i grups socials diferents, que es produeixen en escenaris i contextos múltiples, i que alhora, persegueixen finalitats diferenciades. Així doncs, l'abordatge de la igualtat i l'equitat de gènere en el terreny esportiu comprèn facetes, vessants i persones diverses, factor que fa necessari mesures que tinguin en compte aquesta complexitat.

A més, l'activitat física i l'esport es tracta d'una manifestació cultural, sent una activitat construïda socialment i, per tant, subjecte als canvis històrics. Així, el sector esportiu no deixa de ser un mirall de la realitat existent en altres àmbits de la societat, on es construeixen els estereotips associats a la masculinitat i la feminitat.

Actualment, però, són molt els avenços que s'han produït en relació a la igualtat de gènere en l'àmbit esportiu. L'evolució històrica de la pràctica esportiva indica com la participació de les dones en les activitats físicoesportives ha augmentat en la majoria de disciplines, així com la presència dels homes en esports històricament feminitzats. A més, la visibilització de l'esport femení en certes modalitats a través dels mitjans de comunicació és una realitat cada cop més evident.

Tot i els avenços assolits, encara continuen pervivint forts estereotips i rols de gènere relacionats amb la pràctica esportiva, i la reproducció de discriminacions i desigualtats basades en el gènere en aquest àmbit. Com a resum, es destaquen les principals desigualtats i discriminacions de gènere que es produeixen en l'àmbit esportiu:

- Desigualtats en l'accés i participació.
- Desigualtats relacionades amb la manca de visibilització i reconeixement; absència de referents femenines.
- Segregació horitzontal (existència 'd'esports de noies' i 'esports de nois'), i segregació vertical (no igualtat en presència de dones en càrrecs de direcció).
- Manca d'equitat en la distribució de recursos: espais i horaris.
- Reproducció de rols i estereotips de gènere en l'educació esportiva.
- Pervivència de conductes sexistes i violències masclistes.
- Comunicació sexista.

Així, les desigualtats basades en el gènere afecten totes les esferes i nivells de la societat, i s'han d'entendre com una problemàtica estructural que cal abordar de forma transversal des de sectors i àmbits diversos, així com per part de múltiples agents. A més, l'esport és un sector tradicionalment masculí en el qual es manifesten, amb major nitidesa, les desigualtats de gènere existents en altres sectors de la societat. Per tant, una aproximació a l'àmbit esportiu des de la perspectiva de gènere implica abordar aquest àmbit considerant-lo un reflexa de la societat, i també, dels mites, estereotips, i altres condicionats culturals i educacionals que marquen, i fins i tot determinen, la relació que homes i dones tindran amb l'activitat física al llarg del seu cicle de vida.

Per aquest motiu, l'àmbit de l'activitat física i l'esport es converteix en un terreny d'oportunitat per treballar les desigualtats i discriminacions que s'hi produeixen, sent un sector que permeti una transformació social que sigui transferible a altres esferes socials més enllà del món esportiu.

D'aquesta manera, el Pla d'acció per la Igualtat en l'Activitat Física i l'Esport de Castelldefels cerca incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques locals de l'àmbit esportiu, en els projectes i activitats promogudes per les entitats esportives, i també en les de titularitat municipal.

El Pla d'acció per la Igualtat de gènere en l'Activitat Física i l'Esport de Castelldefels pot aportar a les entitats esportives els següents beneficis:



Conèixer el punt de partida en matèria d'igualtat (informació quantitativa i qualitativa)



Prendre mesures per fomentar l'equilibri de les desigualtats existents (sensibilització)



Millora del clima en l'equip (eliminar models de conducta desactualitzats, retenció de talent)



Impacte positiu de l'entitat (responsabilitat social corporativa)



Satisfacció a nivell organitzatiu, amb les famílies, i els i les esportistes



Detecció de discriminacions i/o assetjaments



Disposar d'eines d'actuació davant de desigualtats

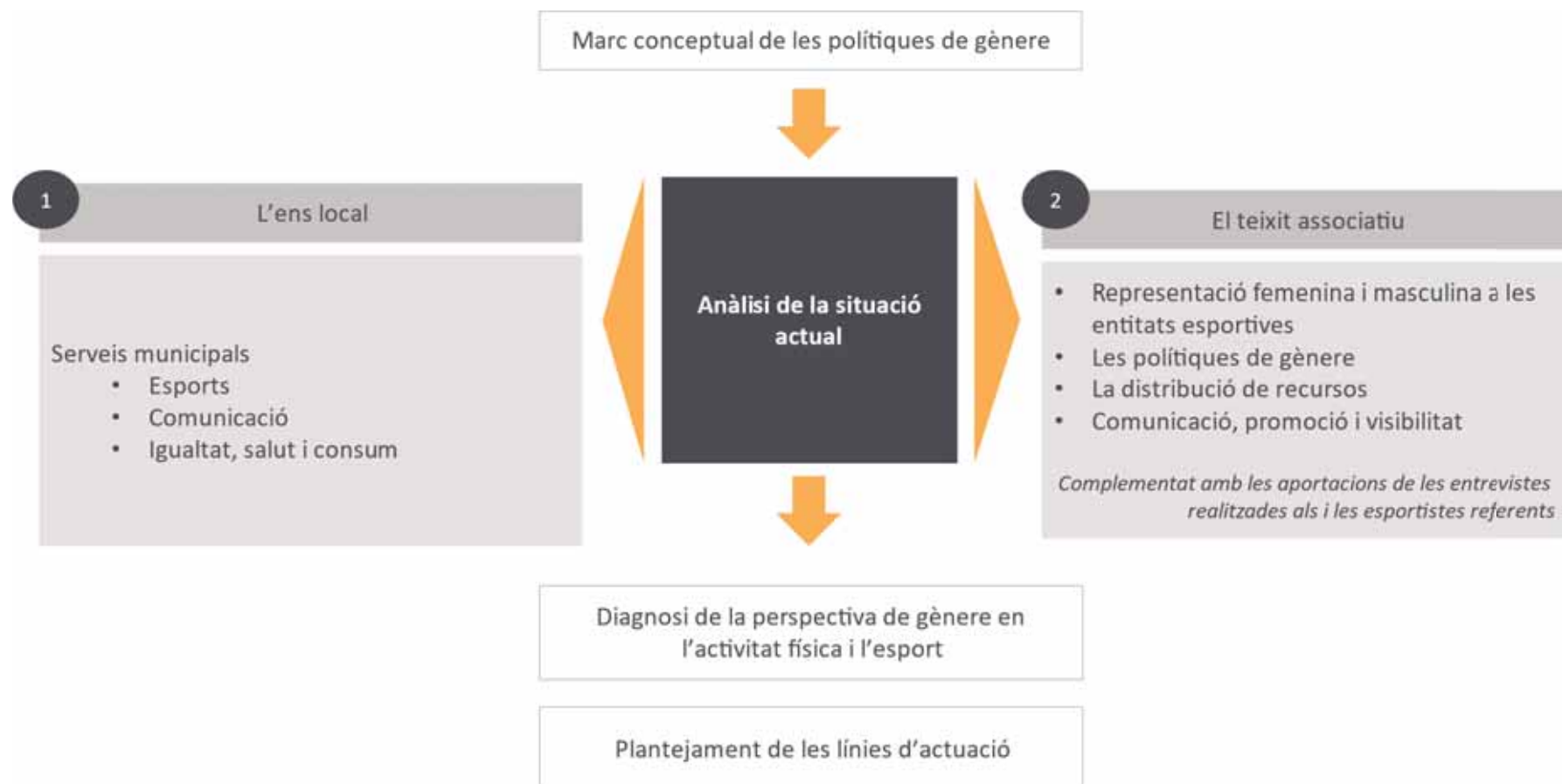
En resum, l'aplicació d'un Pla d'acció per la Igualtat de gènere en l'Activitat Física i l'Esport dirigit al teixit associatiu és una eina clau per incorporar la perspectiva de gènere en l'esport. Treballar amb aquesta mirada implica que les entitats han d'intentar transformar els mecanismes d'exclusió més visibles i explícits, i a la vegada, actuar sobre aquells elements que de manera inconscient perpetuen els estereotips de gènere.

Finalment, abans d'implementar les estratègies que serviran al teixit associatiu per desenvolupar accions que fomentin la perspectiva de gènere, s'ha de conèixer quina és la situació actual, i quines són les percepcions de les entitats en aquest sentit, que permetran identificar les oportunitats de futur i els aspectes a millorar.

05

L'anàlisi de la situació actual

L'anàlisi de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'activitat física i l'esport del municipi de Castelldefels s'estructura de la següent manera:



5.1 L'ens local

Els serveis municipals són els responsables a l'hora de desenvolupar i implementar polítiques de gènere des de la perspectiva local. Per aquest motiu és determinant la transversalitat i comunicació entre els diferents departaments per tal d'obtenir una visió global de la situació del municipi considerant els diferents àmbits d'actuació.

Durant els darrers anys l'Ajuntament de Castelldefels ha treballat en base a la realització d'un Pla d'Igualtat (2018-2021) on es detecta la situació actual del municipi en matèria de gènere, i es proposen accions específiques considerant cada un dels serveis municipals. També, des de l'ens local es compta amb un Pla d'Igualtat Intern entre homes i dones, així com d'un pla local en concepte LGTBI.

Concretament dins del present projecte, i tal com s'ha comentat en la descripció metodològica en relació a la fase d'auditoria de la situació actual, s'han realitzat entrevistes en format online amb diversos serveis municipals de l'Ajuntament de Castelldefels. Aquestes han proporcionat informació qualitativa per identificar els factors més rellevants en base a la seva realitat actual, les polítiques de gènere desenvolupades, les eines i recursos de l'ens local, així com les limitacions i les oportunitats de futur detectades per a cada servei municipal.

A continuació es detallen els serveis municipals entrevistats:

Figura 1. Entrevistes realitzades



Tot seguit, es presenten les principals conclusions extretes de les entrevistes realitzades. Aquestes complementaran la part quantitativa de l'anàlisi desenvolupada, amb l'objectiu de determinar la diagnosi que es presentarà més endavant.



Situació actual

- L'Ajuntament coneix la participació femenina en els clubs i entitats mitjançant les peticions de les entitats a les quals autoritzen l'ús d'espais esportius.
- Entitats on majoritàriament la participació esportiva és femenina, la direcció i interlocució és a través de la representació d'una figura masculina.
- Presència d'entitats que no tenen categoria femenina, amb voluntat de promocionar i crear equips.
- Intenció i voluntat de fer créixer la representació femenina de les entitats a través de la promoció de les categories de base.

Recursos de l'ens local

- L'Ajuntament disposa de Reglament d'ús, on es determinen els dies, franges i horaris de cada entitat. Treball conjunt i aplicació de l'eina de distribució d'espais.
- Oferta d'accions formatives en concepte tècnic: CIATE, DEA i formacions tècniques de coordinació.
- Des d'Educació s'ha incorporat una persona referent a cada centre educatiu en concepte de co-educació i igualtat (5 sessions a cada escola)
 - Voluntat de tenir una persona referent en polítiques d'igualtat a cada entitat esportiva.
- Seguiment amb les entitats per part de l'Ajuntament (2-3 reunions anuals) per valorar les necessitats i possibles problemàtiques en matèria de gènere.

Problemàtiques i limitacions

- Subvencions: les prestacions econòmiques tenen criteris molt fixes i existeix certa dificultat en la seva distribució.
- Poca representació de figures femenines en les juntes directives, considerant les següents causes:
 - Naturalesa de l'esport (esports masculinitzats)
 - Formació: major presència dels homes en estudis específics dins l'àmbit esportiu
 - Promoció de figures masculines que porten molts anys a l'entitat
- Existència de determinades situacions en concepte de protecció a la infància i casos d'assetjament sexual.
- No es realitzen formacions en matèria de gènere.

02 COMUNICACIÓ

Situació actual

- Contacte directe entre el Departament d'Esports i Comunicació per la difusió d'esdeveniments i el traspàs d'informació.
- Sensibilitat especial en termes de gènere a nivell comunicatiu. Ús del llenguatge inclusiu i visibilització d'esdeveniments esportius i socials destacats.

Recursos de l'ens local

- Butlletí oficial (elcastell.org) com a eina comunicativa de referència, en format Newsletter:
 - Dilluns: cròniques esportives amb resultats cap de setmana
 - Dijous: avanç de notícies de la següent setmana
- Suport a les entitats des del Departament de Comunicació visibilitzant les seves accions.
- Existència del Consell de la Dona, on es proposen accions en perspectiva de gènere a la ciutat. En el Consell hi ha representades algunes entitats.

Problemàtiques i limitacions

- Dificultats en determinar la càrrega comunicativa per a les diverses entitats. Objectiu de treballar per tal que totes les entitats es vegin reflectides.
- Manca de avaluació de si els resultats de les competicions femenines s'expliquen i tenen la mateixa visibilitat que els de competicions masculines.
- No existeix pla de comunicació global en perspectiva de gènere. Treball de l'Ajuntament en cada una de les àrees.

Per més informació:

- [elCastell: Portada](#)



Situació actual

- L'any passat l'Ajuntament de Castelldefels va rebre el distintiu estatal SG CITY 50-50 (For Gender Seal), relacionat amb el pla d'igualtat, actualment en la seva 4a versió. La corporació ha d'anar complint el que acredita i cada dos anys fan auditoria.
- No existeix cap protocol específic entre el Departament d'Esports i el d'Igualtat.
- Tendència històrica de dones poc representades a nivell comunicatiu, prioritització de les seccions masculines.

Recursos de l'ens local

- Existència de protocols específics:
 - Protocol d'assetjament per l'Ajuntament (intern)
 - Protocol d'abordatge de les violències
 - Protocol d'espais d'oci (nocturns)
- Participació al procés per a l'obtenció d'un distintiu en violències de gènere (For Gender Seal)
- Realització del Congrés de les Dones del Baix Llobregat (Consell Comarcal del Baix Llobregat)
- Subvencions nominatives de l'àrea de polítiques d'igualtat en el 2022 va ser per tres projectes a entitats esportives que donen suport o promoció a l'esport femení. En el 2023, es subvencionen a quatre projectes esportius.

Problemàtiques i limitacions

- Queixes de les entitats respecte els horaris d'entrenament dels equips femenins.
- Importància i necessitat d'incorporar també nois als esports on la majoria de practicants són noies.
- Presència majoritària de figures masculines en la direcció i representació de les entitats.
- Hi ha entitats esportives que formen part del Consell de la Dona des de 2002 i encara no han realitzat accions en matèria de gènere.

Per més informació:

- [SG CITY 50-50 \(For Gender Seal\)](#)
- [Congrés de les Dones del Baix Llobregat](#)

5.2 El teixit associatiu

El teixit associatiu representa el motor esportiu del municipi. En aquest sentit, esdevé un element clau el fet que des de l'ens local es treballi conjuntament amb les entitats i associacions, establint línies de col·laboració per tal de potenciar les activitats i competicions que aquestes organitzen i fomentar d'aquesta manera la cohesió social i la dinamització esportiva a Castelldefels.

A banda del complex esportiu municipal CEM Can Roca amb els seus programes esportius dirigits a tota la població, i altres centres esportius privats, les entitats esportives juguen un paper rellevant en el desenvolupament de la pràctica esportiva del municipi en el públic infantil i adult. Per tant, és important considerar les necessitats i el context actual de cada modalitat esportiva, establint especial rellevància en la seva situació actual envers la perspectiva de gènere i possibles oportunitats de futur.

Així doncs, en aquest apartat es presenta una fotografia general en relació a la representació femenina i masculina de les entitats, considerant tots els agents participants en el qüestionari. També, es mostren els resultats referents a la implementació de polítiques de gènere que caracteritza al teixit associatiu a Castelldefels, així com la distribució de recursos que les entitats implementen.

Per últim, es presenta l'estat actual de les entitats esportives analitzades en clau comunicativa, considerant les accions transversals amb altres agents del municipi i identificant la promoció i estratègies comunicatives que es duen a terme des del teixit associatiu del municipi.

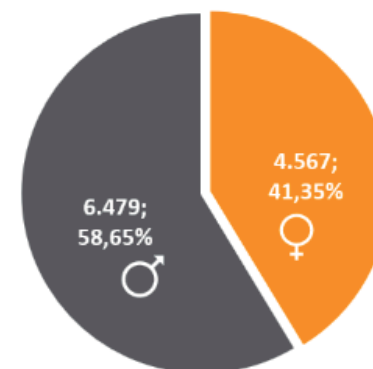
5.2.1 Representació femenina i masculina a les entitats esportives

L'actual bloc presenta quina és la representació femenina i masculina a les entitats esportives analitzades, tenint en compte els diferents agents implicats en l'activitat esportiva diària d'aquestes. Així doncs, a continuació s'observa la representació actual, classificant-la en tres àmbits: esportistes, càrrecs administratius i equip tècnic.

Esportistes

Identificar la distribució dels i les esportistes dins les entitats esportives resulta un fet rellevant per tal d'establir i implementar les activitats esportives i adaptar-se a les necessitats existents i oportunitats de futur que es poden presentar.

Figura 2. % representació d'esportistes a les entitats esportives

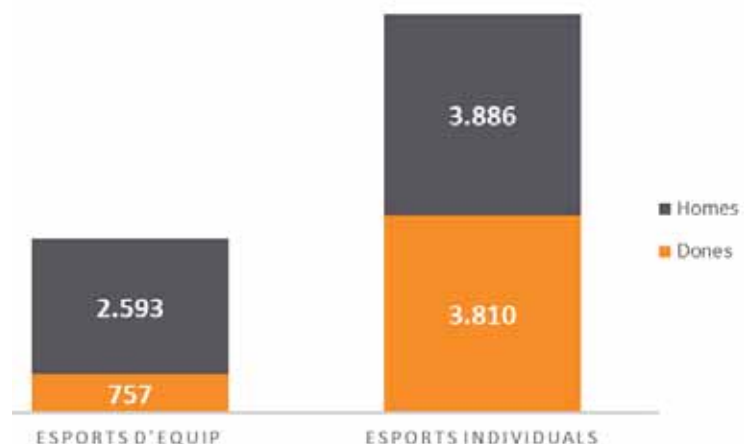


S'ha de destacar que algunes entitats històricament van començar amb secció femenina, i han incorporat al llarg dels anys les seccions masculines.

S'observa com de les entitats esportives analitzades, el 58,65% fa referència a la representació masculina i el 41,35% a la representació femenina.

Considerant aquesta distribució, resulta rellevant identificar aquells esports on existeix una major presència d'homes i de dones. En primer lloc doncs, es presenta la distribució entre ambdós sexes considerant per separat els esports d'equip i els individuals.

Figura 3. % de representació d'esportistes – esports d'equip vs individuals

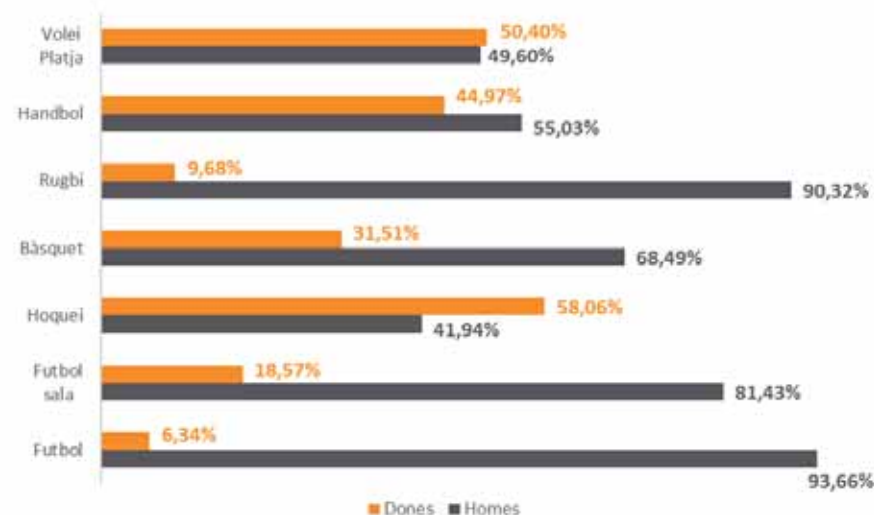


S'observa com de les entitats participants en el qüestionari hi ha un total de 11.046 esportistes que formen part de la massa esportiva del municipi de Castelldefels. En aquest sentit, la pràctica esportiva realitzada mitjançant esports individuals esdevé la clara protagonista dins la dinàmica esportiva del teixit associatiu.

Paral·lelament i en relació als esports individuals, s'observa com la distribució entre els esportistes masculins i femenins és equitativa, fet que no es veu reflectit en la pràctica esportiva dins dels esports d'equip, on la representació d'esportistes masculins és molt més elevada.

Per emfatitzar sobre aquest fet, a continuació es presenta la representació d'esportistes per sexe tenint en compte la modalitat esportiva practicada.

Figura 4. % de representació d'esportistes – esports d'equip

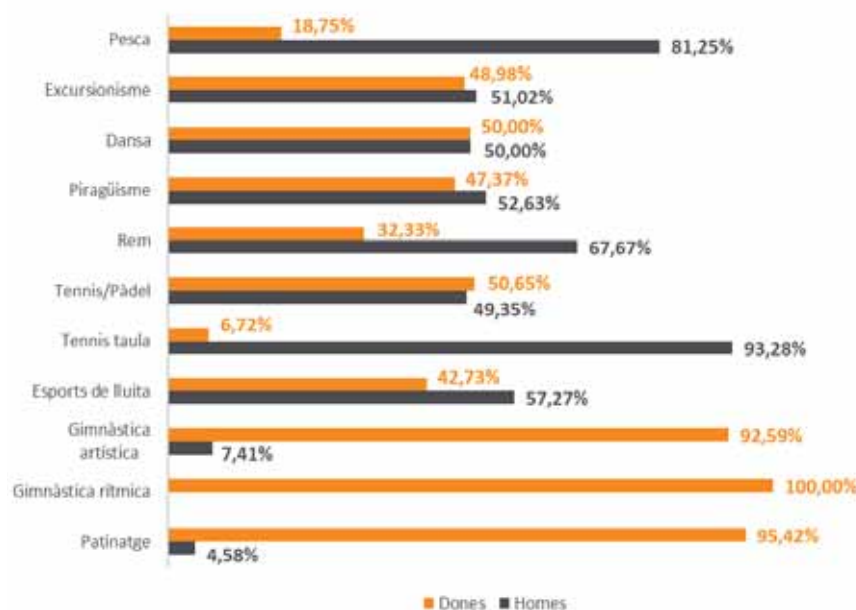


En relació als esports d'equip, la representació masculina predomina per sobre la femenina. Aquest fet es veu clarament destacat en modalitats esportives com el futbol, el futbol sala, el rugbi i el bàsquet tal i com es pot observar en la figura 4.

Existeixen altres esports però, amb representació equilibrada, com és el cas de l'handbol i el vòlei platja. En aquest sentit, cal destacar també la pràctica de l'hoquei, amb un representació de la pràctica femenina més elevada en el municipi de Castelldefels en comparació amb la masculina.

En relació als esports individuals, s'observa una distribució equitativa de la pràctica esportiva general entre homes i dones dins del teixit associatiu del municipi.

Figura 5. % de representació d'esportistes – esports individuals



Concretament, s'observa com en aquest cas, el paradigma s'inverteix respecte a la situació dels esports d'equip, existint esports majoritàriament caracteritzats per la representació femenina com és el cas de la gimnàstica rítmica i artística, així com també del patinatge.

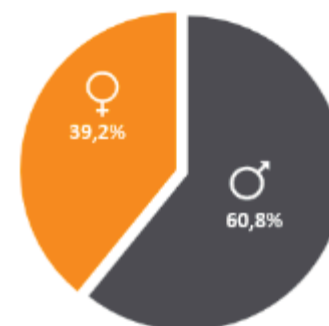
Tot i així, existeixen també esports com el tennis taula o la pesca, practicats en gran mesura per homes. Per la resta d'esports presentats, es determina que existeix una distribució equitativa en la pràctica de modalitats esportives de naturalesa individual realitzades al municipi.

S'ha de tenir en compte que molts i moltes esportistes tenen dificultats en combinar l'etapa formativa amb l'esportiva.

Juntes directives

Les estructures organitzatives de les entitats esportives determinen les polítiques a implementar, els objectius proposats i les accions a realitzar. És per aquest motiu que esdevé un element clau observar quina és la distribució en la representació entre homes i dones dins les juntes directives, fet que establirà la manera de desenvolupar aquestes accions i la consolidació d'aquests sistemes organitzatius.

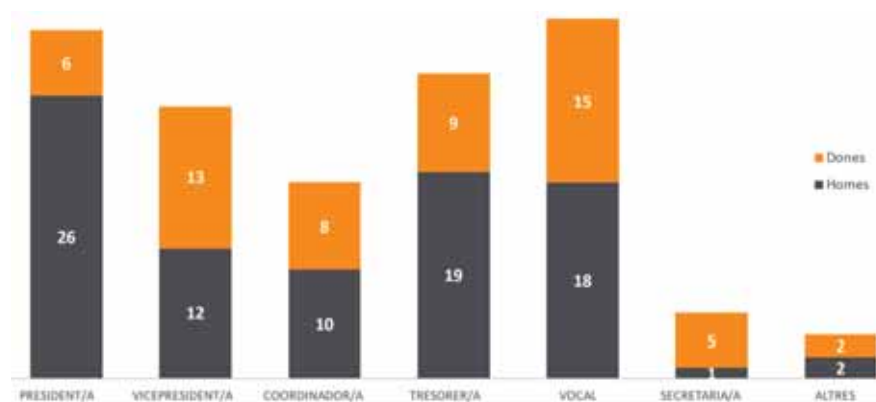
Figura 6. % representació d'homes i dones en juntes directives



Així doncs, de les 32 entitats analitzades en aquesta primera fase, s'observa com només el 39,2% de dones formen part de les juntes directives del teixit associatiu de Castelldefels.

Atenent a aquesta situació, resulta interessant emfatitzar en la distribució tenint en compte els diversos càrrecs que defineixen l'estructura de les juntes directives.

Figura 7. % representació d'homes i dones en els càrrecs de les juntes directives

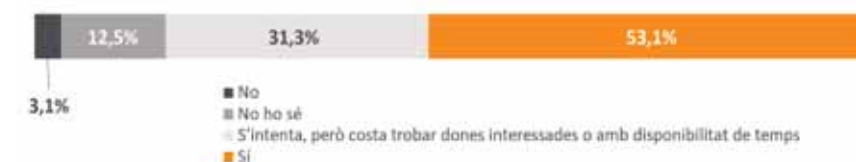


En aquesta distribució s'observa com en els càrrecs de presidència existeix una gran diferència entre la representació masculina (26) i femenina (6). Aquest fet es va equilibrant quan es fa referència a altres càrrecs, sent la distribució entre els dos sexes més equitativa.

Així com en el càrrec de presidència, cal destacar també la diferència en aquelles entitats que disposen del càrrec de tresoreria, sent evident també la divergència entre homes (19) i dones (9).

Seguint en el marc anterior, a continuació es presenta la percepció de les entitats esportives per vetllar per la representació equilibrada entre homes i dones dins les seves estructures organitzatives i càrrecs administratius.

Figura 8. % de percepció representació equilibrada en juntes directives



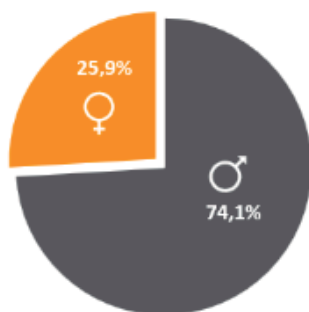
S'observa dins de les entitats analitzades, com més de la meitat d'aquestes té una percepció positiva en relació a la implementació de polítiques que vetllin per garantir una representació equilibrada entre homes i dones en les juntes directives. Per altra banda, un 31,3% determina que intenten establir aquest equilibri, però que esdevé un procés complicat en certes ocasions trobar dones interessades i que tinguin disponibilitat per realitzar les tasques que requereixen aquests càrrecs.

Equip tècnic

Els entrenadors i entrenadores són les figures que tenen un tracte directe amb els i les esportistes del municipi, fet que resulta rellevant en la transmissió dels conceptes tècnics i específics de la modalitat esportiva practicada, així com dels valors i fonaments socials que defineixen la realització de la pràctica esportiva, ja sigui en etapes formatives com en equips de categories sènior.

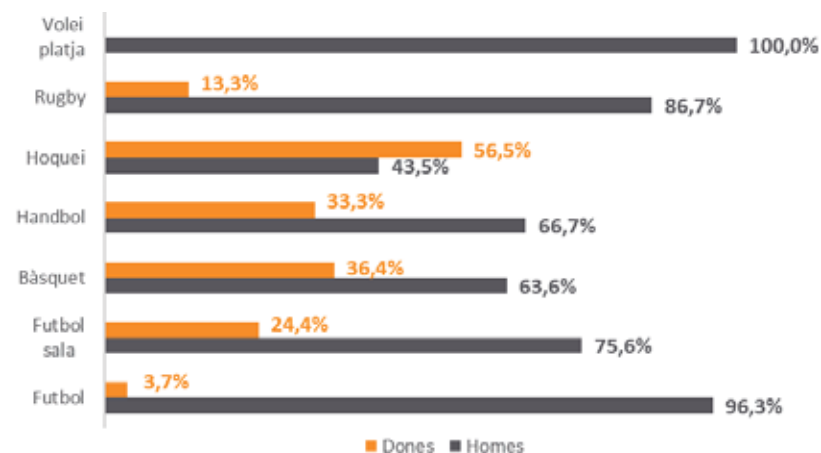
En aquesta línia, a continuació es mostra la distribució per sexe dels equips tècnics que defineixen el teixit associatiu al municipi de Castelldefels.

Figura 9. % de representació en equip tècnic



Considerant la totalitat de l'equip tècnic del teixit associatiu analitzat, només el 25,9% l'encapçalen figures femenines. Per tal de detallar més aquest fet, es presenten els resultats de la representació per sexe, tenint en compte la diferència entre esports d'equip i esports individuals.

Figura 10. % de representació en equip tècnic – esports d'equip



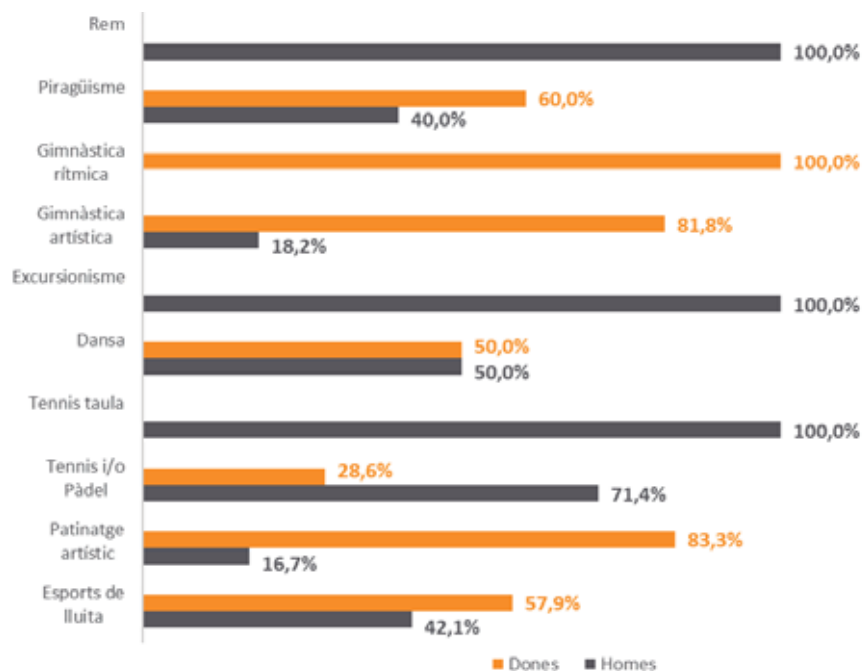
Pregunta de resposta múltiple al qüestionari, el percentatge total fa referència al sexe.

Així doncs, en relació a l'anàlisi establerta la distribució per sexe de l'equip tècnic que caracteritza als esports d'equip, s'observa com aquest fet es manifesta de maneres diferents considerant les modalitats esportives presentades.

En la majoria dels esports analitzats, la representació masculina dins l'equip tècnic és predominant respecte a la femenina, manifestant una diferència considerable en els percentatges presentats en la figura 10.

Només en el cas de l'hoquei, aquest resultat és més elevat en dones (56,5%) que en homes (43,5%). Juntament amb aquest esport, el bàsquet (36,4%) i l'handbol (33,3%) són els esports amb més presència femenina si agafem com a referència el total de dones en equips tècnics en les entitats de Castelldefels analitzades.

Figura 11. % de representació en equip tècnic – esports individuals



Pregunta de resposta múltiple al qüestionari, el percentatge total fa referència al sexe.

Analitzant les entitats esportives relatives a la pràctica d'esports individuals, la representació masculina i femenina, com en el cas del rem, l'excursionisme i el tennis taula, tot l'equip tècnic es veu representat per homes. Per altra banda, la gimnàstica rítmica es veu representada per dones en la totalitat del seu equip tècnic.

En la resta d'esports de caràcter individual, es presenta una distribució equitativa, tenint en compte la modalitat esportiva i considerant els matisos de cada una d'elles, en base al context històric i la tendència actual de cada un dels esports.

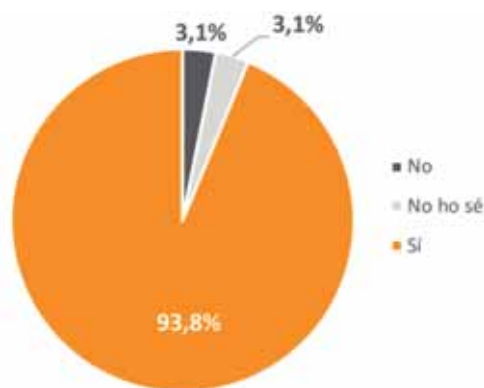
5.2.2 Les polítiques de gènere

En el context català i estatal, els plans transversals d'igualtat són l'eina de referència per l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. La planificació estratègica és i ha estat fonamental en la lluita per la igualtat, establint un compromís polític i amb l'objectiu de realitzar un diagnòstic de la situació i crear un marc estratègic d'acció per a la promoció en aquest cas, de la perspectiva de gènere en matèria esportiva. Així doncs, a continuació s'analitza la presència dels plans d'igualtat i protocols, les persones referents per desenvolupar-les, les problemàtiques existents en la seva implementació i com aquest fet condiciona l'organització dins les entitats esportives.

Plans d'igualtat i objectius

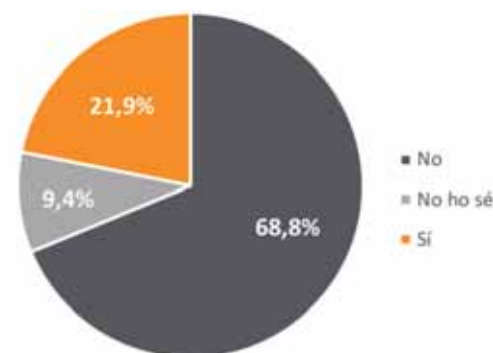
Considerant les 32 entitats esportives analitzades, el 93,8% d'aquestes determina que la igualtat de gènere forma part dels objectius de l'organització, determinant d'aquesta manera un clar compromís des de la vessant esportiva en clau de gènere.

Figura 12. % de percepció presència objectius igualtat de gènere



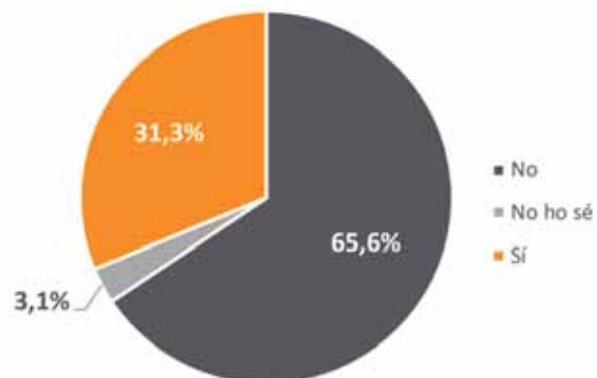
Tot i aquesta percepció positiva en relació als objectius de les entitats des de la perspectiva de gènere, només el 21,9% afirma que compta amb pla de específic o manuals en termes organitzatius en concepte de gènere. Aquest fet evidencia que en termes objectius, un 68,8% de les entitats no disposa d'aquesta documentació per a l'aplicació de les polítiques d'igualtat en matèria esportiva.

Figura 13. % disposició de plans de gènere o manuals en termes organitzatius en concepte de gènere



Per a la realització d'aquests recursos, és important saber si es disposa de personal específic encarregat de la seva redacció o adjudicació. A continuació es presenten els resultats en base a aquest fet.

Figura 14. % persona referent en l'aplicació de polítiques de gènere



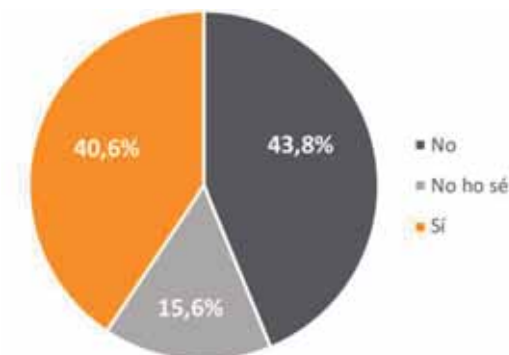
Així doncs, el 65,6% de les entitats analitzades confirmen que no disposen d'una persona de referència encarregada de les polítiques de gènere dins l'entitat. El 31,3% del teixit associatiu de Castelldefels compta amb una figura específica que implementa la perspectiva de gènere a les accions desenvolupades per part de l'entitat i aplicant els protocols pertinents dels quals aquesta disposa.

Aquesta figura ocupa càrrecs diversos, sent en la majoria de casos part de la junta directiva. A més, cal destacar que en algunes entitats esportives, aquesta figura és la representant de l'entitat al Consell de la Dona del municipi.

Protocols i mesures de prevenció

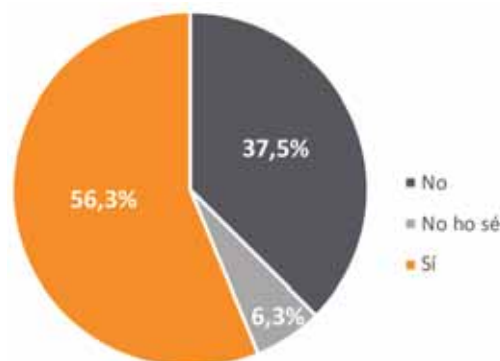
Els protocols i mesures establertes per les organitzacions esportives esdevenen estratègies i eines clau per a la prevenció i detecció de situacions de discriminació en els diferents agents que formen part de les entitats esportives.

Figura 15. % protocol de selecció amb criteris clars per a la prevenció de la discriminació per raó de sexe



En termes objectius, el 40,6% de les entitats analitzades tenen un protocol de selecció amb criteris definits i clars per a la prevenció de la discriminació per raó de sexe. Tot i així, existeix un percentatge elevat (43,8%) que no disposa d'una estratègia definida per preveure i actuar davant d'aquestes situacions.

Figura 16. % protocol de prevenció i abordatge a l'assetjament sexual



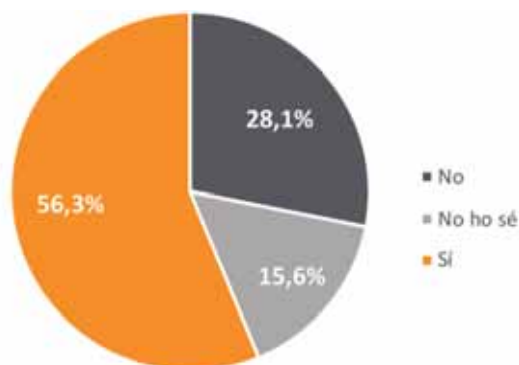
Entrant en protocols més concrets com és el cas de l'abordatge a l'assetjament sexual, el percentatge d'entitats que disposen d'aquest recurs incrementa (56,3%), fent evident la importància de prevenir i tenir identificades les possibles situacions que poden desenvolupar-se. El 37,5% de les entitats però, encara no disposa de cap estratègia concreta en concepte d'assetjament sexual.

Cal tenir en compte també, a part dels protocols dels quals les entitats esportives disposen, si s'apliquen regularment mesures específiques que vetllin per proporcionar un clima lliure d'assetjament sexual i desigualtats per raó de sexe dins les entitats esportives.

Així doncs, de la mostra analitzada, el 56,3% de les entitats esportives aplica mesures per a la prevenció de les possibles situacions generades.

Per altra banda, el 28,1% no disposen de cap protocol d'actuació davant d'aquestes situacions, així com un 15,6% considera que no sap de quins protocols disposa dins d'aquest context.

Figura 17. % mesures per a la prevenció de situacions de discriminació per raó de sexe

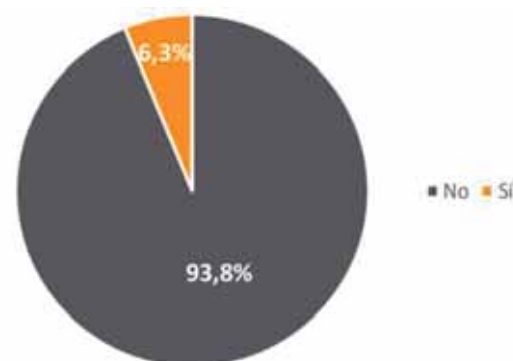


De les entitats que confirmen que implementen mesures en matèria de prevenció, es determina que aquestes van alineades al pla d'igualtat del qual disposen, establint un control enfront a possibles actituds masculistes dins l'entitat i emfatitzant sobre la importància de la formació dels entrenadors i entrenadores, així com el seguiment i seguretat dins dels vestuaris com a elements clau de prevenció en relació a les situacions de possible discriminació per raó de sexe.

Problemàtiques

La realització i implementació de protocols i mesures que vetlin per la prevenció, seguiment i control d'actituds i comportaments relacionats amb la discriminació per raó de sexe ve determinada en la majoria dels casos per l'experiència de les entitats esportives en determinades situacions viscudes. A continuació es presenta la percepció del teixit associatiu envers les problemàtiques existents en concepte de discriminació en les entitats esportives de Castelldefels.

Figura 18. % problemàtiques de les entitats en concepte de discriminació per raó de sexe



Així doncs, el 93,8% de les entitats considera que no s'ha trobat amb problemàtiques relacionades amb situacions caracteritzades per existir una discriminació per raó de sexe.

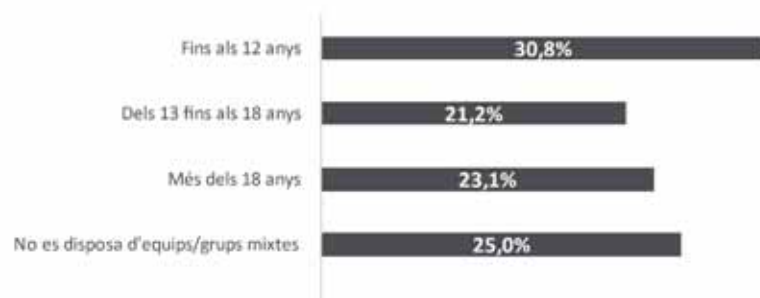
Tot i així, com s'ha observat anteriorment en la figura 19, el 56,3% assegura que disposa de mesures per a la prevenció i actuació davant de possibles situacions.

Equips mixtes

Totes les dades presentades anteriorment, evidencien la necessitat de reflexió constant de les entitats esportives en relació amb l'organització dels seus equips i esportistes per a l'optimització de la pràctica esportiva a la seva entitat, creant climes i contextos que resultin favorables i que permetin gaudir de l'activitat practicada.

En aquest sentit, es presenta la tendència de les diferents entitats esportives de Castelldefels considerant si disposen de categories mixtes pel desenvolupament de la pràctica.

Figura 19. % distribució grups mixtes. Edat



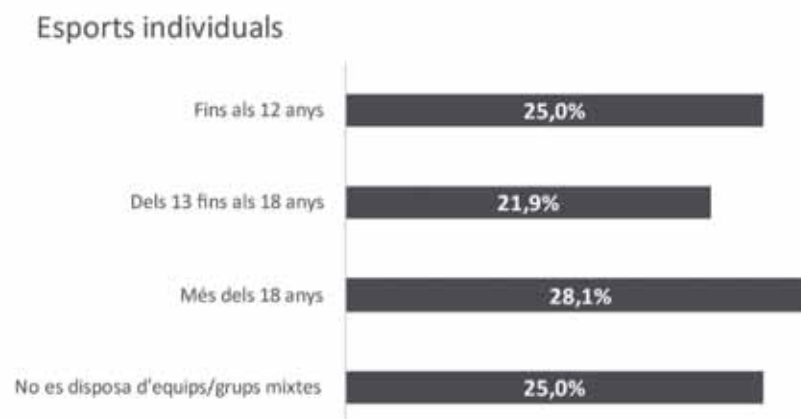
S'observa que les edats on es troba una major presència d'equips mixtes és en les categories formatives inferiors als 12 anys, sent aquesta una etapa de desenvolupament que dona valor a aspectes socials i valors implícits que caracteritzen la pràctica esportiva.

Una vegada superada aquesta etapa, el percentatge d'equips femenins disminueix fins al 21,2%, tornant a incrementar subtilment en etapes superiors als 18 anys (23,1%).

Per altra banda, cal destacar que un 25,0% de les entitats de Castelldefels no compten amb equips mixtes en la seva estructura esportiva.

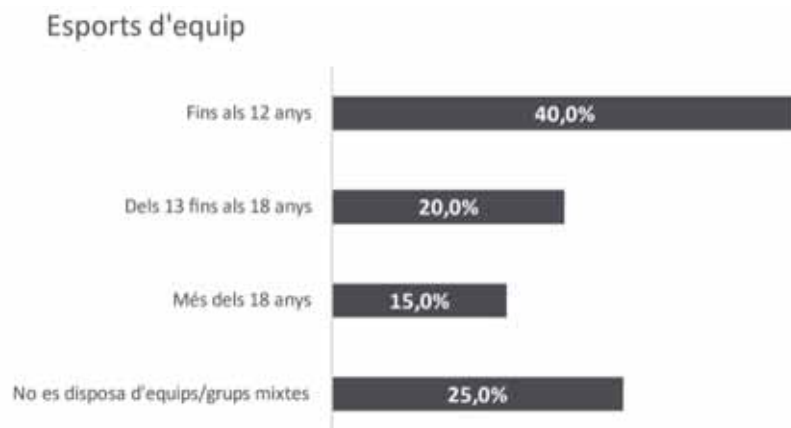
Atenent a aquesta situació, esdevé rellevant emfatitzar en les diferències que es presenten entre esports individuals i col·lectius en relació a l'organització de la seva estructura esportiva de grups mixtes.

Figura 20. % distribució grups mixtes per modalitats esportives



De les entitats enquestades d'esports individuals, s'observa que un 75% si que disposa de grups mixtes en alguna categoria esportiva, sent majoritàriament en les edats de més de 18 anys.

També, un 25% de les entitats enquestades han afirmat que no disposen d'equips mixtes, com el patinatge artístic, la gimnàstica artística i la rítmica.



De les entitats enquestades practicants d'esports d'equip, s'observa com en els edats de fins als 12 anys, referent als equips base, és on hi ha més representació de grups mixtes. En general, a partir dels 18 anys, en els esports d'equip la tendència està en no disposar de grups mixtes, fet també esdevingut per la normativa tècnica de cada federació esportiva.

Tot i això, aquest fet en moltes de les modalitats esportives, ve determinat en part per les normatives de cada la competició federativa, i les entitats estan subjectes a aquesta en la organització dels seus equips.

S'evidencia a la part qualitativa del qüestionari que la tendència en tenir categories mixtes per part de les entitats té clara vinculació i depèn en gran mesura de la modalitat esportiva en qüestió, així com del nivell o categoria de la qual formen part els i les esportistes. En esports individuals, sobretot, els i les esportistes tendeixen a entrenar en conjunt, perquè els grups es fan per nivell i no per gènere.

5.2.3 La distribució de recursos

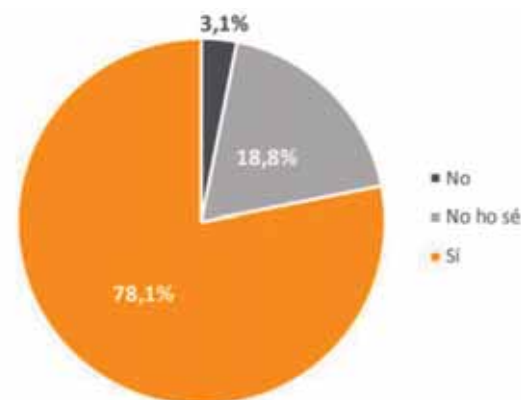
Amb l'objectiu d'implementar les polítiques de gènere que es manifesten als objectius de les entitats esportives de Castelldefels, resulta un element clau identificar quina és la situació actual del teixit associatiu en relació amb la distribució dels seus recursos. Així doncs, en aquest bloc es presenten les dades pertinents a la percepció de les entitats esportives en base als recursos dels i les esportistes, de l'equip tècnic, així com s'analitzen també els aspectes relacionats amb la distribució horària i condicions d'entrenament i competicions entre categories femenines i masculines.

Recursos dels i les esportistes

En relació amb els recursos dels i les esportistes, s'analitzen en el present apartat aquells conceptes que estableixen vincle amb les condicions econòmiques, així com en concepte de desplaçaments, dietes i allotjament.

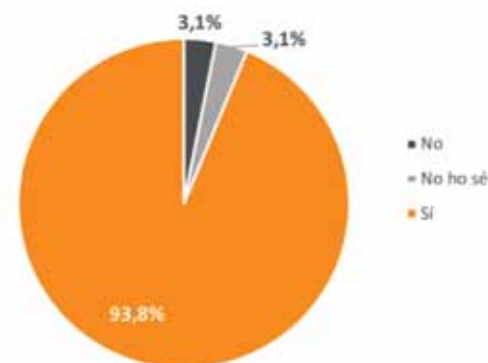
En primer lloc, i relacionat amb la remuneració entre esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria s'observa com el 78,1% de les entitats manifesta que existeix igualtat en les condicions econòmiques percebudes. Tot i així, existeix un percentatge notable (18,8%) de les entitats analitzades, que manifesten que no tenen la informació per determinar si existeixen les mateixes condicions econòmiques entre les seves categories masculines i femenines. Per altra banda, existeix una entitat (3,1%) que comenta que l'equip sènior masculí té una retribució econòmica més elevada a causa de trobar-se una categoria respecte l'equip femení.

Figura 21. % d'igualtat en la remuneració en esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria



Pel que fa als desplaçaments, el 93,8% de les entitats afirma que existeixen les mateixes condicions en esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria. Aquest fet esdevé clau per a l'optimització de pràctica esportiva a realitzar, fent evident un procés que optimitza el rendiment de l'esportista.

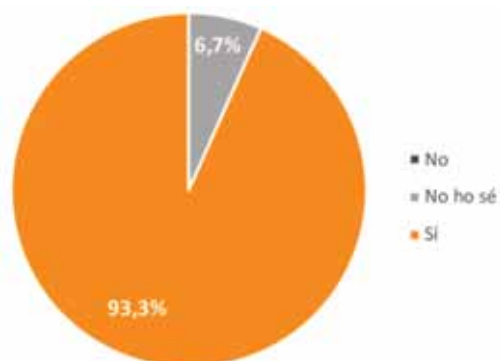
Figura 22. % d'igualtat en les condicions de desplaçaments en esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria



En línia amb les condicions òptimes pel desenvolupament de la pràctica és important també vetllar per termes d'igualtat en termes de dietes i allotjament en cas d'existir els desplaçaments mencionats anteriorment.

En aquest sentit, el 93,3% del teixit associatiu de Castelldefels analitzat, manifesta la implementació de mesures d'igualtat en relació amb les dietes i allotjament associada a la pràctica esportiva dels i les esportistes de la mateixa categoria.

Figura 23. % d'igualtat en les condicions de dietes i allotjament en esportistes masculins i femenins de la mateixa categoria



Així, per part dels i les esportistes entrevistats/des, hi ha una satisfacció positiva en l'aportació de recursos (transport, fitxes i accés als serveis mèdics). En concepte econòmic, però depèn de la modalitat esportiva i la categoria que es troba cada equip per determinar si existeixen situacions d'igualtat.

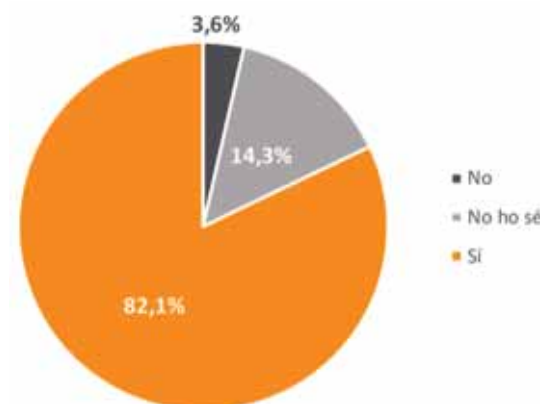
Entrenaments i competició

Identificar la situació actual dels equips i esportistes de les entitats esportives del municipi resulta indispensable per entendre la dinàmica esportiva i la seva tendència en la distribució de recursos durant els entrenaments i períodes de competició.

S'observa com en relació als horaris d'entrenament, el 82,1% de les entitats esportives considera que existeix una repartició equitativa entre els equips masculins i femenins, establint les mateixes condicions i importància en el desenvolupament de la pràctica esportiva en ambdós sexes.

Esdevé un element a considerar el fet que el 14,3% de les entitats determina que no és conscient si la seva distribució horària en les franges d'entrenament és equitativa.

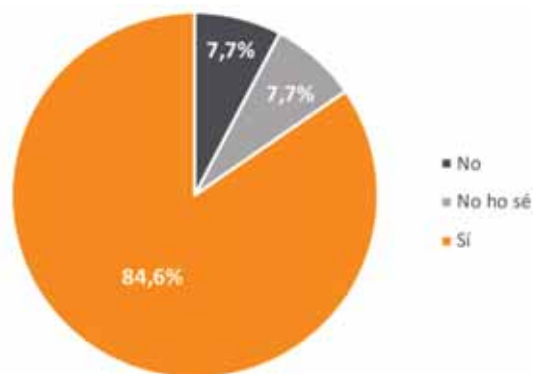
Figura 24. % distribució equitativa d'horaris d'entrenament en equips masculins i femenins



Mostra de respostes: 28 entitats

A la vegada, considerar els horaris en els quals es realitza la competició esdevé un factor important a l'hora de planificar la càrrega esportiva, fet que determina l'optimització del rendiment i els factors associats i derivats d'aquest fet. En aquest sentit, s'observa com el 84,6% de les entitats manifesta que existeix un mateix criteri per a la distribució dels espais esportius en horaris de competició, proporcionant les mateixes condicions pel desenvolupament de la pràctica. En un 7,7%, les entitats determinen que no s'estableix un sistema de distribució equitatiu en termes horaris entre els equips masculins i femenins del club.

Figura 25. % distribució equitativa d'hores dels partits de competició en equips masculins i femenins



Mostra de respostes: 26 entitats

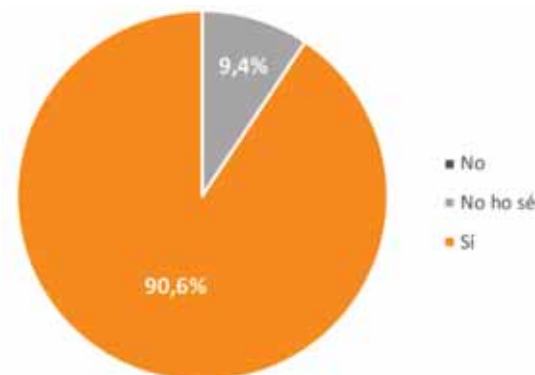
En definitiva, les entitats tenen la percepció de que hi ha una distribució equitativa en horaris i infraestructures entre equips femenins i masculins.

Recursos equip tècnic

A part de la figura dels i les esportistes, la figura de l'equip tècnic esdevé fonamental per l'optimització de la pràctica esportiva alineada als objectius esportius i socials de l'equip i el club, sent els entrenadors i entrenadores els agents principals en la transmissió de valors i conceptes associats al desenvolupament de la pràctica esportiva, determinant en aquest sentit, un gran impacte en el desenvolupament personal i professional dels i les esportistes durant la realització de la pràctica esportiva.

Així doncs, la situació actual determina que el 90,6% de les entitats i associacions del municipi afirmen que existeix igualtat de condicions en relació amb la retribució econòmica d'entrenador i entrenadora, sent aspectes com la titulació pertinent així com la categoria en què es desenvolupa la seva pràctica, aspectes a considerar. El 9,4% manifesta que no és conscient de si existeix aquesta igualtat a nivell retributiu entre homes i dones de l'equip tècnic en el seu club.

Figura 26. % d'igualtat en la remuneració d'entrenadors i entrenadores que formen part de l'equip tècnic en funció de la seva titulació i categoria



5.2.4 Comunicació, promoció i visibilitat

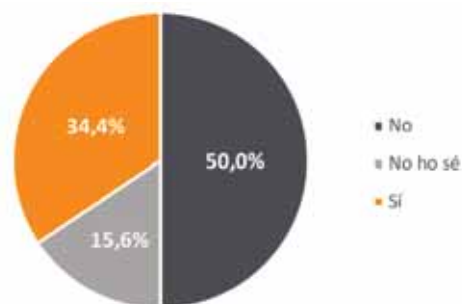
En aquest bloc es mostren els resultats relacionats amb la part comunicativa, és a dir, tots els aspectes que tenen a veure amb la comunicació inclusiva a les entitats, les formacions, la promoció tant dels i les esportistes com de l'equip tècnic, i la presència en els mitjans de comunicació.

Guies i protocols en comunicació inclusiva

La comunicació és un acte que està present en les accions del nostre dia a dia, i les entitats esportives, és el canal que fan servir per compartir les seves notícies i programes. Per tant, aquesta comunicació ha d'estar desenvolupada sota les bases d'un llenguatge inclusiu i igualitari, amb la presència tant d'esportistes femenins com masculins equitativament. En aquest sentit, és essencial treballar en guies que permetin que les accions comunicatives estiguin consensuades i segueixin uns objectius comuns.

Així, del total de respostes rebudes, s'observa com la meitat d'aquestes encara no disposen de protocols que garanteixen que la comunicació interna i externa de l'entitat es fa de forma no sexista.

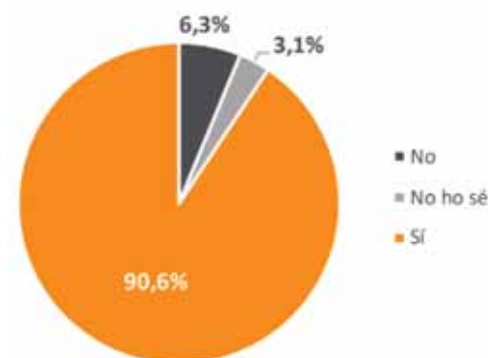
Figura 27. % d'entitats amb protocols i guies per la comunicació inclusiva



En total, 11 entitats de les 32, disposen de guies o protocols i aquestes pertanyen als següents esports: tres d'esports de lluita, dues de futbol sala, dues de tennis i pàdel, una de futbol, tennis taula, dansa i de voleibol platja.

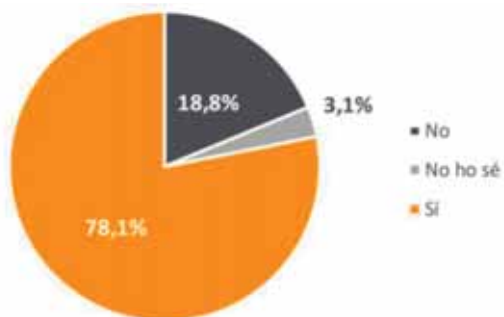
Tot i això, encara que el 50% de les entitats participants no disposin de protocols específics, elles consideren que tenen cura del llenguatge inclusiu en les comunicacions que es dirigeixen a les famílies.

Figura 28. % d'entitats que fan ús del llenguatge inclusiu en les comunicacions a les famílies



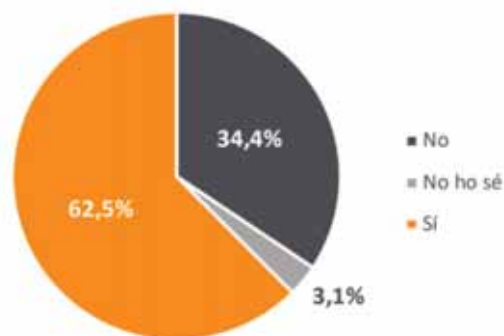
Tanmateix, la majoria d'entitats estan conscienciades en fer servir la perspectiva de gènere en les seves comunicacions a través de les eines de suport audiovisual.

Figura 29. % d'entitats que fan ús del llenguatge inclusiu en les eines de suport audiovisual



Alhora, per tal de fer una comunicació més efectiva, les entitats que tenen una figura professional que s'encarrega de les xarxes socials disposen de més facilitats per centrar-se en temes de gènere i que la presència tant masculina com femenina a les xarxes sigui equitativa. De les 32 entitats participants en el qüestionari, un total de 20 disposen d'aquesta figura mentre que 11 no en tenen.

Figura 30. % d'entitats amb figura professional de l'àrea de comunicació



En més detall, les entitats que tenen aquesta figura professional de comunicació corresponen quatre als esports de lluita, dues a futbol, dues a futbol sala, dues a bàsquet, dues a tennis taula, i una per patinatge artístic, tennis i pàdel, dansa, excursionisme, hockey, piragüisme, rugby i voleibol platja.

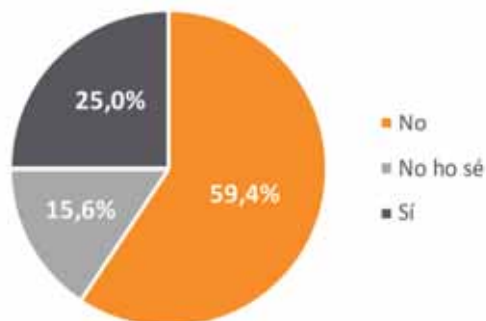
Finalment, de les 20 entitats que han confirmat que disposen d'una figura professional que s'encarrega de les xarxes i la visibilitat del gènere dins del club, 19 d'elles comparteixen de manera equitativa el contingut referent als i les esportistes de manera planificada. Només una entitat ha contestat que no ho sap.

Formacions i xerrades

Una de les accions que les entitats esportives poden dur a terme per conscienciar a totes les persones que hi formen part és la realització de formacions i jornades en polítiques de gènere. Aquestes iniciatives poder servir per informar, divulgar i trencar els estereotips de gènere associats a la pràctica esportiva.

Per tant, a partir de l'anàlisi del qüestionari, s'ha obtingut que de les 32 entitats participants, només 8 han desenvolupat algun cop formacions específiques en gènere.

Figura 31. % d'entitats que realitzen formacions específiques en polítiques de gènere

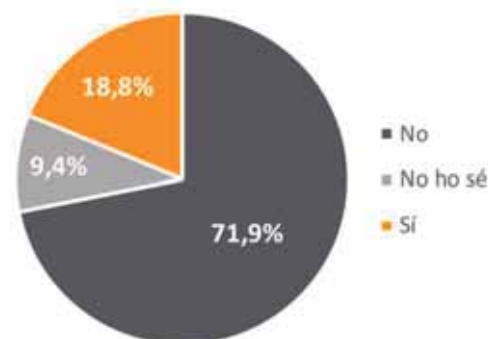


D'aquestes 8 entitats, dues pertanyen a esports de lluita, una a futbol, una a futbol sala, una a bàsquet, una de tennis i pàdel, una a dansa i un altre de rugbi.

A banda de formar als i les esportistes, entrenadors i entrenadores, així com a la junta directiva, també és important comunicar a les famílies la importància del valor intrínsec de l'esport, i com aquest pot ajudar els estereotips associats a la pràctica d'alguns esports. Per això, és essencial que les entitats promoguin xerrades o tallers adreçats a les famílies.

De les 32 entitats participants en el qüestionari, només un 18,8% han fet algun cop xerrades sobre aquesta temàtica. Aquestes corresponen als esports de lluita, futbol sala, bàsquet, tennis taula, dansa i rugby. En nombres absoluts, són 23 les entitats que mai han realitzat cap acció dirigida a les famílies.

Figura 32. % d'entitats que realitzen xerrades a les famílies sobre estereotips de gènere



En resum, s'extreu que hi ha manca de xerrades en matèria de gènere tant a entrenadors i entrenadores, com a les entitats, en general.

Promoció i visibilitat

Esportistes

Una bona manera de fidelitzar als nens i nenes que s'inicien en l'esport, és fer que els i les esportistes de categories sènior siguin referents en l'esport de base a partir de diferents accions de promoció.

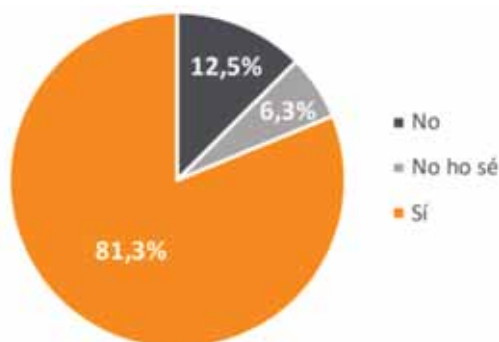
Un 93,8% de les entitats que han participat en el qüestionari realitzen accions perquè els i les esportistes siguin referents en l'esport base, per un 6,3% que ha contestat que no ho sap.

D'entre les diferents iniciatives que les entitats duen a terme per a la promoció es destaquen les següents:

- Xerrades sobre valors de l'esport
- Col·laboració i suport en els entrenaments
- Compartir experiències
- Formar part en la formació dels equips de base
- Jornades de tecnificació
- Exhibicions i partits de competició amistosos
- Assistència als partits dels equips base

A més de l'esport base, en les entitats on es tenen esportistes masculins i femenins, és important treballar perquè aquests es coneguin i es relacionin entre ells. Així, 26 de les 32 entitats han confirmat que realitzen accions conjuntes amb nois i noies.

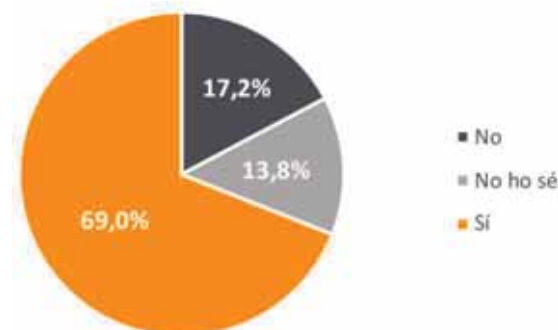
Figura 33. % d'entitats que realitzen accions de promoció conjuntes entre esportistes (masculins i femenins)



Només són 4 les entitats que no realitzen accions conjuntes, i aquestes corresponen a una entitat de futbol masculí, al hockey, a una entitat de bàsquet i a la rítmica.

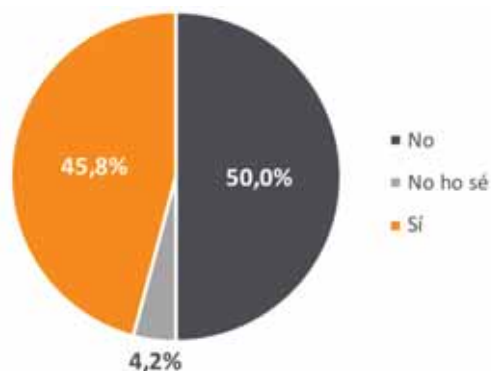
Les entitats esportives han de treballar la visibilitat dels seus esportistes a partir d'esdeveniments o activitats obertes per tal que siguin reconeguts/des.

Figura 34. % d'entitats que realitzen activitats o esdeveniments per donar visibilitat a l'esport femení



Mostra de respostes: 29 entitats

Figura 35. % d'entitats que realitzen activitats o esdeveniments per donar visibilitat a l'esport masculí

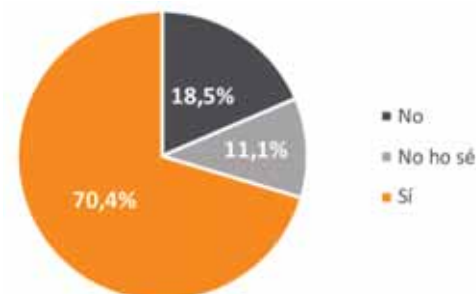


Mostra de respostes: 24 entitats

Hi ha 5 entitats que han contestat, a les dues preguntes, que no realitzen cap esdeveniment ni activitat per a visibilitzar els seus esportistes (femenins i masculins), i pertanyen a les modalitats esportives de bàsquet, handbol, tennis taula, karate i pesca.

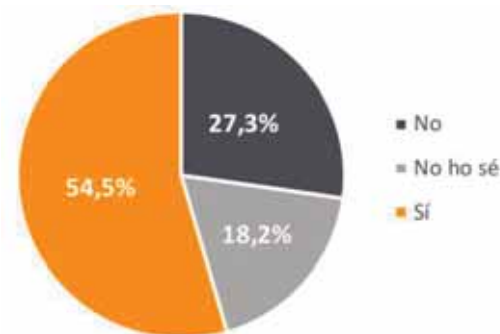
Tanmateix, les entitats al ser organitzacions sense ànim de lucre requereixen de suport per part de la ciutadania com dels i les esportistes per dur a terme les seves accions. Així, en general, les entitats procuren estimular la participació de les nenes i nens en jornades de captació per tal de donar a conèixer com poden donar suport a l'entitat.

Figura 36. % d'entitats que estimulen la participació de dones en jornades de captació per donar suport entitat



Mostra de respostes: 27 entitats amb més representació masculina

Figura 37. % d'entitats que estimulen la participació d'homes en jornades de captació per donar suport entitat



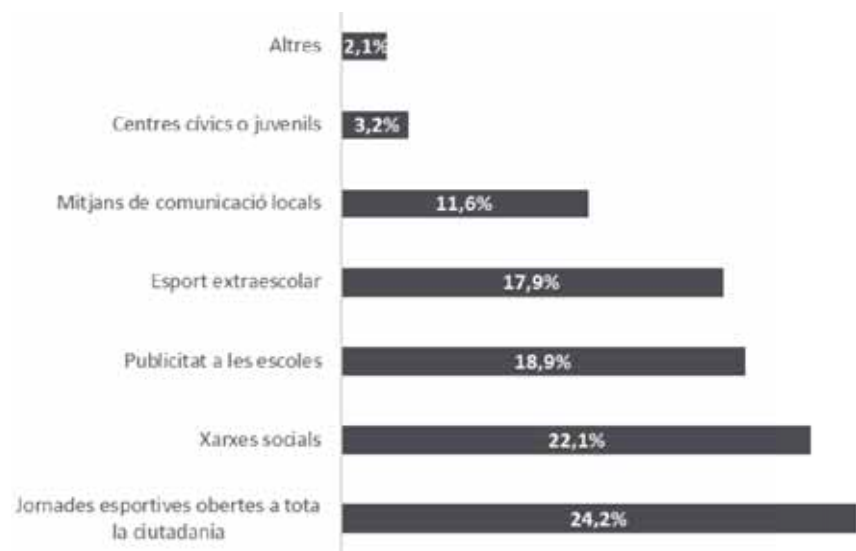
Mostra de respostes: 22 entitats amb més representació femenina

En darrer lloc, per arribar a més ciutadania i aconseguir que les entitats creixin en nombre, aquestes han de promocionar-se per tal que hi hagi més incorporacions.

Les tres eines més emprades són:

- Jornades esportives obertes a la ciutadania
- Campanyes comunicatives a través de les xarxes socials
- Publicitat a les escoles

Figura 38. Distribució de l'ús de les eines per fomentar la incorporació de noies i nois a les entitats



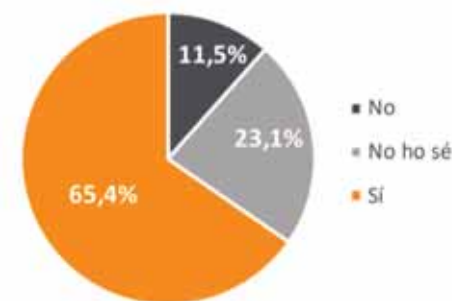
Pregunta amb resposta múltiple: 95 respostes

Dintre d'altres s'inclou una entitat que ha comentat que realitza exhibicions i l'altre que al ser una entitat d'adults no fan promoció per a menors de 18 anys.

Equip tècnic

Considerant que només hi ha un 25,9% de dones entrenadores a les entitats enquestades, el treballar per donar visibilitat perquè les dones formin part de l'equip tècnic és un aspecte clau.

Figura 39. % d'entitats que donen visibilitat a les dones perquè formin part de l'equip tècnic



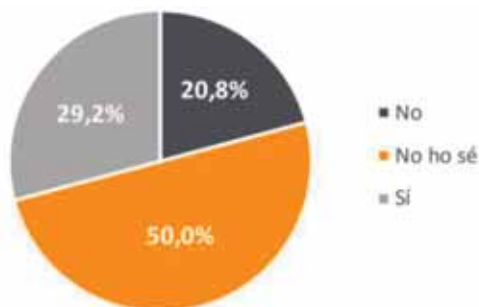
Mostra de respostes: 26 entitats amb més representació masculina

De les accions que realitzen es destaquen les següents:

- Animar a que les jugadores s'apunten a cursos d'entrenadores
- Atorgar beques del 50% per a cursos de formació
- Dur a terme esdeveniments, campionats, cursos i seminaris
- Fer campanyes de publicitat a les xarxes socials
- Realitzar programes de sensibilització

Tanmateix, a les entitats amb més representació femenina, normalment, l'equip tècnic està format per dones, i costa que els homes passin a ser entrenadors. Per això, també s'ha de treballar per donar visibilitat als homes perquè formin part de l'equip tècnic i generar referents.

Figura 40. % d'entitats que donen visibilitat als homes perquè formin part de l'equip tècnic



Mostra de respostes: 24 entitats amb més representació femenina

En aquest cas, la meitat d'entitats no estan segures de que realitzin accions en aquesta temàtica, per un 29,2% (7 entitats) que si que donen visibilitat als homes. Les iniciatives més destacades són:

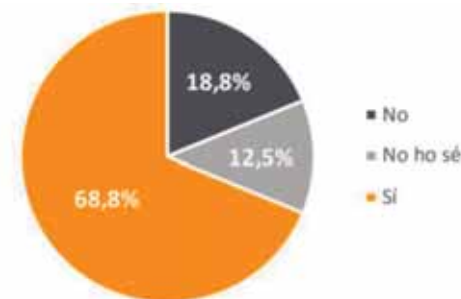
- Realitzar campanyes publicitàries a xarxes socials
- Fer xerrades i jornades de formació
- Anunciar en diferents grups de treball com tallers, cursos, etc.

Mitjans de comunicació

Un dels canals pels quals les entitats esportives es poden promocionar són els mitjans de comunicació locals. Aquesta visibilitat els permet difondre les seves activitats, així com donar a conèixer l'entitat més enllà del municipi.

En la darrera temporada, un total de 22 entitats han tingut visibilitat en els mitjans de comunicació locals per algun dels esdeveniments o partits.

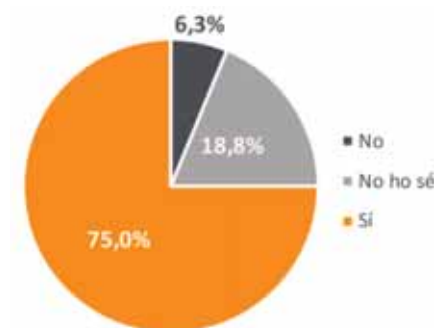
Figura 41. % d'entitats que han aparegut en mitjans de comunicació locals



Sis són les entitats que comenten que no han tingut presència en els mitjans de comunicació, corresponent a l'artística, als esports de lluita, al tennis i al pàdel, al patinatge artístic i a l'excursionisme.

A banda d'aparèixer en els mitjans de comunicació, les entitats han de vetllar perquè en les competicions hi hagi públic tant si són masculines com femenines.

Figura 42. % d'entitats que vetllen perquè hi hagi públic en competicions femenines i masculines



Es pot afirmar que quasi bé totes les entitats aposten per la promoció dels seus partits independentment de qui estigui competint.

06

La diagnosi de la perspectiva de gènere en l'AF i l'Esport

6.1 L'ens local

Figura 43. Punts clau d'anàlisi: Serveis municipals Esports

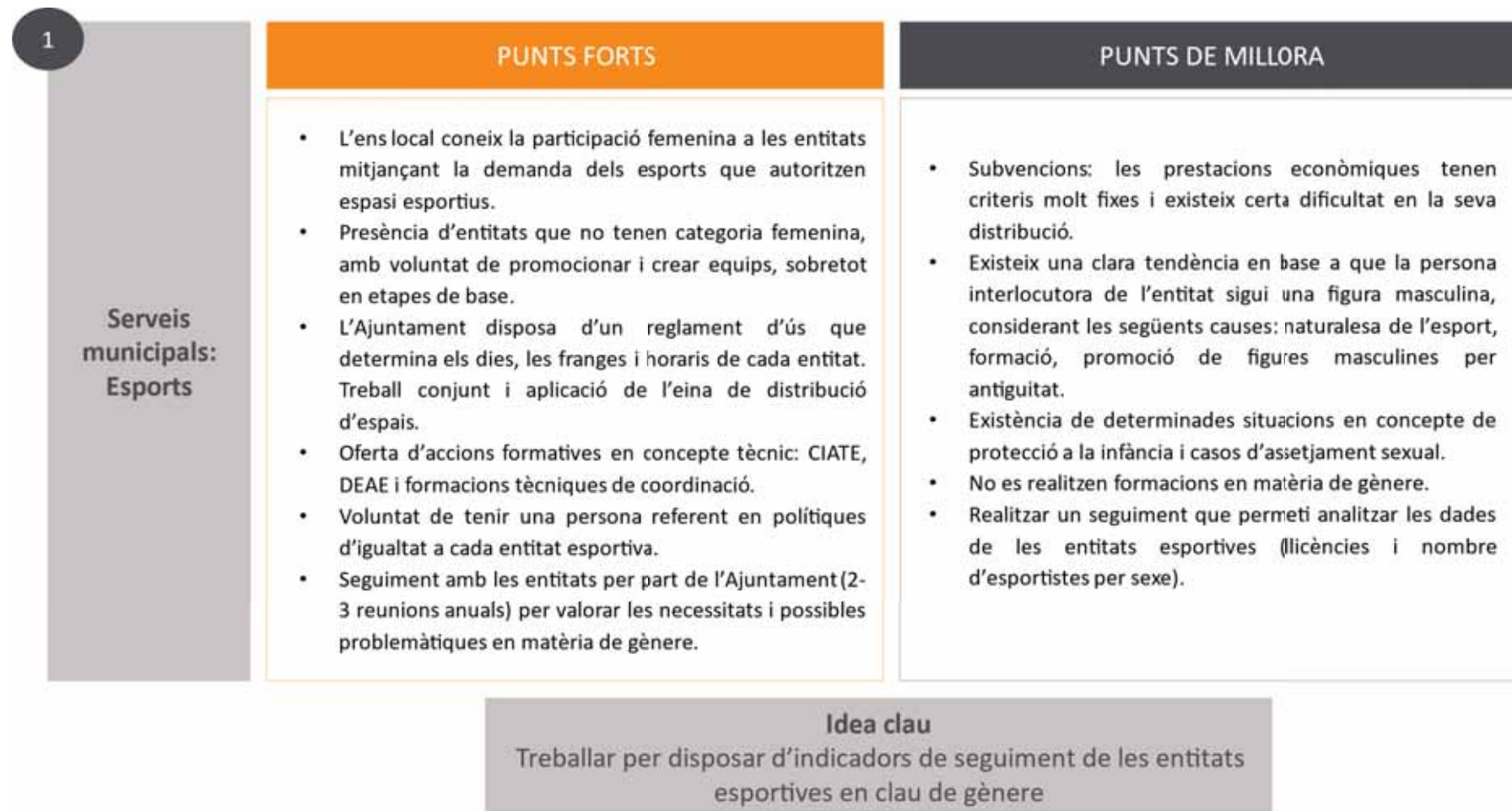


Figura 44. Punts clau d'anàlisi: Serveis municipals Comunicació

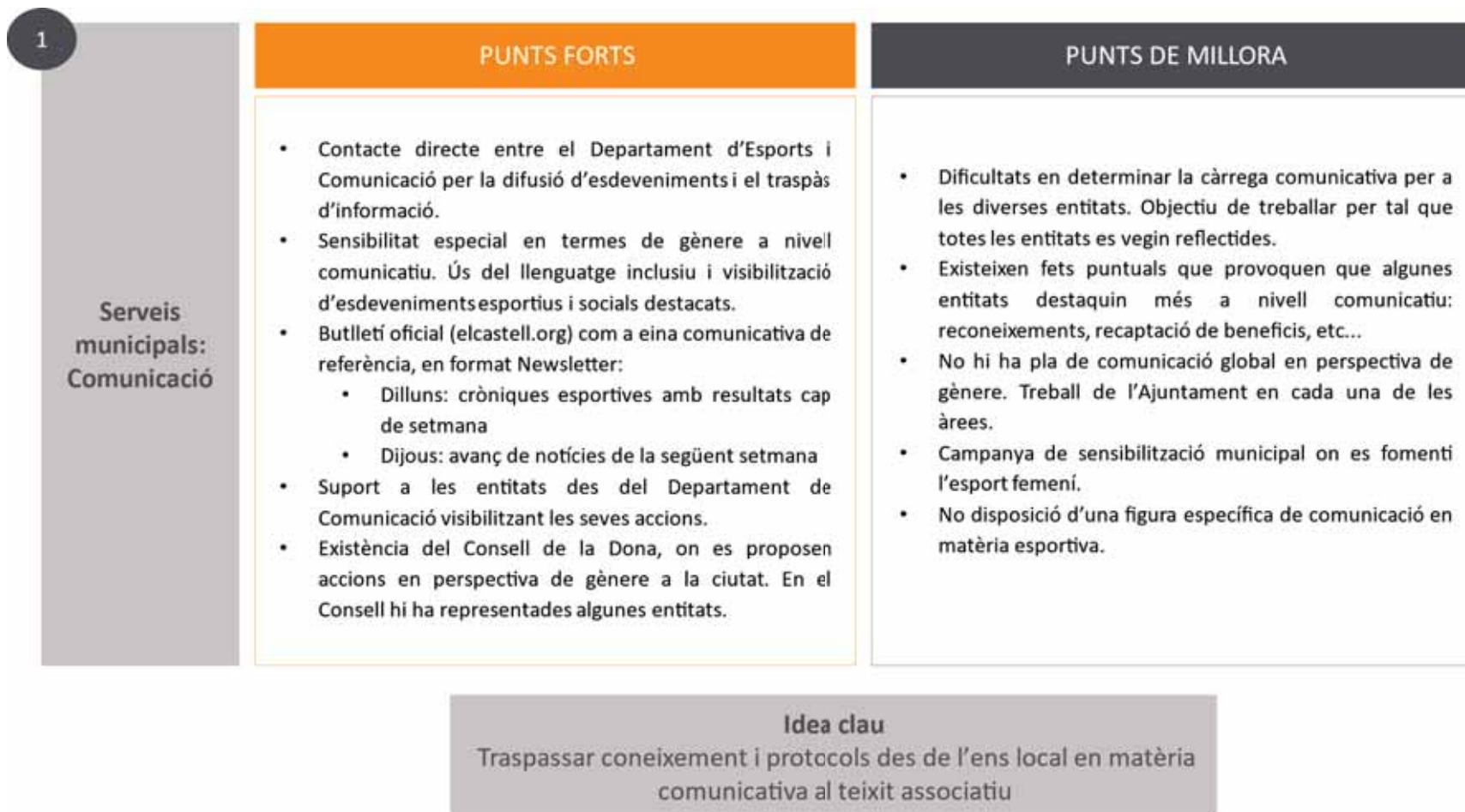


Figura 45. Punts clau d'anàlisi: Serveis municipals Igualtat, salut i consum



6.2. El teixit associatiu

Figura 46. Punts clau d'anàlisi: Representació femenina i masculina a les entitats esportives

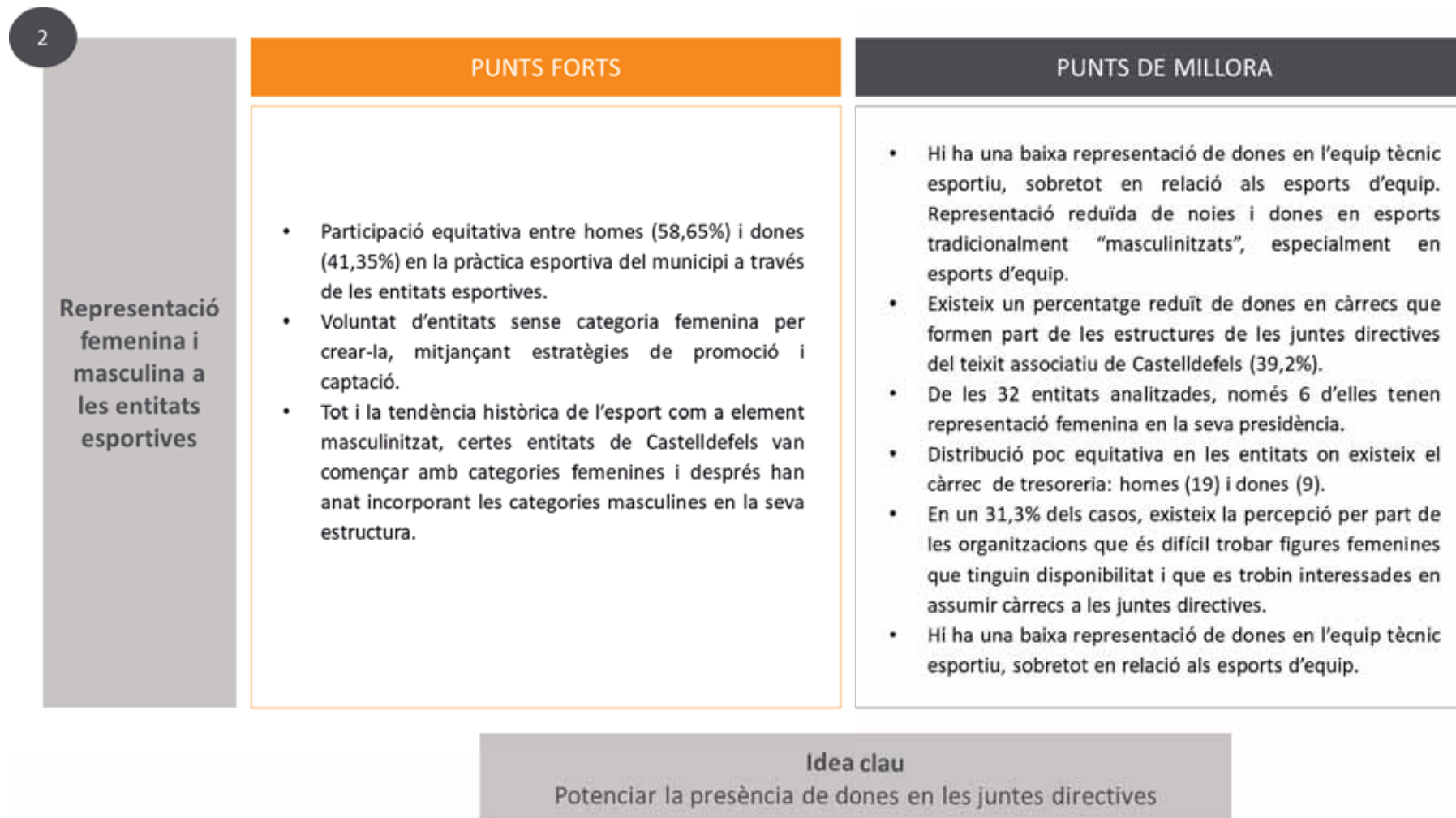


Figura 47. Punts clau d'anàlisi: Les polítiques de gènere de les entitats esportives

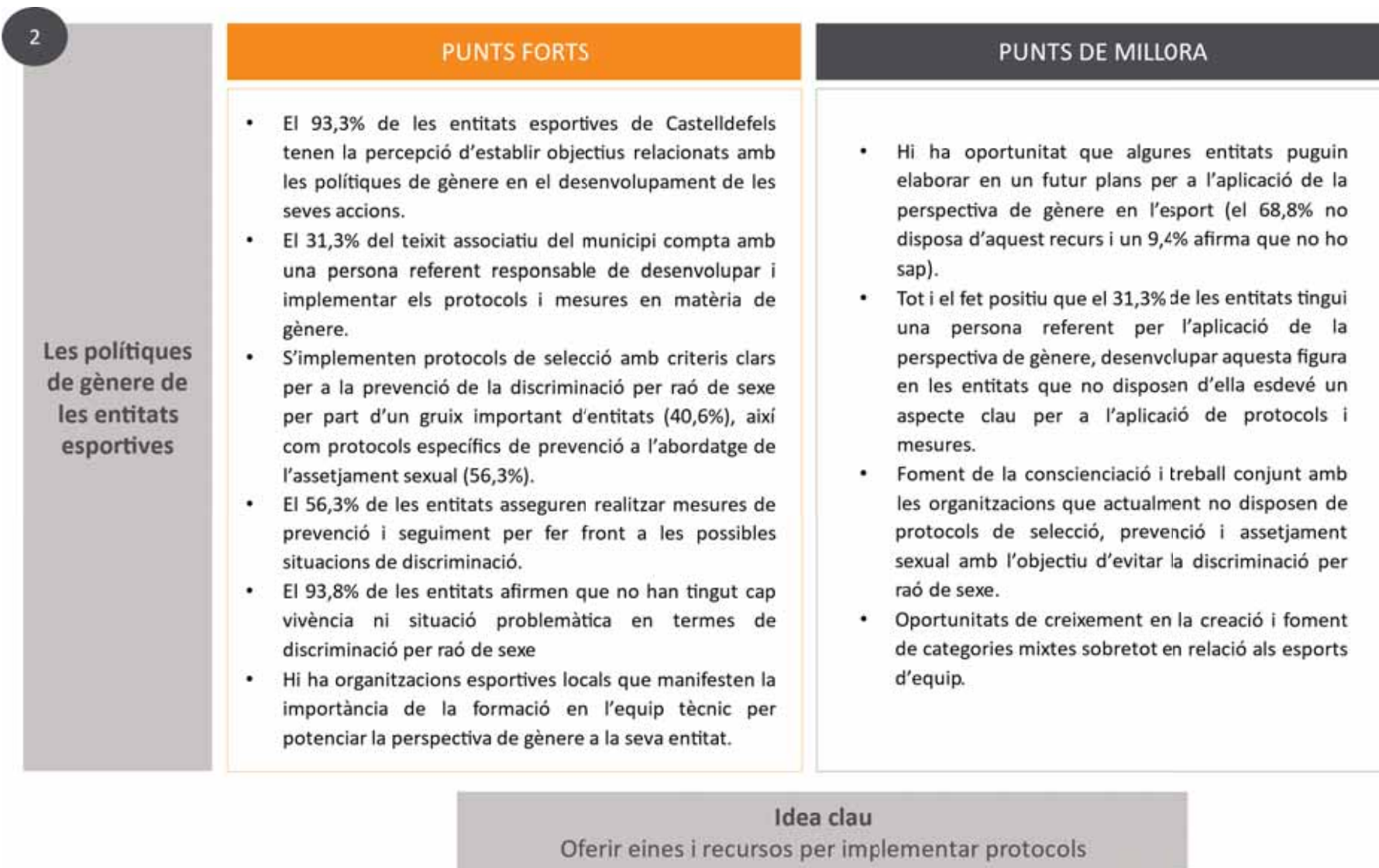


Figura 48. Punts clau d'anàlisi: La distribució de recursos



Figura 49. Punts clau d'anàlisi: Comunicació, promoció i visibilitat





07

Plantejament de les línies d'actuació

Una vegada presentat l'anàlisi de l'auditoria de la situació actual en termes de gènere i esport al municipi de Castelldefels, i considerant les temàtiques identificades durant el treball de camp mitjançant la implementació del qüestionari i les entrevistes en profunditat, es detecten els àmbits d'actuació pel desenvolupament de les línies d'actuació per l'elaboració del Pla d'acció per la Igualtat de gènere en l'Activitat Física i l'Esport de Castelldefels.

A continuació, es presenta la metodologia implementada per al plantejament de les línies d'actuació. Cal destacar, que en el present document es desenvolupen els dos primers punts, proposant els programes i accions específiques en la redacció del futur informe que fa referència al pla d'acció.

Figura 50. Metodologia plantejament de les línies d'actuació



Així doncs, en primer lloc es detecten els àmbits d'actuació considerant la informació extreta de la fase d'anàlisi i diagnosi, tant quantitativa com qualitativa, amb l'objectiu d'establir una fotografia general de les temàtiques més rellevants percebudes dels agents esportius participants.

En aquest sentit, i analitzant el context general, s'estableixen com a àmbits d'actuació a tractar els següents:

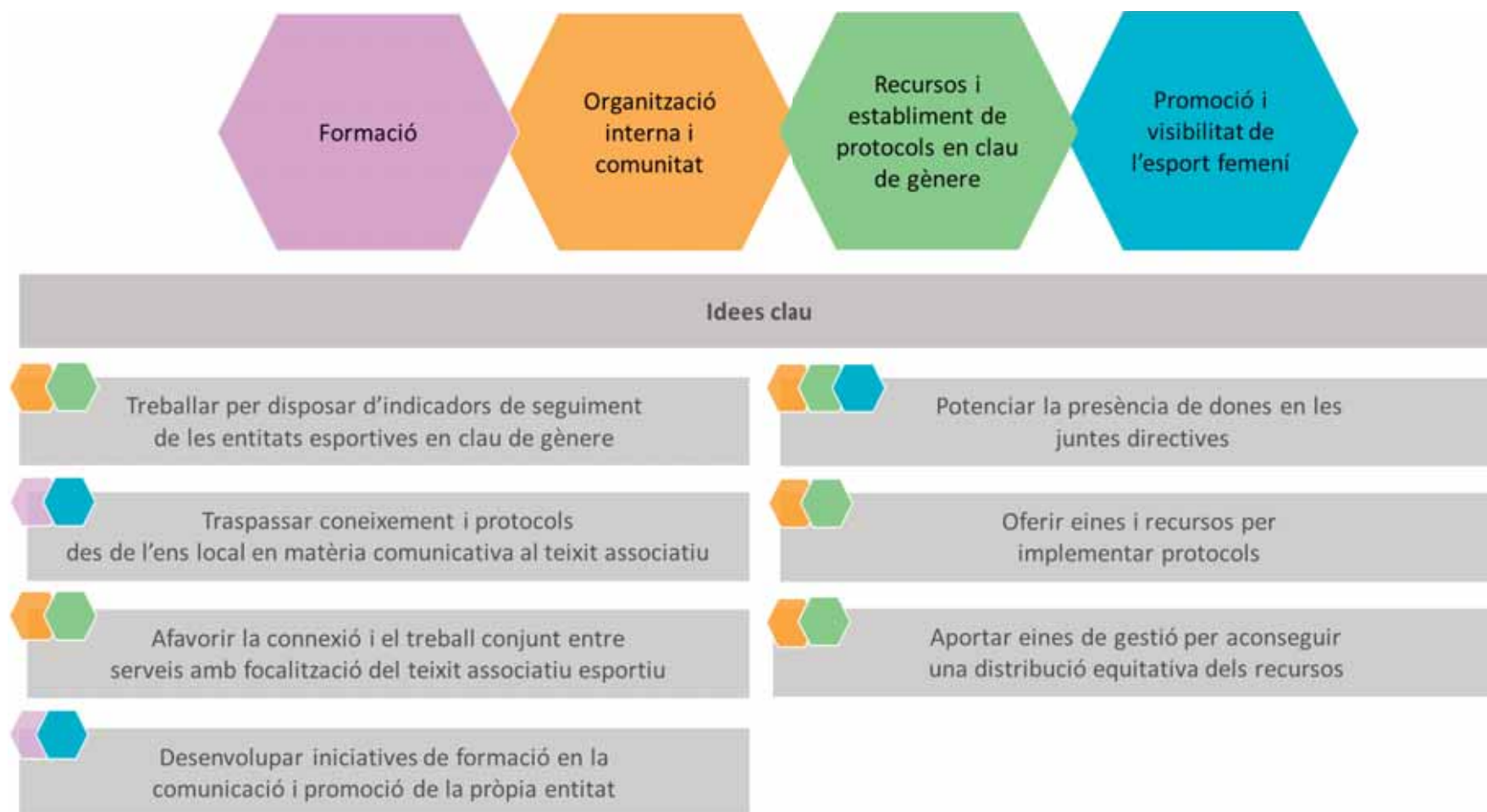
Figura 51. Identificació dels àmbits d'actuació



Una vegada identificats els àmbits d'actuació sobre els quals es desenvoluparà el pla d'acció, a continuació s'estableix una relació entre aquests i les idees claus presentades anteriorment, conseqüència de la detecció de punts forts i de millora expressats en la diagnosi.

Seguidament es mostra un quadre resum amb la connexió entre els dos elements:

Figura 52. Relació entre les idees clau i els àmbits d'actuació



En conclusió, aquesta fotografia general permetrà en el següent informe, relatiu al desenvolupament del pla d'acció, determinar la situació general envers la situació actual de Castelldefels per a la proposta de programes i accions específiques des de la perspectiva de gènere per al teixit associatiu del municipi.



08

Bibliografia



1. Ajuntament de Castelldefels (2018). Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels 2018-2021.
2. Ajuntament de Castelldefels (2019). I Pla Local d'Igualtat LGTBI, 2019-2023.
3. Ajuntament de Castelldefels (2022). IV Pla Municipal de Gènere 2022-2025.
4. Ajuntament de Castelldefels, Regidoria de polítiques d'igualtat (2019). II Pla d'Igualtat intern entre dones i homes, 2019-2022.
5. All in (2019). Towards gender balance in sport.
6. Consell Comarcal del Baix Llobregat (2019). 4t Pla Transversal de Polítiques Feministes del Baix Llobregat, 2021-2025.
7. Generalitat de Catalunya (2019). Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya, 2019-2022.
8. Grant Thornton (2020). Women in Business.
9. Joshua McLeod, Shaun Star & David Shilbury (2021). Board composition in national sport federations: a cross-country comparative analysis of diversity and board size.
10. Leaflet (2019). Gender Equality in Sport.
11. Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
12. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
13. Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
14. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
15. Observatori Català de l'esport (2021). Dones en l'esport: dossier estadístic.
16. Observatori Català de l'esport (2022). Composició juntes directives a Catalunya.
17. Observatori Català de l'Esport (2020). Composició junta directiva de les entitats esportives a Catalunya.
18. USA Sport Members (2001). Sports organizations Survey in the United States of America.