

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



FEDERACIÓN VASCA DE DEPORTES
AÉREOS

2023



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO VASCO

ÍNDICE

I 1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROCESO Y METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO	4
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	4
2.2. METODOLOGÍA	6
2.3. RESUMEN DE APARTADOS Y CONTENIDOS	8
3. DIAGNÓSTICO	9
3.1. GESTIÓN Y GOBIERNO	9
a. ÓRGANOS DE GOBIERNO	9
b. MODELO Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y GOBERNANZA	10
c. PERSONAL LABORAL Y VOLUNTARIO	10
d. COMUNICACIÓN (INTERNA Y EXTERNA)	11
e. DIÁLOGO CON SOCIEDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	13
3.2. VALORES Y EMPODERAMIENTO	14
a. PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA	14
b. SENSIBILIZACIÓN - FORMACIÓN - CONOCIMIENTO TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD	16
3.3. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS	17
a. RECURSOS ECONÓMICOS - PRESUPUESTO	17
b. GESTIÓN DE ACTIVIDADES	18
c. TIEMPOS - ESPACIOS	18
d. ROPA DEPORTIVA - EQUIPACIÓN	19
e. PREMIOS - RECONOCIMIENTOS	19
4. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	20
a. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	20
b. ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS - CASOS DE ACOSO	20
I 5. RESUMEN DE LOS RETOS	22

1. INTRODUCCIÓN

El informe recoge el *primer* diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres de la **Federación Vasca de Deportes Aéreos**.

El diagnóstico, y el plan que se realizará en base al mismo está impulsado por la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco y la Unión de Federaciones Deportivas Vascas. En el año 2021, con el fin de paliar las consecuencias de la pandemia sufrida, el Parlamento y el Consejo de Europa aprobaron un Mecanismo de Recuperación y Resiliencia para los Estados Miembros con el fin de que cada Estado, desde cada ámbito sectorial, canalizara las ayudas económicas para la consecución de objetivos específicos. La iniciativa se enmarca en el Mecanismo Recuperación y Resiliencia (fondos Next Generation, EU).

El 2 de agosto de 2022 el Consejo Superior de Deportes publicó la Resolución por la que se definía la distribución de la cuantía económica por autonomías y los programas a los que se aplicaban las ayudas. Uno de los programas, es la promoción de la igualdad en el deporte. Y dentro de ésta, se especificaban las acciones subvencionables.

El Decreto de 2006, de las Federaciones Deportivas, vigente en Euskadi, recoge la obligatoriedad de que las federaciones deportivas desarrollen planes de acción positiva a favor de la igualdad y subraya la importancia de la colaboración de las Administraciones Públicas para su realización. Asimismo, las federaciones deportivas vascas y la Unión de Federaciones Deportivas Vascas están trabajando en materia de igualdad en los últimos años. En ese contexto se ha fomentado que las federaciones de la Unión de Federaciones Deportivas vascas realicen Planes de igualdad con la ayuda de dichos fondos. En este sentido, creemos que la iniciativa servirá para incorporar principios de igualdad en la cultura de las organizaciones federativas.

Para realizar el proceso se ha contado con el apoyo técnico de Emun Aholkulariak. El proceso se ha llevado a cabo en 44 Federaciones vascas de enero a julio de 2023. Asimismo, el marco metodológico se ha definido teniendo como referencia la [guía](#) para realizar diagnósticos y planes de igualdad en las federaciones deportivas (Gobierno Vasco, 2016).

2. PROCESO Y METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se detalla la base metodológica que ha vertebrado el diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres en la Federación Vasca de Deportes Aéreos y el proceso llevado a cabo. Tanto el proceso como la metodología se han adaptado específicamente a la realidad de la federación.

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

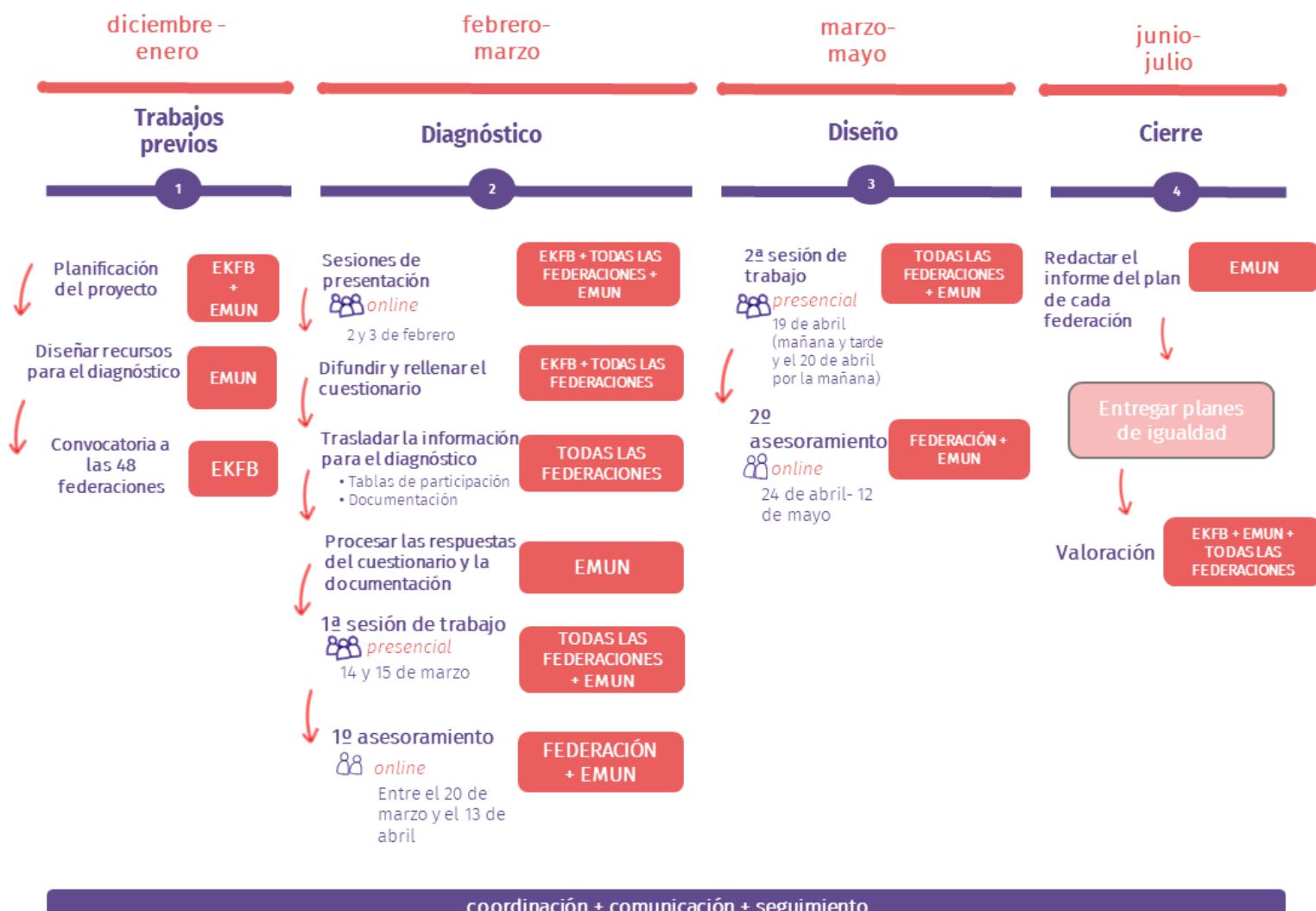
El diagnóstico se ha realizado entre febrero y marzo y ha contado con estos dos pasos fundamentales:

TRABAJOS PREVIOS: planificación y contraste del proceso completo con la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco y la Unión de Federaciones Deportivas Vascas, así como el diseño de las herramientas para la recogida de datos.

DIAGNÓSTICO: Reunión informativa a todas la federaciones vascas y de recogida de aportaciones con todas las personas asignadas para el proceso desde cada federación; difusión de las herramientas para la recogida de datos a las 44 federaciones, y recogida de los mismos; análisis los datos recogidos desde la perspectiva de cada una y también desde una perspectiva global; contraste del informe global en las sesiones de trabajo y de los informes de cada federación en la primera ronda de asesoramiento.

En esta trayectoria la coordinación ha tenido una importancia relevante para poder llevar a cabo adecuadamente todo lo anterior. La coordinación ha sido constante tanto con la persona asignada desde cada federación, como con la Unión de Federaciones Deportivas Vascas.

En la siguiente imagen se recoge el proceso realizado:



2.2 METODOLOGÍA

El plan de la igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a la eliminación de la discriminación por razón de sexo. El diseño de los planes de igualdad de las 48 federaciones vascas se ha enmarcado en la guía elaborada por el Gobierno vasco, Trabajando la igualdad en el ámbito federativo vasco: guiando la reflexión para pasar a la acción. Esta guía diseñada en 2016 está situada en la Estrategia para la introducción de la perspectiva de género 2017-2020, de la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco, que recoge el fomento de planes de igualdad en las federaciones deportivas, y para ello prevé la divulgación de dicha guía.

Este marco se articula en 4 bloques temáticos:

1. GESTIÓN Y GOBIERNO
2. VALORES Y EMPODERAMIENTO
3. ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE DE LOS RECURSOS
4. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Los planes se han articulado en torno a ellos, y la recogida de datos para el diagnóstico se ha diseñado respondiendo a los mismos.

El perfil de estas 44 federaciones es muy diverso en diferentes aspectos: dimensión de las federaciones, disciplinas deportivas diferentes, recursos y medios de gestión diversos, perfiles de participantes diferentes... Es por ello que uno de los retos de este proceso ha sido diseñar un marco en el que todas las federaciones tuviesen cabida, y así mismo poder ajustar el diseño del plan a la realidad de cada una de ellas, creando un plan adecuado y realista para poder incidir en el día a día de las federaciones de manera pragmática. Asimismo, además de realizar un diagnóstico y plan personalizado de cada una de las federaciones, se ha realizado un diagnóstico de la situación general de todas ellas.

Para poder combinar ambas líneas de trabajo se han conjugado dos tipos de sesiones:

- Sesiones para reunirse todas las federaciones: para presentar el proceso, para reflexionar sobre el diagnóstico general y para proponer objetivos y acciones para el diseño de los planes.
- Sesiones individualizadas: para contrastar el diagnóstico de la federación en cuestión y diseñar el plan individual.

Asimismo, en la siguiente tabla se resumen las fuentes de información utilizadas, el objetivo con las que se han llevado a cabo, y a quién corresponde realizarlo.

FUENTES DE INFORMACIÓN	OBJETIVO	QUIÉN
1. Cuestionario	Recoger información sobre la trayectoria y la gestión de los últimos años desde la perspectiva de la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> → Preparación y análisis: Emun → Contestar el cuestionario: Responsable de cada federación
2. Tablas de participación	Recogida de datos cuantitativos. Recogida y análisis de datos segregados de participación de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> → Preparación y análisis: Emun → Rellenar: Responsable de cada federación
3. Documentación: <ul style="list-style-type: none"> → El llamamiento a la última asamblea general y el acta → El acta de una reunión del Comité de Dirección → Un correo electrónico enviado a todas las personas federadas → Los estatutos de la federación 	Análisis del peso de la perspectiva de género en el funcionamiento diario. Análisis de la comunicación interna desde la perspectiva de la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> → Enviar: Responsable de cada federación → Análisis: Emun
4. Observación: <ul style="list-style-type: none"> → La página web de cada federación → Las 5 últimas publicaciones en redes sociales de cada federación 	Análisis de la comunicación externa. Identificación de buenas prácticas y necesidades de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> → Observación y análisis: Emun
5. Análisis del deporte en la CAV desde la perspectiva de género: datos estadísticos	Realizar una fotografía general de las federaciones para analizar su evolución.	<ul style="list-style-type: none"> → Enviar: EKFB → Análisis: Emun

2.3 RESUMEN DE APARTADOS Y CONTENIDOS

ÁMBITO	DESCRIPCIÓN	DATOS
GESTIÓN Y GOBIERNO	<p>La constitución de los órganos de gobierno, la gestión que se hace de las personas -personal laboral y voluntario - y la relación con los diferentes grupos constituye uno de los principales retos de la introducción de la perspectiva de género en el ámbito federativo . La comunicación, tanto de los compromisos adoptados como el mero tratamiento del lenguaje y las imágenes, y el diseño global de la estrategia y de las actividades desarrolladas por la federación son los aspectos que abordaremos en este ámbito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha de participación - Cuestionario - Observación - Análisis de documentos - Entrevista
VALORES Y EMPODERAMIENTO	<p>El deporte incorpora valores y roles/ estereotipos cargados de género . Se precisa conocer el impacto de estos para trabajar los mecanismos que hacen que las mujeres se acerquen al deporte, permanezcan en él, salgan, se reincorporen a él o se alejen definitivamente . A su vez, conviene el análisis de las relaciones interpersonales que se dan en los equipos, entre deportistas, con el entrenador o entrenadora y resto de personal, con arbitrajes, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha de participación. - Cuestionario - Entrevista
ORGANIZACIÓN DE RECURSOS	<p>Una federación deportiva, incorpora una fuerte actividad de gestión y organización de recursos. Conviene asentar pautas de trabajo que permitan poder afirmar que la gestión global de las actividades realizadas incorporan la perspectiva de género. Para ello se precisa conocer el presupuesto destinado al ámbito deportivo femenino, el modo en el que se gestionan los espacios y equipamientos deportivos, los equipajes, ropa u otros materiales de uso individual o colectivo, así como el modo en el que estructuran los premios o reconocimientos y las publicaciones que se realizan desde las federaciones .</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario - Entrevista
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	<p>La violencia contra las mujeres es una realidad estructural en los diferentes ámbitos de la vida, habiendo sido invisibilizada y no abordada para su erradicación en su gran mayoría . Se hace imprescindible, por tanto, que desde el ámbito asociativo deportivo se identifiquen aquellas prácticas no adecuadas y se generen mecanismos de prevención y de erradicación de la violencia contra las mujeres. De igual modo, se precisa tener identificadas las pautas de actuación para actuar ante prácticas violentas o de manifiesto acoso sexual o sexista .</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario - Entrevista

3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de igualdad de género consiste en el análisis del nivel de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad. Su fin último es ofrecer un marco para diseñar y acordar un plan de igualdad para mejorar la situación actual y lograr la igualdad en la entidad. Para ello, se ha recogido y analizado información cuantitativa y cualitativa. A continuación se presentan los datos, el análisis de los mismos y los retos identificados.

3.1 GESTIÓN Y GOBIERNO

La constitución de los órganos de gobierno, con desigual presencia de hombres y de mujeres, constituye uno de los principales retos de la introducción de la perspectiva de género en el ámbito federativo. De igual modo, el estilo de gestión desarrollado por cada entidad, así como la gestión que se hace de las personas -personal laboral y voluntario- y la relación con los diferentes grupos de interés marcan también aspectos donde se puede y se debe incidir. La comunicación, tanto de los compromisos adoptados como el mero tratamiento del lenguaje y las imágenes, también han de ser atendidos por la responsabilidad que supone generar modelos en clave de igualdad. Y, finalmente, el gran reto: el diseño global de la estrategia y de las actividades desarrolladas por la federación -u otro tipo de entidades deportivas-. Cómo conseguir que en todo aquello que se hace se atienda de un modo sistemático y consciente al impacto de género que tiene.

a. ÓRGANOS DE GOBIERNO

Composición de los órganos de gobierno:

JUNTA DIRECTIVA (2022)				
	Mujeres	Hombres	Total	% MUJ
Dirección	1	1	0	0
Subdirección				
Tesorería	1	1	0	0
Secretaría	1	1	0	0
Otros	4	4	0	0
TOTAL	0	7	7	0

ESTATUTOS

Presencia en los estatutos del principio de igualdad o perspectiva de género 

Artículo 6:

ñ) *Promover y, en la medida de lo posible, garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la práctica de su modalidad deportiva en su ámbito territorial.*

Artículo 8.

En el seno de la Federación Vasca de Deportes Aéreos no se permitirá discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opiniones y creencias, o cualquier otra circunstancia personal o social.

Artículo 72:

3- *El presupuesto expresará, cifrada, conjunta y sistemáticamente, las obligaciones que, como máximo, puede contraer la federación y los derechos que se prevén liquidar durante el correspondiente ejercicio. El presupuesto de la Federación Vasca de Deportes Aéreos deberá reflejar, asimismo, las obligaciones relacionadas con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en dicha modalidad deportiva.*

b. MODELO Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y GOBERNANZA

GESTIÓN Y GOBERNANZA

Estadísticas y estudios con datos segregados de hombres y mujeres 

Lecturas de las estadísticas y estudios con datos segregados de hombres y mujeres 

Existe responsable de igualdad de género 

Diagnóstico de igualdad de género en los últimos cuatro años 

Plan de igualdad de género en los últimos cuatro años 

c. PERSONAL LABORAL Y VOLUNTARIO

No hay personal laboral

d. COMUNICACIÓN (INTERNA Y EXTERNA)

COMUNICACIÓN

- | | |
|--|-------------------------------------|
| Compromiso formal (firmado) con la igualdad de género | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Se ha recibido formación para trabajar el lenguaje y la imagen no sexista | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Existen criterios/guía para que la comunicación interna y externa sea no sexista | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Existen medidas para asegurar que en la comunicación interna y externa se utiliza un lenguaje no sexista | <input checked="" type="checkbox"/> |

OBSERVACIÓN DE LA PÁGINA WEB



No se ha detectado el uso de expresiones sexistas. Si bien se identifican estrategias para un uso del lenguaje no sexista (atención al usuario/a, uno/a de esos/as valientes), de vez en cuando se observa el masculino genérico (verdaderos apasionados).
En cuanto a las imágenes, no existen imágenes sexistas y en las que se utilizan en una se distingue que es un hombre, pero en el resto podrían ser tanto mujeres como hombres.
No existe apartado de igualdad.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

- En la Federación Vasca de Deportes Aéreos no existe una persona responsable del tema de igualdad y hasta el momento no se ha realizado un diagnóstico y plan de igualdad.
- En cuanto a la presencia de mujeres en la Junta Directiva, no hay ninguna mujer participando en ella y no existe personal laboral.
- Si bien los estatutos recogen el principio de igualdad, no existe un compromiso firmado con la igualdad de género.
- En cuanto a la comunicación, se observa que se está trabajando para el uso de un lenguaje no sexista, utilizando para ello diversas estrategias. Sin embargo, en algunos términos se observa el uso del masculino genérico (“verdaderos apasionados”). En cuanto a las imágenes, no existen imágenes sexistas y en las que se retratan personas podrían ser tanto mujeres como hombres. Hasta el momento no se ha recibido formación en el tema, no se han utilizado guías para el uso de una comunicación inclusiva y no existen criterios.
- Los datos se recogen de manera desagregada, y se realizan lecturas en este sentido.

RETOS

- Nombrar a una persona responsable de igualdad para traccionar el plan y las acciones.
- Aumentar la presencia de mujeres en la JD.
- Adquirir un compromiso formal con la igualdad y darlo a conocer.
- Elegir una guía para el uso de lenguaje inclusivo.
- Generar criterios de comunicación: decidir cómo designar ciertos conceptos de manera inclusiva, llevarlo a criterios y generalizar su uso en la Federación.
- Crear un espacio para el tema de la igualdad en la web.
- Sensibilizar a las personas federadas.
- Identificar acciones del plan de igualdad de la Federación Española para transferirlos al de la Federación Vasca.

3.2 VALORES Y EMPODERAMIENTO

El deporte en general, así como las diferentes prácticas concretas, incorporan valores y roles/ estereotipos cargados de género que no le son ajenos a la gestión e impacto de las federaciones deportivas. Se precisa conocer el impacto de estos roles, estereotipos o prejuicios de género para trabajar los mecanismos que hacen que las mujeres se acerquen al deporte, permanezcan en él, salgan, se reincorporen a él o se alejen definitivamente.

Ser conscientes y tener la voluntad de generar una gestión y unos espacios para la práctica deportiva que incorporen la perspectiva de género, pasa por conocer los intereses, necesidades y expectativas diferenciales por sexo/género, edades y segmentos sociales. Así como favorecer el conocimiento existente en torno al impacto de la práctica deportiva en el embarazo, maternidad y lactancia, y otros condicionantes de carácter físico que pueda tener la práctica de un deporte concreto.

Y, a su vez, conviene el análisis de las relaciones interpersonales que se dan en los equipos, entre deportistas, con el entrenador o entrenadora y resto de personal, con arbitrajes, etc. Las relaciones interpersonales -en todos los ámbitos de la vida- incorporan elementos de género que habitualmente no son conocidos o abordados y que pueden estar generando trato desigual o incluso sexista.

a. PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA

LICENCIAS DE DEPORTISTAS (2021)				LICENCIAS DE DEPORTISTAS (2022)			
Categorías (franjas de edad):				Categorías (franjas de edad):			
	MUJ	HOM	Total		MUJ.	HOM.	Total
6-12 años				6-12 años			
13-14 años				13-14 años			
15-16 años				15-16 años			
17-18 años				17-18 años			
19-21 años				19-21 años			
22-35 años				22-35 años			
36 y más				36 y más			
TOTAL				TOTAL			

LICENCIAS DE DEPORTISTAS (2021)				LICENCIAS DE DEPORTISTAS (2022)			
Territorios				Territorios			
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
Bizkaia				Bizkaia			
Araba				Araba			
Gipuzkoa				Gipuzkoa			

OFICIALES Y JUECES/JUEZAS (2021)				OFICIALES Y JUECES/JUEZAS (2022)					
	MUJ	HOM	Total	% MUJ		MUJ.	HOM.	Total	% MUJ
Cantidad en el máximo nivel deportivo					Cantidad en el máximo nivel deportivo				
Cantidad total					Cantidad total				
TOTAL					TOTAL				

b. SENSIBILIZACIÓN - FORMACIÓN - CONOCIMIENTO TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD

FORMACIÓN

Participación en formaciones sobre igualdad de género organizadas por EKFB o Dirección de Actividad Física y Deporte (Gobierno Vasco)



En los últimos cuatro años tu federación ha organizado alguna formación específica en igualdad de género



ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

- No se han podido analizar los datos sobre licencias y estamento de jueces/as.
- En las disciplinas no existen desigualdades físicas entre hombres y mujeres, por lo que la Federación trabaja en motivación y educación. En este sentido, viene desarrollando lo siguiente:
 - Fomento de las actividades de "Voleteras"
 - Creación de palmarés femenino en las competiciones oficiales.
 - Vídeo promocional de la mujer y el vuelo libre.
- En las competiciones de la federación hay una clasificación femenina. Esta categoría está destinada al fomento de la participación femenina exclusivamente.
- Asimismo se fomentan las actividades de "Voleteras" grupo estatal de mujeres parapentistas, están destinadas tanto a pilotos masculinos como femeninos, pero son actividades llevadas en su mayoría por mujeres, dando más visibilidad a la mujer y formando directa e indirectamente en cuestión de igualdad.
- Se señala que la proporción de mujeres en la Federación puede ser 1 mujer entre cada 30 hombres. Teniendo en cuenta que la proporción es reducida y que además al existir diferentes modalidades ese porcentaje queda más disperso, puede resultar interesante trabajar una línea de acción para tejer redes entre las mujeres federadas.
- No se ha participado en las acciones formativas de EKFB.

RETOS

- Trabajar una línea de acción para tejer redes entre las mujeres federadas: reunir a mujeres federadas para decidir en qué se quiere incidir. Realizarlo anualmente, en invierno para facilitar la participación.
- Reunir a mujeres de las diferentes disciplinas: compartir lo que se hace en cada una, buscar opciones a realizar conjuntamente...
- Realizar una acción comunicativa para dar a conocer el deporte entre mujeres y aumentar su presencia.
- Participar en las acciones formativas de EKFB.
- Formación a los clubes en igualdad tras recibir formación en la Federación.
- Sensibilizar a las personas federadas: generar contenido en la Federación o a través de EKFB y divulgarlo mediante los clubes.

3.3 ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

El trabajo de una federación deportiva, como de otras estructuras asociativas deportivas, incorpora una fuerte actividad de gestión y organización de recursos, convirtiendo a las entidades asociativas en corresponsables del uso e impacto que tiene esta organización o gestión de tangibles.

Se precisa conocer el presupuesto destinado al ámbito deportivo femenino, el modo en el que se gestionan los espacios y equipamientos deportivos, los equipajes, ropa u otros materiales de uso individual o colectivo, así como el modo en el que estructuran los premios o reconocimientos y las publicaciones que se realizan desde las federaciones.

De un modo global, conviene asentar pautas de trabajo que permitan poder afirmar que la gestión global de las actividades realizadas incorporan la perspectiva de género y así se puede demostrar tanto en su diseño -con evaluaciones previas del impacto de género-, desarrollo y evaluación posterior.

a . RECURSOS ECONÓMICOS - PRESUPUESTO

PRESUPUESTO

Existe una partida económica específica destinada a la igualdad de género



Se han buscado ayudas económicas específicas relacionadas con la igualdad de género



b. GESTIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES

En las actividades organizadas por su federación se recoge la información en función de mujeres y hombres



Siempre se ofrecen los mismos recursos y materiales a hombres y mujeres cuando se organizan actividades (pagar viajes, alojamientos, material...)



Se otorga el mismo protagonismo a la práctica deportiva de hombres y mujeres (entrenamientos, consultas, fechas de competiciones, horarios...)



Línea de trabajo para integrar el deporte adaptado



Se ha previsto alguna iniciativa especial para las mujeres



c. TIEMPOS - ESPACIOS

TIEMPOS - ESPACIOS

Se tiene en cuenta el impacto que tienen los horarios de las actividades/competiciones, el orden... en las vidas de las personas



Los hombres tienen prioridad en la utilización de espacios y equipamientos



d. ROPA DEPORTIVA - EQUIPACIÓN

ROPA DEPORTIVA - EQUIPACIÓN

Se cuida la ergonomía de hombres y mujeres en las prendas deportivas (personas jugadoras, personas técnicas, arbitraje, jurado...)



Se utilizan prendas que perjudiquen la dignidad de las mujeres deportistas o que hagan un uso sexista de su imagen



e. PREMIOS - RECONOCIMIENTOS

PREMIOS - RECONOCIMIENTOS

Se otorgan los mismos tipos de premios a mujeres y hombres (tamaño, dinero, valor, visibilidad...)



Se tiene en cuenta la perspectiva de género en la composición de los tribunales y en la selección de las personas que participan en las votaciones



ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

- No existe una partida específica para trabajar la igualdad en la federación, pero se ha destinado una partida presupuestaria a la creación de un vídeo motivacional para mujeres piloto.
- En las actividades organizadas por su federación se recoge la información en función de mujeres y hombres.
- Siempre se ofrecen los mismos recursos y materiales a hombres y mujeres cuando se organizan actividades (pagar viajes, alojamientos, material...).
- Se otorga el mismo protagonismo a la práctica deportiva de hombres y mujeres: Compiten todas las personas juntas, con ranking único y después se realiza un listado femenino para visibilizar su participación.

RETOS

- Definir una partida específica para trabajar la igualdad en la federación

3.4 ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una realidad estructural en los diferentes ámbitos de la vida, habiendo sido invisibilizada y no abordada para su erradicación en su gran mayoría. Se hace imprescindible, por tanto, que desde el ámbito asociativo deportivo se identifiquen aquellas prácticas no adecuadas y se generen mecanismos de prevención y de erradicación de la violencia contra las mujeres. De igual modo, se precisa tener identificadas las pautas de actuación para actuar ante prácticas violentas o de manifiesto acoso sexual o sexista.

a. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Se ha recibido formación para gestionar casos de acoso sexual y por razón de sexo

Existe responsable de la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo

Se realizan actividades de prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

b. ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS – CASOS DE ACOSO

ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS – CASOS DE ACOSO

Se conoce el servicio "Zure taldekoak gara"

Existe en tu federación un protocolo de gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo

Se ha tenido conocimiento de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

- No existe responsable de la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo, y no se ha recibido formación en el tema.
- Tampoco existe un protocolo de actuación, se está redactando el mismo.
- No se conoce el servicio Zure Taldekoak Gara/Somos de tu equipo.

RETOS

- Designar una persona responsable de la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Recibir formación para gestionar casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaboración y aprobación del Reglamento de Prevención y Sanción frente a actos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el deporte (En colaboración con la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco y la EKFB).
- Elaboración y aprobación de las Pautas de Actuación frente a actos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo (En colaboración con la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco y la EKFB).
- Dar a conocer dicho protocolo.
- Informarse sobre el servicio "Zure taldekoak gara", y darlo a conocer en la Federación.

4. RESUMEN DE LOS RETOS

GESTIÓN Y GOBIERNO

- Nombrar a una persona responsable de igualdad para traccionar el plan y las acciones.
- Aumentar la presencia de mujeres en la JD.
- Adquirir un compromiso formal con la igualdad y darlo a conocer.
- Elegir una guía para el uso de lenguaje inclusivo.
- Generar criterios de comunicación: decidir cómo designar ciertos conceptos de manera inclusiva, llevarlo a criterios y generalizar su uso en la Federación.
- Crear un espacio para el tema de la igualdad en la web.
- Sensibilizar a las personas federadas.
- Identificar acciones del plan de igualdad de la Federación Española para transferirlos al de la Federación Vasca.

VALORES Y EMPODERAMIENTO

- Trabajar una línea de acción para tejer redes entre las mujeres: reunir a mujeres federadas para decidir en qué se quiere incidir. Realizarlo anualmente, en invierno para facilitar la participación.
- Reunir a mujeres de las diferentes disciplinas: compartir lo que se hace en cada una, buscar opciones a realizar conjuntamente...
- Realizar una acción comunicativa para dar a conocer el deporte entre mujeres y aumentar su presencia.
- Participar en las acciones formativas de EKFB.
- Formación a los clubes en igualdad tras recibir formación en la Federación.
- Sensibilizar a las personas federadas: generar contenido en la Federación o a través de EKFB y divulgarlo mediante los clubes.

ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

- Definir una partida específica para trabajar la igualdad en la federación

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Designar una persona responsable de la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Recibir formación para gestionar casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaboración y aprobación del Reglamento de Prevención y Sanción frente a actos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el deporte (En colaboración con la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco y la EKFB).
- Elaboración y aprobación de las Pautas de Actuación frente a actos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo (En colaboración con la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco y la EKFB).
- Dar a conocer dicho protocolo.
- Informarse sobre el servicio "Zure taldekoak gara", y darlo a conocer en la Federación.