



BERDINTASUNEAN LANEAN  
EAEKO FEDERAZIOEN  
ESPARRUAN:  
**GOGOETA** GIDATUZ,  
**EKINTZARA** IGAROTZEKO



**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA  
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA



## Edukia

|  |    |
|--|----|
| Sarrera  | 3  |
| Genero-joerak eta berdintasun eza zenbakietan  | 4  |
| Berdintasunaren arloko estrategia esparru honetan...   | 5  |
| ... eta proposamen praktiko bat  | 6  |
| 1. Kudeaketa eta gobernua  | 7  |
| 2. Balioak eta ahalduntzea   | 9  |
| 3. Baliabideen antolaketa erantzukidea   | 12 |
| 4. Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea  | 14 |
| Katalogoa: zer <b>ekintza</b> egin daitezkeen emakumeen eta gizonen <b>berdintasun</b> planak sortzeko EAE-ko kirol federazioetan eta beste kirol erakunde batzuetan | 15 |
| Kudeaketa eta gobernua   | 17 |
| Balioak eta ahalduntzea  | 20 |
| Baliabideen antolaketa erantzukidea  | 26 |
| Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea   | 29 |

Edizioa: 1.a, 2016ko azaroa  
Ale-kopurua: 75  
© Eusko Jaurlaritzaren Herri Administrazioa  
Kultura Saila  
Internet: [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus)  
Argitaratzailea: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.  
C/ Donostia-San Sebastián 1, 01010 Vitoria-Gasteiz  
Egileak: Ncuenta Consultoria / Silvia Muriel Gómez  
Inprenta: Eusko Jaurlaritzaren Inprenta eta Erreprografia Zerbitzua  
L.G.: VI 679-2016

**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

## Sarrera

Asko kostata eta berandu heldu dira eta hasi dira parte hartzen emakumeak kirol federazioen esparruan, hala lehiaketetan eta/edo profesional gisa parte hartzen, nola federazio-sarea eratzen duten egituretan. Gizarteko beste esparru batzuetan bezala, emakumeek zuzeneko eta zeharkako bereizkeriari aurre egin behar izaten diete oraindik ere, baita berdintasun ezaren sortzaile diren estereotipo sozialei eta kulturelei ere.

Ildo horretan, botere publikoen betebeharra denez gizonen eta emakumeen berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izatea eragozten duten oztopoak ezabatzea, 2007an, garai hartako Eusko Jaurlaritzako Kirol Zuzendaritzak lan bati ekin zion EAEko kirol federazioekin batera, berdintasun-planak egiteko.

Kontuan hartuta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean datozen ildo nagusiak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea, egungo Gazteria eta Kirol Zuzendaritza X. Legegintzaldian plan bat garatzen ari da kirolaren sektorean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko; plan horretan berariaz jasotzen da jarraitu egin behar dela EAEko federazioekin berdintasuna bultzatzeko hasitako lana garatzen.

Esparru horretan, 2016ko ekainean eta uztailan, Eusko Jaurlaritzako Gazteria eta Kirol Zuzendaritzak «Berdintasuna hobetzen kirol erakundeetan» ekimena garatu zuen Euskal Kirol Federazioen Batasunarekin eta Basque Team Fundazioarekin lankidetzan: federazioen ingurunera bideratutako lantegi batzuk prestatu ziren, horien antolakuntzan emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritutako ikuspegiak eta jarduerak sustatzeko.

Hemen aurkezten den materiala ekimen horretatik sortutako emaitza da, eta xede du, alde batetik, berdintasunari buruz gogoeta egitea eta kirol erakundeetan zer helburu edo ekintza sustatu eta gara daitezkeen identifikatzea, eta, bestetik, jarduera zehatzak egitea, EAEko kirol federazioetan genero-ikuspegia txertatzea lortzeko.



## Genero-joerak eta berdintasun eza zenbakietan

Pertsonak kirolaren mundura hurbiltzea (elkarte-kirola izan edo ez), hor izatea eta jarraitzea, kasu askotan, generoari lotutako rolen eta estereotipoen mende dago, eta rol horiek bai gizonek eta bai emakumeek izendatzen dituzte, bai eta bere egiten ere. Eta kirolean «izateko eta egoteko» modu desberdinak sortuz jarraitzen dute.

Horrela islatzen dute datu kuantitatibo nagusiek:

- EAEko kirol lizentzia federatuen % 20,4 emakumeenak dira (2015. urtea).
- Emakumezko lehendakari bakarra dago EAEko 47 kirol federazioetan (2015. urtea).
- Goi mailakotzat jotako emakumezko epaileak % 0 dira (2013ko azaroa)
- Goi mailakotzat jotako teknikarien % 16,6 dira emakumezkoak (2013ko azaroa).
- EAEko kirol federazioetako zuzendaritza-batzordeetako kideen % 15,66 emakumeak dira (2011. urtea).



## Berdintasunaren arloko estrategia esparru honetan...

Kirol federatuaren esparruan oraindik ere berdintasun eza dagoela jakinda, Eusko Jaurlaritzak 3. lan-eremua sartu zuen bere Kirol Saileko Berdintasun Planean, EAEko kirol-elkarteen egituraren eta funtzionamenduan genero-ikuspegia txertatzeko asmoz.

Hala, helburu orokor eta espezifiko hauek ezarri dira plan horretan:

### BERDINTASUN PLANA – GAZTERIA ETA KIROL ZUZENDARITZA

- 3.1. **Euskal Kirol Federazioen Batasunean** genero-ikuspegiaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa txerta dadin sustatzea.
  - EAEko Kirol Federazioetan(...) berdintasunerako planak, proiektuak edo jarduerak gauza daitezen sustatzea.
  - (...)
- 3.2. **EAEko Kirol Federazioetan** genero-ikuspegia eta aukera berdintasunaren printzipioa txerta dadin sustatzea .
  - (...) berdintasuna sustatzea, kirol federazioen estatutuen, araudien eta kudeaketaren kalitate-eredu gisa.
  - (...)
- 3.3. **Beste kirol erakunde batzuetan** genero-ikuspegia eta aukera-berdintasunaren printzipioa txerta dadin sustatzea.
  - (...) eredu bat garatzea kirol klubetan genero-ikuspegia txertatzeko (jarraibideak eta jardunbide egokiak).
  - (...)

## ... eta proposamen praktiko bat

Praktikara etorrita, eta helburu horiek betetzeko sostengu baliagarria emateko asmotan, gogoetan eta ekintzan laguntzeko eskaintzen dugu gidaliburu hau.

Lau gai-multzo proposatzen dira, gogoetarako ildo desberdinak dituztenak: horietan jarraibideak eskaintzen dira, egungo egoera aztertzeko eta ekintzarako neurriak prestatzen laguntzeko.

Lau gai-multzo horietan hobetzeko premiatik sor daitezkeen ekintza-neurriak elkartuta, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat era daiteke, eztabaidari ekitea erabakitzen duten kirol erakundeetan edo federazioetan.

Hauek dira gogoeta-ekintzarako proposatzen ditugun lau gai-multzoak:

1. KUDEAKETA ETA GOBERNUA
2. BALIOAK ETA AHALDUNTZEA
3. BALIABIDEEN ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA
4. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA



## 1. KUDEAKETA ETA GOBERNUA

Federazioen esparruan, gobernu-organoak osatzerakoan genero-ikuspegia txertatzea erronka nagusietako bat da, gizonen eta emakumeen presentzia ez baita parekoa izaten haietan.

Eragiteko moduko –eta eragin beharreko– alderdiak dira, halaber, erakunde bakoitzak garatzen duen kudeaketa-estiloa, pertsonak kudeatzeko modua –erakundeko langileak eta boluntarioak–, eta intereseko taldeekiko harremanak.

Orobat kontuan hartu beharrekoa da komunikazioa —bai hartutako konpromisoena bai hizkuntzaren eta irudien tratamendua bera—, berdintasunean oinarritutako ereduak sortzeak dakarren erantzukizuna dela-eta.

Eta, azkenik, erronka handiena: federazioak –edo beste era bateko kirol erakunde batek– garatutako estrategiaren eta jardueren diseinu globala. Nola lortu egiten den guztian genero-eragina aintzat hartzea, sistematikoki eta kontzienteki.



## KUDEAKETA ETA GOBERNUA

|   |  |
|---|--|
| <p>GOBERNU<br/>ORGANOAK</p>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Gobernu-organoen osaera –Zuzendaritza Batzordea–, eta beste zuzendaritza- edo antolamendu-egitura batzuenak.</li> <li>— Hautagaitzak hauteskunde-prozesuetan. Intereseko pertsonak identifikatzeko eta biltzeko mekanismoak.</li> <li>— Estatutuak. Berdintasunak edo genero-ikuspegiak horietan duen presentzia.</li> </ul>  |
| <p>KUDEAKETA ETA<br/>GOBERNANTZARAKO<br/>EREDUA ETA TRESNAK</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Kudeatzeko eta erabakiak hartzeko modua edo estiloa eta horren eraginak: parte-hartzean oinarritutako eredia, bertikala, horizontala, biltzar-bidezkoa, zentralizatua, pertsona bakarrekoa...</li> <li>— Berdintasun-plana edo berdintasunerako ekintzak barnean dituen plan estrategikoa edo kudeaketa planak egotea...</li> <li>— Aurrekontuak, memoria ekonomikoak. Kontu-sailen banakapena.</li> <li>— Informazio- eta datu-bilketan oinarritutako kudeaketa. Sexuaren arabera bereizitako datuak, ahalik eta adierazle esanguratsu gehienetarako.</li> <li>— Erakundearen funtzionamendu operatiboa eta horrek sortutako eraginak: presentista, noizbehinkakoa, gehiegi eskatzen duena, ordezkari bidezkoa...</li> </ul> |
| <p>ESTRATEGIA<br/>ETA JARDUERAK<br/>DISEINATZEA</p>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Jarduerak planifikatzea eta programatzea. Genero-eragina aurretiaz ebaluatzea. Erreferentziako informazioa egotea.</li> <li>— Jarraipena eta ebaluazioa. Genero-eragina baloratzea.</li> <li>— Informazioa sexuaren arabera berezita biltzea.</li> </ul>  |
| <p>ERAKUNDEKO<br/>LANGILEAK ETA<br/>BOLUNTARIOAK</p>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Egitura, antolakuntza, prozedurak. Sistematizazio-maila eta berdintasuna segurtatzeko neurriak.</li> <li>— Pertsonak kudeatzeko politikak: hautaketa, kontratazioa, ordainsariak, ordutegiak, telelana, kontziliazio erantzukidea...</li> <li>— Pertsonak: profil profesionalak eta giza profilak.</li> <li>— Sexuaren arabera bereizitako datuak</li> </ul>  |
| <p>KOMUNIKAZIOA</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Berariazko eta jendaurreko konpromisoa, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.</li> <li>— Komunikazio-euskarriak. Kanalak, publiko hartzailea, informaziorako sarbidea, erreferenteen sorkuntza, jardueren zabalkundea, etab.</li> <li>— Hizkuntzaren eta irudien erabilera. Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista.</li> </ul>  |
| <p>ELKARRIZKETA<br/>GIZARTEAREKIN ETA<br/>INTERES TALDEEKIN</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erakundearekin harremanak dituzten interes-taldeak. Orientazioa ematea interes taldeak eta erakundeak identifikatzen. Berdintasunarekin lotura duten erakundeak, bai hurbileneko inguruneak, bai instituzio mailakoak.</li> <li>— Harremanetarako edo komunikaziorako mekanismoak. Komunikatzeko estiloa, kontaktuak, proaktibitatea harremanean, ... Bete beharreko helburuak edo beharizanak (norberarenak eta besterenak)...</li> </ul>  |



## 2. BALIOAK ETA AHALDUNTZEA

Kirolak, oro har, eta haren praktika zehatzek, generoz zamatutako balioak eta rol/estereotipoak gehitzen dituzte, eta kirol-federazioen kudeaketa eta eraginean ere gertatzen da hori. Beharrezkoa da generoari lotutako rol, estereotipo edo aurreiritzi horiek zer nolako eragina duten jakitea, mekanismo batzuk landu ahal izateko emakumeak kirolarekin zer harreman duten ulertzeko (hurbiltzea, jarraitzea, bertan behera uztea, berriro hurbiltzea edo behin betiko uztea).

Kontziente izateko eta genero-ikuspegiz hornitutako kirol praktikarako kudeaketa eta espazioak sortzeko borondatea edukitzeko, beharrezkoa da sexu/genero, adin eta gizarte-segmentuen araberako interesak, beharrianak eta itxaropenak zeintzuk diren jakitea. Halaber, ezagutarazi egin behar da haurdunaldian, amatasunean eta edoskitzaroan kirola egiteak zer nolako eragina dakarren eta zer baldintza fisiko bete behar diren kirol jakin bat egiteko.

Horrekin batera, komeni da sortzen diren harremanak ere aztertzea: taldekideen artean sortzen direnak, kirolarien artean, entrenatzailearekin eta gainerako pertsonekin, arbitroekin, etab. Pertsonen arteko harremanetan –bizitzako esparru guztietan–, beti egoten dira genero-elementuak; gehienetan ezezagunak izaten dira edo ez dira zalantzan jartzen, eta, horregatik, berdintasunik gabeko tratua eragin dezakete, baita tratu sexista ere.



## BALIOAK ETA AHALDUNTZEA

|  |  |
|--|--|
| <p>EMAKUMEEN PRESENTZIA FEDERAZIOAN ETA KLUBETAN</p>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Emakumeak dauden / ez dauden esparruak: lehendakaritza, zuzendaritza, erakundeko langileak, arduradun teknikoak, kirolaria, entrenatzailea, arbitroa, medikua, boluntarioak...</li> <li>— Esparru/postu/funtzio bakoitzeko berezitasunak... Zuzendaritza, kirol-teknikaria, entrenamendua...</li> <li>— Hurbiltzea-presentzia-aldentzea edo irtetea eta berriro sartzea. Zer egitatek eragiten duen egoera bakoitza.</li> <li>— Desoreken hipotesiak. Kargu edo postuetan, adinen arabera, etab.</li> <li>— Zer kontzeptu dagoen honako hauei buruz: «boterea», «erabakiak hartzea», «zuzendaritza edo lidergo estiloa» ...</li> <li>— Ahalduntzerako estrategiak. Presentzia handiagoa eta hobe izateko ekintzak.</li> </ul> |
| <p>EMAKUMEEN PRESENTZIA KIROLAREN PRAKTIKAN</p>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Hurbiltzea-presentzia-aldentzea edo irtetea eta berriro sartzea. Zer egitatek eragiten duen egoera bakoitza.</li> <li>— Desoreken hipotesiak / desorekaren ordezkotza aukerak.</li> <li>— Ahalduntzerako estrategiak. Presentzia handiagoa eta hobe izateko ekintzak.</li> </ul>  |
| <p>ADINAK / GIZARTE-SEGMENTUAK / DIBERTSITATEA</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Hurbiltzea-presentzia-aldentzea edo irtetea eta berriro sartzea. Zergatiak.</li> <li>— Helburu estrategikoa / beharizan praktikoa. Profil jakin bat hurbiltzeko-mantentzeko interes zehatza. Adibidez, gaztetasuna-nerabearoa neska.</li> <li>— Ahalduntzerako estrategiak. Presentzia handiagoa eta hobe izateko ekintzak.</li> </ul>  |
| <p>HARREMANAK TALDEEN BARRUAN / BESTE KIROLARI BATZUEKIN / ENTRENATZAILEAREKIN</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Harreman estiloa. Premisak edo mapa mentalak harremanerako eta entrenamendurako. Entrenatzeko metodologiak, motibazioa, lehiaketa, etab.</li> <li>— Estereotipoak edo aurreiritziak. Joerak, errealitatea interpretatzerakoan. Tratu sexista/ez-sexista.</li> <li>— Harreman afektiboak. Inplikazioak.</li> </ul>   |
| <p>KIROL PRAKTIKAREN ESPEZIFIKOTASUNAK, SEXUKA</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Kirolaren praktika, sexuka. Balizko baldintzatzaile biologikoen identifikazioa. Kirolaren praktikarako baldintzatzaile biologikoak berresteko edo errefusatzeko datuak/azterlanak.</li> <li>— Kirol praktika zehatz batean generoari lotuta dauden estereotipoak, aurreiritziak eta joerak. Genero-eragina duten «kirol» kontzeptuak: aisialdia, amateurra, federatua, profesionala, errendimendu handikoa...</li> <li>— Haurdunaldia, amatasuna eta edoskitzarora. Ezagutza zientifikoa eta egiazkoa, kirolaren praktikak duen eraginari buruz. Aurreiritziak. Egon daitezkeen jarraibide medikoak. Haurdunaldiaren eta amatasunaren naturalizazioa.</li> </ul>  |
| <p>SENTSIBILIZAZIOA – PRESTAKUNTZA – EZAGUTZA TEKNIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazio eta klubetako zuzendariak, teknikariak eta administrariak.</li> <li>— Kirol teknikariak.</li> <li>— Kirolariak.</li> <li>— Kirolarien gertukoak: senitartekoak, ikastetxeak, klubak...</li> <li>— Ahalduntzerako estrategiak.</li> </ul>  |

## BALIOAK ETA AHALDUNTZEA

|   |   |
|---|---|
| AITORPENAK                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>— Sarien, aitopenen ... tipologia. Lortutako genero-eragina.</li><li>— Ikusgarritasuna. Sortutako erreferente gizezkoak eta emakumezkoak. Ikusgarritasun horren oinarrian dauden balioak. Lortu nahi diren helburuak.</li><li>— Epaimahaien osaera, bozketan parte hartzen dutenak, hautatzeko metodoak, proposatutako merezimenduak, etab.</li></ul> |
| KOMUNIKAZIOA                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>— Erabilitako irudiak, kuantitatiboak nahiz kualitatiboak: pertsona kopurua (sexuka), irudietan dituzten egoerak eta ekintzak, dituzten jarrerak, zer rol betetzen duten ...</li><li>— Karguen izenak, postuak, lanbideak, ezizen edo goitizenak, izen «ofiziala» ...</li><li>— Erreferenteen sorkuntza proaktiboa.</li></ul>                         |
| INDARGUNEAK<br>– AHULGUNEAK<br>(NORBERARENAK) | <ul style="list-style-type: none"><li>— Erakundearen funtzionamenduan sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak sortzen dituztenak.</li><li>— Erakundeko pertsonekin sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak sortzen dituztenak.</li></ul>  |
| AUKERAK-MEHATXUAK<br>(BESTERENAK)             | <ul style="list-style-type: none"><li>— Ingurunearen funtzionamenduan sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak sortzen dituztenak.</li><li>— Inguruneko beste erakunde, pertsona eta kolektibo zehatzetan sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak dituztenak.</li></ul>  |



### 3. BALIABIDEEN ANTOLAKETA ERANTZUKIDEA

Kirol federazio baten lanak –baita kirol arloko beste egitura batzuenak ere– jarduera gogorra eskatzen du kudeaketan eta baliabideen antolamenduan, eta elkarte-erakunde horiek erantzukide bihurtzen ditu erakunde edo ukigaien kudeaketa horren erabilera eta eraginari dagokionez.

Beharrezkoa da jakitea zer aurrekontu bideratzen den emakumeen kirol esparrura, nola kudeatzen diren kirol espazioak eta ekipamenduak, tresneriak, arropa eta beste material batzuk (banaka edo taldean erabiltzekoak), eta nola egitutratzen diren federazioetatik argitaratzen diren argitalpenak, sariak edo aitortpenak.

Oro har, komeni da laneko jarraibide batzuk finkatzea, esan ahal izateko egindako jardueren kudeaketa globalean kontuan hartu dela genero-ikuspegia eta hori nabarmen ikus daitekeela haren diseinuan –genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioekin–, garapenean eta ondorengo ebaluazioan.

## BALIABIDEEN ANTOLAKETA ERANTZUKIDEA

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| BALIABIDE EKONOMIKOAK / AURREKONTUA | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Kontzeptu espezifikoa aurrekontuetan eta memoria ekonomikoetan.</li> <li>— Estimazio transbertsala: kontu-sail bakoitzaren aurrekontua, genero-gaiei egotz dakiekeena.</li> <li>— Diru-sarrera espezifikoak. Benetakoak / desiratuak.</li> <li>— Gastu espezifikoak. Benetakoak / desiratuak.</li> </ul>   |
| JARDUEREN KUDEAKETA                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Jarduerak planifikatzea eta programatzea. Genero-eragina aurretiaz ebaluatzea. Erreferentziako informazioa egotea.</li> <li>— Jarraipena eta ebaluazioa. Genero-eragina baloratzea.</li> <li>— Informazioa sexuaren arabera bereizita biltzea.</li> <li>— Bidaiak, ostatuak. Intendentzia... materialaren erabilgarritasuna.</li> </ul>                    |
| DENBORAK                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Denboraren erabilerak erakundearen barnean. Ordutegiak eta presentziak. Erabilgarritasuna.</li> <li>— Denboraren erabilerak erakundeak kudeatutako/antolatutako jardueretan. Ordutegien zehaztapena, lehiaketetako ordena, eragin positiboa/negatiboa pertsonen bizimoduan,</li> </ul>   |
| ESPAZIOAK / EKIPAMENDUAK            | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erabilera-arauak. Lehentasunak, erabilerarako ordena edo sekuentzia. Mantentze-lanak.</li> <li>— Instalazioen edo espazioen egoera. Mantentze-lanak.</li> <li>— Aldagelak / komunak egokitzea.</li> </ul>  |
| KIROL JANTZIA / EKIPAZIOA           | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Neurriak / patroiak / egokitzapen ergonomikoak.</li> <li>— Estilismoa. Sortutako irudia. Funtzionaltasuna, sexismoa...</li> </ul>  |
| SARIAK / AITORPENAK                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Sarien, aitorpenen ... tipologia. Lortutako genero-eragina.</li> <li>— Ikusgarritasuna. Sortutako erreferente gizonetzkoak eta emakumezkoak. Ikusgarritasun horren oinarrian dauden balioak. Lortu nahi diren helburuak.</li> <li>— Epaimahaien osaera, bozketan parte hartzen dutenak, hautatzeko metodoak, proposatutako merezimenduak, etab.</li> </ul> |
| ARGITALPENAK                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erabilitako irudiak: pertsona kopurua (sexuka), irudietan dituzten egoerak eta ekintzak, dituzten jarrerak, zer rol betetzen duten ...</li> <li>— Karguen izenak, postuak, lanbideak, ezizen edo goitizena, izen «ofiziala» ...</li> <li>— Erreferenteen sorkuntza proaktiboa.</li> </ul>  |

## 4. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

Emakumeen aurkako indarkeria errealitate estrukturala da bizitzaren eremu guztietan, nahiz eta, kasu gehienetan, ikusezina izan den eta ezer gutxi egin den hura desagerrarazteko.

Ezinbestekoa da, hortaz, elkarre-kirolaren eremuan praktika desegoki guztiak identifikatzea eta mekanismo batzuk sortzea emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta desagerrarazteko.

Halaber, jarraibide batzuk identifikatuta izan behar dira, indarkeriazko praktiken, sexu-jazarpen edo jazarpen sexista nabarmenen aurrean nola jardun jakiteko.

### EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

#### SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

- Komunikazio-euskarriak, non berdintasunik gabeko harremanak edo harreman sexistak gertatu edo bultzatu daitezkeen.
- Esku-hartzea, indarkeria edo jazarpena gerta daitezkeen espazio fisikoetan.
- Pertsonen arteko harremanak, non indarkeria / jazarpena gerta daitezkeen. Mendekotasun afektiboko harremanak, harremanak, bizitzako erreferenteak...
- Prebentziorako jarduerak.
- Pertsonen inplikazioak.

#### NOLA JARDUN SALAKETA/ JAZARPEN KASUEN AURREAN

- Garaiz hautematea. Jazarpen edo indarkeriazko portaerak identifikatzeko eta salatzekeo mekanismoak.
- Jazarpen edo indarkeriazko portaerak identifikatzeko prestakuntza.
- Jarduteko prozedura / protokoloa.

KATALOGOEA:  
ZER **EKINTZA** EGIN  
DAITEZKEEN EMAKUMEEN  
ETA GIZONEN **BERDINTASUN**  
PLANAK SORTZEKO EAE-  
KO KIROL FEDERAZIOETAN  
ETA BESTE KIROL ERAKUNDE  
BATZUETAN

Lau gai-multzo proposatzen dira, lan-ildo desberdinak dituztela; horietan ekintza batzuk jasotzen dira, orientabide gisa erabili daitezkeenak helburuak identifikatzeko eta ekintza propioetarako.

Gogoeta-ekintzarako proposatzen ditugun lau gai-multzoak:

- KUDEAKETA ETA GOBERNUA
- BALIOAK ETA AHALDUNTZEA
- BALIABIDEEN ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA
- EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA



## KUDEAKETA ETA GOBERNUA

| Eremua   | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen  |
|--|---|--|
| GOBERNU ORGANOKAK                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Gobernu-organoen osaera –Zuzendaritza Batzordea–, eta beste zuzendaritza- edo antolamendu-egitura batzuenak.</li> <li>— Hautagaitzak hauteskunde-prozesuetan. Intereseko pertsonak identifikatzeko eta biltzeko mekanismoak.</li> <li>— Estatutuak. Berdintasunak edo genero-ikuspegiak horietan duen presentzia.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Hautagaitza eta batzorde paritarioak ezartzea.</li> <li>— Hautagaitzetan emakumeak sartzea, progresiboki oki, emakumeen presentzia duten hautagaitzak ezartzea.</li> <li>— Erreferente/zuzendaritzako kide izan daitezkeen emakumeen profilak identifikatzea.</li> <li>— Estatutuak aldatzea eta hizkera ez-sexista duten beste estatutu batzuk onartzea.</li> <li>— Berdintasunaren arloan federazioaren/erakundearen funtzionamendurako onartutako konpromisoak Estatutuetan jasotzea.</li> <li>— Ondorengotza planak edo «aulkia berotzekoak» pentsatzea.</li> </ul>   |
| KUDEAKETA ETA GOBERNANTZARAKO EREDUA ETA TRESNAK | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Kudeatzeko eta erabakiak hartzeko modua edo estiloa eta horren eraginak: parte-hartzean oinarritutako ereduak, bertikala, horizontala, biltzar-bidezkoa, zentralizatua, pertsona bakarrekoa...</li> <li>— Berdintasun-plana edo berdintasunerako ekintzak barnean dituen plan estrategikoa edo kudeaketa planak egotea...</li> <li>— Aurrekontuak, memoria ekonomikoak. Kontu-sailen banakapena.</li> <li>— Informazio- eta datu-bilketan oinarritutako kudeaketa. Sexuaren arabera bereizitako datuak, ahalik eta adierazle esanguratsu gehienetarako.</li> <li>— Erakundearen funtzionamendu operatiboa eta horrek sortutako eraginak: presentista, noizbehinkakoa, gehiegi eskatzen duena, ordezkari bidezkoa...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Parte-hartzean oinarritutako funtzionamendu-eredu bat sustatzea.</li> <li>— Plan Estrategikoa, berdintasunaren arloko helburuak eta ekintzak berariaz jasotzea.</li> <li>— Aurrekontuan, berdintasun-ekintzetarako partida espezifiko bat gehitzea / Aurrekontuan iruzkin bat gehitzea, non argituko den genero-ikuspegia transbertsalki jasota dagoela kontu-sailetan, eta, zeinetan, zehazki.</li> <li>— Sexuaren aldagaia gehitzea biltzen diren eta pertsonak edo kolektiboak aipatzen diren informazio guztietan.</li> <li>— Egiten diren azterketen emaitzak interpretatzeko orduan, bildutako datuetan genero-ikuspegia kontuan hartzea.</li> <li>— Bileren edo lan-saioak programatzerakoan, kontziliazio erantzukidearen beharrianak errespetatzen dituzten ordutegiak ezartzea.</li> <li>— Bai denbora eta bai lanerako espazioa malgutzea, federazioko / erakundeko pertsonen beharrian pertsonalak asebetetzea mesedetuz, eskaintitako zerbitzua kaltetu gabe.</li> </ul> |

| Eremua                                | Aintzat hartzeko alderdiak   | Zer ekintza egin daitezkeen  |
|---------------------------------------|--|--|
| ESTRATEGIA ETA JARDUERAK DISEINATzea  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jarduerak planifikatzea eta programatzea. Genero-eragina aurretiaz ebaluatzea. Erreferentziako informazioa egotea.</li> <li>Jarraipena eta ebaluazioa. Genero-eragina baloratzea.</li> <li>Informazioa sexuaren arabera berezita biltzea.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jarduerak diseinatzen eta planifikatzen direnean, gogoetarako une bat gehitzea pentsatzeko esandako jarduerak zer eragin izango duen emakumeengan eta gizonengan, edo zer emaitza izango duen sexu bakoitzerako.</li> <li>Egindako jarduerari eta haien emaitzei buruzko informazioa sexuen arabera berezita jasotzea. Gogoeta egitea, emakumeengan eta gizonengan emaitza edo eragin desberdinak sortu izanaren balizko zergatiari buruz.</li> <li>Federazioak/erakundeak lan egiten duen kirol diziplinaren esparruan, hark emakumeengan eta gizonengan duen eraginari buruzko informazioa ematen duten azterlanak, ikerketak, artikulatuak, etab. biltzea eta jasotzea.</li> </ul> |
| ERAKUNDEKO LANGILEAK ETA BOLUNTARIOAK | <ul style="list-style-type: none"> <li>Egitura, antolakuntza, prozedurak. Sistematizazio-maila eta berdintasuna segurtatzeko neurriak.</li> <li>Pertsonak kudeatzeko politikak: hautaketa, kontratazioa, ordainsariak, ordutegiak, telelana, kontziliatio erantzukidea...</li> <li>Pertsonak: profil profesionalak eta giza profilak.</li> <li>Sexuaren arabera berezitateko datuak</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonen kudeaketari buruzko prozedura errazak prestatzea, berdintasuna segurtatzen duten neurriak islatzen dituztela.</li> <li>Boluntario gisa etortzen diren pertsonen osaera eta dituzten motibazioak aztertzea.</li> </ul>   |
| KOMUNIKAZIOA                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berriazko eta jendaurreko konpromisoa, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.</li> <li>Komunikazio-euskarriak. Kanalak, publiko hartzailea, informaziorako sarbidea, erreferenteen sorkuntza, jardueren zabalkundea, etab.</li> <li>Hizkuntzaren eta irudien erabilera. Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista.</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Federazioak/erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoa prestatzea eta publiko egitea.</li> <li>Federazioaren/erakundearen komunikazioko euskarriak, kanalak eta materialak berrikustea, irudien eta hizkuntzaren erabilera sexista zuzentzeko eta eragozteko.</li> <li>Federazioko/erakundeko langileei eta zuzendaritzari prestakuntza edo gidaliburuak ematea, komunikazioetan hizkera ez-sexista nola egin jakin dezaten.</li> <li>Komunikazio eta zabalkundeko euskarri eta materialetan kirol eta kudeaketa alorreko emakumezko erreferenteak sortzeko konpromisoa.</li> </ul>   |

| Eremua   | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen   |
|--|---|---|
| ELKARIZKETA GIZARTEAREKIN ETA INTERES TALDEKIN | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erakundearekin harremanak dituzten interes-taldeak. Orientazioa ematea interes taldeak eta erakundeak identifikatzen. Berdintasunarekin lotura duten erakundeak, bai hurbileneko inguruneak, bai instituzio mailakoak.</li> <li>— Harremanetarako edo komunikaziorako mekanismoak. Komunikatzeko estiloa, kontaktuak, proaktibitatea harremanean, ... Bete beharreko helburuak edo beharizanak (norberarenak eta besterenak)...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazioaren/erakundearen intereseko taldeak identifikatzea, hala hurbileko esparrukoak nola instituzio mailakoak, eta identifikazio horretan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen lan egiten duten erakundeak sartzea.</li> <li>— Harreman-bide egonkorak ezartzea erakunde horiekin, kirol arloan egiten dituzten errebindikazioak eta jarduerak kontuan hartuta, eta, ahal den guztian, elkarlanean arituz.</li> <li>— Lankide izatea martxoaren 8an eta azaroaren 25ean egiten diren kanpaina instituzionaletan (emakumearen egunean eta genero-indarkeriaren aurkako egunean, hurrenez hurren).</li> </ul> |

## BALIOAK ETA AHALDUNTZEA

| Eremua  | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen  |
|---|---|--|
| EMAKUMEEN PRESENTZIA FEDERAZIOAN ETA KLUBETAN | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Emakumeak dauden / ez dauden esparruak: lehendakaritza, zuzendaritza, erakundeke langileak, arduradun teknikoak, kirolaria, entrenatzailea, arbitroa, medikua, boluntarioak...</li> <li>— Esparru/postu/funtzio bakoitzeko berezitasunak... Zuzendaritza, kirol-teknikaria, entrenamendua...</li> <li>— Hurbiltzea-presentzia-aldentzea edo irtetea eta berriro sartzea. Zer egitatek eragiten duen egoera bakoitza.</li> <li>— Desoreken hipotesiak. Kargu edo postuetan, adinen arabera, etab.</li> <li>— Zer kontzeptu dagoen honako hauei buruz: «boterea», «erabakiak hartzea», «zuzendaritza edo lidergo estiloa».</li> <li>— Ahalduntzerako estrategiak. Presentzia handiagoa eta hobe izateko ekintzak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazioaren/erakundearen jardueretako esparru edo segmentuetan emakumeen eta gizonen presentzia aztertzea, kuantitatiboki eta/edo kuantitatiboki. Aipatutako esparru edo segmentuetan, emakumeen eta gizonen banaketa eragiten duten balizko zergatiak aztertzea.</li> <li>— Emakumeengan gertatzen diren mugimenduak eta balizko zergatiak aztertzea (eta horiei heltzea): emakumeak nola hurbiltzen diren federazioaren/erakundearen kirol esparrura, zelan egoten diren, eta bertan behera uzten duten edo berriro hurbiltzen diren. Arrazoi nagusiak identifikatzea: zergatik urruntzen diren edo zergatik uzten duten bertan behera, eta emakumeen presentzia zergatik den desorekatua; eta horiek identifikatuta, horrelakoak zuzentzeko ekintzaren bat egin behar den baloratzea. Oinarrian egon daitezkeen aldagai batzuk sartzea, hala nola adinaren eta generoko rol edo aginduen aldagaiak.</li> <li>— Neurri zehatzak hartzea edo jarduera zehatzak egitea, presentzia desorekatua eta bertan behera uzteko joera konpontzeko, eta beste emakume batzuk ere hurbildu daitezkeen eragiteko.</li> <li>— Erabaki pertsonalak hartzeko anean inplikatur dauden kolektiboak berdintasunaren arloan sentsibilizatzea: familiak, irakasleak, kirol teknikariak prestatzeko eskolak, zuzendaritza-batzordeetako kideak, gazteak...</li> </ul> |

| Eremua                                   | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen   |
|--|---|---|
| EMAKUMEEN PRESENTZIA KIROLAREN PRAKTIKAN | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Hurbiltzea-presentzia-aldentzea edo irtetea eta berriro sartzea. Zer egitatek eragiten duen egoera bakoitza.</li> <li>— Desoreken hipotesiak / desorekaren ordeztu aukerak.</li> <li>— Ahalduntzerako estrategiak. Presentzia handiagoa eta hobea izateko ekintzak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazioaren/erakundearen kirol praktikan emakumeen eta gizonen presentzia aztertzea, kuantitatiboki eta/edo kuantitatiboki. Emakumeen eta gizonen banaketa eragiten duten balizko zergatiak aztertzea.</li> <li>— Emakumeengan gertatzen diren mugimenduak eta balizko zergatiak aztertzea: hurbilpena, egotea edo presentzia, bertan behera uztea edo berriro hurbiltzea. Arrazoi nagusiak identifikatzea: zergatik urruntzen diren edo zergatik uzten duten bertan behera, eta emakumeen presentzia zergatik den desorekatua; eta horiek identifikatuta, horrelakoak zuzentzeko ekintzaren bat egin behar den baloratzea. Oinarrian egon daitezkeen aldagai batzuk sartzea, hala nola adinaren eta generoko rol edo aginduen aldagaiak.</li> <li>— Kirol praktika zehatzaren oinarrian zer joera edo estereotipo dauden aztertzea,</li> <li>— Neurri zehatzak hartzea edo jarduera zehatzak egitea, presentzia desorekatua eta bertan behera uzteko joera konpontzeko, eta beste emakume batzuk ere hurbildu daitezzen eragiteko.</li> <li>— Erabaki pertsonala hartzeko unean inplikaturako kolektiboak berdintasunaren arloan sentsibilizatzea: kirolariak, ingurunea, kirol teknikariak, zuzendaritza-batzordeak, klubak...</li> <li>— Teknikari taldeez egiten den aitorpena edo balorazioa aztertzea (gizonen kirolean edo emakumeenean ari diren kontuan hartuta), teknikari talde horien ibilbide profesionalak, etab.</li> </ul> |

| Eremua   | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen  |
|--|---|--|
| ADINAK / GIZARTE-SEGMENTUAK / DIBERTSITATEA                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Hurbiltzea-presentzia-aldentzea edo irtetea eta berriro sartzea. Zergatiak.</li> <li>— Helburu estrategikoa / beharrian praktikoa. Profil jakin bat hurbiltzeko-mantentzeko interes zehatza. Adibidez, gaztetasuna-nerabearoa neskek.</li> <li>— Ahaldunderako estrategiak. Presentzia handiagoa eta hobe izateko ekintzak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazioaren/erakundearen kirol praktikan emakumeen eta gizonen presentzia aztertzea, kuantitatiboki eta/edo kuantitatiboki. Emakumeen eta gizonen banaketa eragiten duten balizko zergatiak aztertzea.</li> <li>— Emakumeengan gertatzen diren mugimenduak eta balizko zergatiak aztertzea: hurbilpena, egotea edo presentzia, bertan behera uztea edo berriro hurbiltzea. Arrazoi nagusiak identifikatzea: zergatik urruntzen diren edo zergatik uzten duten bertan behera, eta emakumeen presentzia zergatik den desorekatua; eta horiek identifikatuta, horrelakoak zuzentzeko ekintzaren bat egin behar den baloratzea. Oinarrian egon daitezkeen aldagai batzuk sartzea, hala nola adinaren eta generoko rol edo aginduen aldagaiak.</li> <li>— Kirol praktika zehatzaren oinarrian zer joera edo estereotipo dauden aztertzea,</li> <li>— Neurri zehatzak hartzea edo jarduera zehatzak egitea, presentzia desorekatua eta bertan behera uzteko joera konpontzeko, eta beste emakume batzuk ere hurbildu daitezzen eragiteko.</li> <li>— Erabaki pertsonala hartzeko unean inplikaturako kolektiboak berdintasunaren arloan sentsibilizatzea: kirolariak, ingurunea, kirol teknikariak, zuzendaritza-batzordeak, klubak...</li> </ul> |
| HARREMANAK TALDEEN BARRUAN / BESTE KIROLARI BATZUEKIN / ENTRENATZAILAREKIN | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Harreman estiloa. Premisak edo mapa mentalak harremanerako eta entrenamendurako. Entrenatzeko metodologiak, motibazioa, lehiaketa, etab.</li> <li>— Estereotipoak edo aurreiritziak. Joerak, errealitatea interpretatzerakoan. Tratu sexista/ez-sexista.</li> <li>— Harreman afektiboak. Inplikazioak.</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko sentsibilizazioa / prestakuntza kirolariei eta, batik bat, teknikarien kidegoei. Jarduketa sexisten prebentziorako sentsibilizazioa / prestakuntza.</li> <li>— Teknikari talde mistoen alde egitea.</li> <li>— Lan talde mistoen, lekualdaketen, eta abarren alde egitea. Kirolari emakumezkoen eta gizonezkoen eta inguruko pertsonen arteko harremanak, taldeetan dauden genero-estereotipoak ez areagotzeko.</li> </ul>   |

| Èremua  | Aintzat hartzeko alderdiak   | Zer ekintza egin daitezkeen  |
|---|--|--|
| KIROL PRAKTIKAREN ESPEZIFIKITASUNAK, SEXUKA                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Kirolaren praktika, sexuka. Balizko baldintzatzaile biologikoen identifikazioa. Kirolaren praktikarako baldintzatzaile biologikoak berresteko edo errefusatzeko datuak/azterlanak.</li> <li>— Kirol praktika zehatz batean generoari lotuta dauden estereotipoak, aurreiritziak eta joerak. Genero-eragina duten «kirol» kontzeptuak: aisialdia, amateurra, federatua, profesionala, errendimendu handikoa...</li> <li>— Haurdunaldia, amatasuna eta edoskitzaroa. Ezagutza zientifikoa eta egiazkoa, kirolaren praktikak duen eraginari buruz. Aurreiritziak. Egon daitezkeen jarraibide medikoak. Haurdunaldiaren eta amatasunaren naturalizazioa.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ezagutza sortzea edo jada existitzen den adituen ezagutza biltzea kirolaren praktika zehatza mugatzen duten balizko inplikazio biologiko edo fisikoei buruz, haiei ekiteko edota egon litezkeen aurreiritziak desegiteko.</li> <li>— Kirolaren praktika zehatzari lotuta egon daitezkeen estereotipoak, aurreiritziak edo joerak aztertzea, posible baita horiek guztiek emakumeen kirol praktika mugatzea kirol jarduera hori gertatzen den uneetan.</li> <li>— Ezagutza sortzea edo adituen ezagutza biltzea, haurdunaldiak, amatasunak eta edoskitzaroak kirol praktika zehatzerako dituen inplikazioei buruz. Jarraibide mediko egokiak identifikatzea.</li> <li>— Prestakuntza ematea edo kontsultarako materiala prestatzea kirolarientzat, teknikari taldeentzat eta medikuntza- edo osasun-langileentzat.</li> <li>— Haurdun dauden kirolariak erakustea osasunerako patroi modura, erantzukizunetik eta egiazko medikuntza-ezagutzatik abiatuta. Haurdunaldia eta amatasuna naturalizatzea kirolaren esparruan.</li> </ul> |
| SENTSIBILIZAZIOA – PRESTAKUNTZA – EZAGUTZA TEKNIKOAK BERDINTASUNAREN ARLOAN | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazio eta klubetako zuzendariak, teknikariak eta administrariak.</li> <li>— Kirol teknikariak.</li> <li>— Kirolariak.</li> <li>— Kirolarien gertukoak: senitartekoak, ikastetxeak, klubak...</li> <li>— Ahalduntzerako estrategiak.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko sentsibilizazioa / prestakuntza. Kolektibo hartzaile bakoitzarentzat egokitutako prestakuntza-ekintzak.</li> </ul>   |

| Eremua       | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen   |
|--------------|---|---|
| AITORPENAK   | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Sarien, aitorten ... tipologia. Lortutako genero-eragina.</li> <li>— Ikusgarritasuna. Sortutako erreferente gizonetzkoak eta emakumezkoak. Ikusgarritasun horren oinarrian dauden balioak. Lortu nahi diren helburuak.</li> <li>— Epaimahaien osaera, bozketan parte hartzen dutenak, hautatzeko metodoak, proposatutako merezimenduak, etab.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Egiten diren aitortenak, sariak, aipamenak, sustapenak, etab. baloratzea, ageriko berdintasun ezak identifikatzeko edo, zeharka bada ere, aitortena berdina ez izatea edo emakume kirolarien edo haien kirol praktika zehatza ikusezin bihurtzen duten arrazoiak erakusteko.</li> <li>— Ahal denean, epaimahaien osaeran sexuen presentzia orekatua izan dadin laguntzea.</li> <li>— Berariazko konpromisoa hartzea, emakume kirolariei edo emakumez eraturako taldeei ikusgarritasuna eta aitortena emateko.</li> <li>— Emakumezko erreferenteen aipamenak egitea, kontzienteki, komunikazioetan, argitalpenetan, prentsari erantzutean, memorietan, karteletan, etab.</li> </ul>   |
| KOMUNIKAZIOA | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erabilitako irudiak, kuantitatiboak nahiz kualitatiboak: pertsona kopurua (sexuka), irudietan dituzten egoerak eta ekintzak, dituzten jarrerak, zer rol betetzen duten ...</li> <li>— Karguen izenak, postuak, lanbideak, ezizen edo goitizenak, izen «ofiziala» ...</li> <li>— Erreferenteen sorkuntza proaktiboa.</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazioak/erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoa prestatzea eta publiko egitea.</li> <li>— Federazioaren/erakundearen komunikazioko euskarriak, kanalak eta materialak berrikustea, irudien eta hizkuntzaren erabilera sexista zuzentzeko eta eragozteko.</li> <li>— Federazioko/erakundeko langileei eta zuzendaritzari prestakuntza edo gidaliburuak ematea, komunikazioetan hizkera ez-sexista nola egin jakin dezaten.</li> <li>— Komunikazio eta zabalkundeko euskarri eta materialetan kirol eta kudeaketa alorreko emakumezko erreferenteak sortzeko konpromisoa. Emakumezko erreferenteen aipamenak egitea, kontzienteki, komunikazioetan, argitalpenetan, prentsari erantzutean, memorietan, karteletan, etab.</li> </ul> |



| Eremua                               | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen   |
|--------------------------------------|---|---|
| INDARGUNEAK – AHULGUNEAK (NORBEREAK) | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erakundearen funtzionamenduan sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak sortzen dituztenak.</li> <li>— Erakundeko pertsonekin sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak sortzen dituztenak.</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Berdintasun arloari dagokionez, federazioaren/erakundearen kudeaketa propioan ikasitako ikasgaiak edo jardunbide egokiak identifikatzea. Aipatutako jardunbide egokiei eustea, horiek hobetzea (behar izanez gero), eta ezagutzera ematea foro, topaketa, memoria eta abarretan.</li> <li>— Federazioko/erakundeko kudeaketa propioko praktikak identifikatzea, berdintasun eza eta presentzia berdina ez izatea betikotu dezaketenak. Eragin negatiboa –edo itxuraz neutroa– duten praktika horiek minimizatzeko edo ezabatzeke zer ekintza egin daitezkeen proposatzea.</li> </ul>   |
| AUKERAK-MEHATXUAK (BESTERENAK)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ingurunearen funtzionamenduan sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak sortzen dituztenak.</li> <li>— Inguruneko beste erakunde, pertsona eta kolektibo zehatzetan sortuak eta genero-gaietan eragin positiboak edo negatiboak dituztenak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Berdintasun arloari dagokionez, federazioaren/erakundearen ingurunean ikasitako ikasgaiak edo jardunbide egokiak identifikatzea. Aipatutako jardunbide egokiak edo sortzen diren aukerak ezagutzea, baliatzea eta lan-sistematika bat sortzea; izan ere, horrek aukera emango du ikasteko eta inguruneak arreta proaktiboa edukitzeko, berdintasunaren eta genero-politiken arloan.</li> <li>— Federazioaren/erakundearen edo kirolarien beraien inguruneko jarduketak identifikatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eza edo estamentuetan presentzia berdina ez izatea betikotu dezaketenak. Eragin negatiboa –edo itxuraz neutroa– duten praktika horiek minimizatzeko edo ezabatzeke zer ekintza egin daitezkeen proposatzea.</li> <li>— Federazioaren/erakundearen kirol praktika zehatzean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna eragiten duten ingurunearen edo gizartearen praktika edo joera posibleen eragin negatiboa zehatz komunikatzea / jendaurrean jartzea / salatzea.</li> </ul> |

## BALIABIDEEN ANTOLAKUNTZA ERANTZUKIDEA

| Eremua                              | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen  |
|-------------------------------------|---|--|
| BALIABIDE EKONOMIKOAK / AURREKONTUA | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Kontzeptu espezifikoa aurrekontuetan eta memoria ekonomikoetan.</li> <li>— Estimazio transbertsala: kontu-sail bakoitzaren aurrekontua, genero-gaiei egotz dakiekeena.</li> <li>— Diru-sarrera espezifikoak. Benetakoak / desiratuak.</li> <li>— Gastu espezifikoak. Benetakoak / desiratuak.</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Aurrekontuan, berdintasun-ekintzetarako partida espezifiko bat gehitzea / Aurrekontuan iruzkin bat gehitzea, non argituko den genero-ikuspegia transbertsalki jasota dagoela kontu-sailetan, eta, zehinetan, zehazki.</li> <li>— Urtetik urtera helburu progresibo batzuk ezartzea, aurrekontu-arrakala murrizteko (halakorik egonez gero), gerta baitaiteke ez izatea proportzionala federazioan/erakundearen sexuen arabera dagoen errealitatearekin.</li> </ul>  |
| JARDUEREN KUDEAKETA                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Jarduerak planifikatzea eta programatzea. Genero-eragina aurretiaz ebaluatzea. Erreferentziako informazioa egotea.</li> <li>— Jarraipena eta ebaluazioa. Genero-eragina baloratzea.</li> <li>— Informazioa sexuaren arabera berezita biltzea.</li> <li>— Bidaiak, ostatuak. Intendentzia... materialaren erabilgarritasuna.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Jarduerak diseinatzen eta planifikatzen direnean, gogoetarako une bat gehitzea pentsatzeko esandako jarduerak zer eragin izango duen emakumeengan eta gizonengan, edo zer emaitza izango duen sexu bakoitzerako.</li> <li>— Egindako jardueri eta haien emaitzei buruzko informazioa sexuen arabera berezita jasotzea. Gogoeta egitea, emakumeengan eta gizonengan emaitza edo eragin desberdinak sortu izanaren balizko zergatiei buruz.</li> <li>— Federazioak/erakundeak lan egiten duen kirol diziplinaren esparruan, hark emakumeengan eta gizonengan duen eraginari buruzko informazioa ematen duten azterlanak, ikerketak, artikulak, etab. biltzea eta jasotzea.</li> </ul> |

| Eremua                    | Aintzat hartzeko alderdiak   | Zer ekintza egin daitezkeen   |
|---------------------------|--|---|
| DENBORAK                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Denboraren erabilerak erakundearen barnean. Ordu-tegiak eta presentziak. Erabilgarritasuna.</li> <li>Denboraren erabilerak erakundeak kudeatutako/ antolatutako jardueretan. Ordu-tegien zehaztapena, lehiaketako ordena, eragin positiboa/negatiboa pertsonen bizimoduan,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aztertu zer orduan gertatzen den ederaioaren/ erakundearen jardura, eta zein diren arreta eta erabilgarritasuneko egiazko beharizanak. Beharrezkoa ikusten bada, doitu laneko ordu-tegia, arreta emateko ordu-tegia, komunikazio eta harreman modu berriak, erabilgarritasun modu berriak... Hiru ikuspegitan irabazteko: erakundeak irabaztea, pertsonak irabaztea, eta zerbitzua erabiltzen duen pertsonak irabaztea.</li> <li>Federazioak/erakundeak antolatutako jardueren ordu-tegiak aztertzea. Beharrezkoa ikusten bada, doitu ordu-tegiak hobekuntza praktikoan eta ordu arazoizkoagoen mesedetan.</li> <li>Aztertu zer ordenatan izaten diren kirol jarduerak eta zer toki ematen zaion emakumeen kirol praktikari ordu-tegi horien barruan: entrenamenduak, kontsultak, lehiaketak, ...</li> </ul> |
| ESPazioak / EKIPAMENDUAK  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erabilera-arauak. Lehentasunak, erabilerarako ordena edo sekuentzia. Mantentze-lanak.</li> <li>Instalazioen edo espazioen egoera. Mantentze-lanak.</li> <li>Aldagelak / komunak egokitzea.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aztertu zer arau edo ohitura dauden espazioak, ekipamenduak, instalazioak, etab. erabiltzen uzteko orduan. Beharrezkoa ikusten bada, doitu praktika hobeen eta erabilera orekatuen mesedetan.</li> <li>Segurtatu baldintza berdinetan zaintzen eta mantentzen direla instalazio eta espazio guztiak.</li> <li>Aldagela eta komun egokiak eduki (sexuen arabera), behar adinako pribatutasunarekin.</li> </ul>  |
| KIROL JANTZIA / EKIPAZIOA | <ul style="list-style-type: none"> <li>Neurriak / patroiak / egokitzapen ergonomikoak.</li> <li>Estilismoa. Sortutako irudia. Funtzionaltasuna, sexismoa...</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sexuaren arabera patroiak aintzat hartzen dituzten kirol jantziak eman. Baita teknikari, arbitro, epaimahai eta abarrentzako materialak ere.</li> <li>Sexuaren arabera, egokitzapen ergonomikoak dituen kirol materiala eman.</li> <li>Emakume kirolarien duintasuna kaltetzen ez duten jantziak eman, edo haren irudiaren erabilera sexista egiten ez dutenak.</li> </ul>   |

| Eremua              | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen   |
|---------------------|---|---|
| SARIAK / AITORPENAK | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Sarien, aitopenen ... tipologia. Lortutako genero-eragina.</li> <li>— Ikusgarritasuna. Sortutako erreferente gizonezkoak eta emakumezkoak. Ikusgarritasun horren oinarrian dauden balioak. Lortu nahi diren helburuak.</li> <li>— Epaimahaien osaera, bozketan parte hartzen dutenak, hautatzeko metodoak, proposatutako merezimenduak, etab.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Egiten diren aitopanak, sariak, aipamenak, sustapenak, etab. baloratzea, ageriko berdintasun ezak identifikatzeko edo, zeharka bada ere, aitopena berdina ez izatea edo emakume kirolarien edo haien kirol praktika zehatza ikusezin bihurtzen duten arrazoiak erakusteko.</li> <li>— Ahal denean, epaimahaien osaeran sexuen presentzia orekatua izan dadin laguntzea.</li> <li>— Berriazko konpromisoa hartzea, emakume kirolariei edo emakumez eraturako taldeei ikusgarritasuna eta aitopena emateko.</li> <li>— Emakumezko erreferenteen aipamenak egitea, kontzienteki, komunikazioetan, argitalpenetan, prentsari erantzutean, memorietan, karteletan, etab.</li> </ul> |
| ARGITALPENAK        | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Erabilitako irudiak: pertsona kopurua (sexuka), irudietan dituzten egoerak eta ekintzak, dituzten jarrerak, zer rol betetzen duten ...</li> <li>— Karguen izenak, postuak, lanbideak, ezizen edo goitizenak, izen «ofiziala» ...</li> <li>— Erreferenteen sorkuntza proaktiboa.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Federazioaren/erakundearen komunikazioko euskarriak, kanalak eta materialak berrikustea irudien eta hizkuntzaren erabilera sexista zuzentzeko eta eragozteko, era kuantitatiboan eta kualitatiboan.</li> <li>— Federazioko/erakundeko langileei eta zuzendaritzari prestakuntza edo gidaliburuak ematea, komunikazioetan hizkera ez-sexista nola egin jakin dezaten.</li> <li>— Komunikazio eta zabalkundeko euskarri eta materialetan kirol eta kudeaketa alorreko emakumezko erreferenteak sortzeko konpromisoa. Emakumezko erreferenteen aipamenak egitea, kontzienteki, komunikazioetan, argitalpenetan, prentsari erantzutean, memorietan, karteletan, etab.</li> </ul>   |

## EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

| Èremua                           | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen   |
|----------------------------------|---|---|
| SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Komunikazio-euskarriak, non berdintasunik gabeko harremanak edo harreman sexistak gertatu edo bultzatu daitezkeen.</li> <li>— Esku-hartzea, indarkeria edo jazarpena gerta daitezkeen espazio fisikoetan.</li> <li>— Pertsonen arteko harremanak, non indarkeria / jazarpena gerta daitezkeen. Mendekotasun afektiboko harremanak, harremanak, bizitzako erreferenteak...</li> <li>— Prebentziorako jarduerak.</li> <li>— Pertsonen inplikazioak.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Honelako erreferentzia grafiko guztiak ezabatu: bi sexuen artean berdintasun gabeko harremanak, gutxiespenekoak, botere eta otzantasun harremanak, pertsonaren irudiaren hipersexualizazioa, etab. irudikatzen dituztenak.</li> <li>— Gune seguruen politika bat ezartzea, indarkeriazko edo jazarpeneko portaerak prebenitzeko lagungarri izan dadin &gt; ate irekiak, espazio leihodunak, aldagela eta komun independenteak, pribatutasuna ziurtatzen dutenak; adostutako erabilera-arauak ezartzea, emakumeak eta gizonak leku berean biltzen direnean mediku-eremuan (tratamendukoak edo guztiz jantzita egotekoak ez direnak–,ongi argizatutako tokiak, arriskuen mapa eta hobekuntza plan bat prestatzea, espazioak seinalez edo puntu lilaz identifikatzea, etab.</li> <li>— Portaera kode bat ezartzea sexu-abusuak edo jarrera sexistak prebenitzeko eta desagerrarazteko. Kode hori profesionalen kolektibo osoak sinatu beharko du.</li> <li>— Adingabeekin harremanetan egon daitezkeenei zigor-aurrekarien ziurtagiria eskatzea aldizka, sexu-abusuen aurrekariak dituztenak identifikatu ahal izateko.</li> <li>— Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz sentsibilizatzea eta presatzea, sexismoa, emakumeen kontrako indarkeria, sexu-jazarpena eta/edo jokabide sexistak prebenitzeko eta desagerrarazteko. Kirol-teknikariei, kirolariei, enplegatuei, boluntarioei, etab.</li> <li>— Lankide izatea azaroaren 25ean –emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako egunean– egiten diren kanpaina instituzionaletan.</li> </ul> |

| Eremua  | Aintzat hartzeko alderdiak  | Zer ekintza egin daitezkeen  |
|---|---|--|
| <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">NOLA JARDUN SALAKETA/JAZARPEN KASUEN AURREAN</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Garaiz hautematea. Jazarpen edo indarkeriazko portaerak identifikatzeko eta salatzeko mekanismoak.</li> <li>— Jazarpen edo indarkeriazko portaerak identifikatzeko prestakuntza.</li> <li>— Jarduteko prozedura / protokoloa.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Protokolo bat prestatzea sexu-jazarpenak eta/edo jokabide sexistak prebenitzeko eta halako salaketen aurrean nola jardun zehazteko. Federazioarekin/erakundearekin lotuta dauden guztien artean zabaltzea.</li> <li>— Sexu-indarkeriazko edo -jazarpeneko jokaerak eta/edo sexistak identifikatzeko prestakuntza. Protokoloaren aplikazioarekin lotuta daudenei prestakuntza ematea. Teknikaren edo kirolaren arloan erantzukizuna dutenei prestakuntza ematea. Kirolariei prestakuntza ematea, eskaeren arabera.</li> <li>— Erreferentziako pertsona/erakunde bat izatea, sexu-jazarpen eta/edo jazarpen sexistaren kasuei heltzeko. Federazioarekin/erakundearekin lotuta dauden guztien artean zabaltzea.</li> </ul> |