



GUÍA PARA
LA ELABORACIÓN DE
PLANES
DE IGUALDAD
EN LAS FEDERACIONES
Y ENTIDADES DEPORTIVAS
DE BIZKAIA

FEBRERO 2023





 **Bizkaia**
foru aldundia
diputación foral

**Guía para la elaboración de Planes de Igualdad
en las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia.**

COORDINACION Y EDICIÓN:

**Departamento de Euskera, Cultura y Deporte de la
Diputación Foral de Bizkaia.**

DIRECCIÓN:

Servicio de Deportes de la Diputación Foral de Bizkaia.

AUTORÍA:

**Ainhoa Azurmendi y Gorka Leunda
(Avento Consultoría, S.L.)**

FOTOGRAFÍA:

depositphotos.com y Shutterstock

DISEÑO:

Moriwase

ISBN:

978-84-7752-724-4

DEPÓSITO LEGAL:

BI 303-2023

© 2023 Diputación Foral de Bizkaia

GUÍA PARA
LA ELABORACIÓN DE
PLANES
DE IGUALDAD
EN LAS FEDERACIONES
Y ENTIDADES DEPORTIVAS
DE BIZKAIA

FEBRERO 2023



Índice

INTRODUCCIÓN.....	8
OBJETIVO Y ESTRUCTURA DE LA GUÍA.....	12
I. DIAGNÓSTICO	14
II. PLAN DE IGUALDAD.....	18
1. Organización y gestión interna.....	18
2. Actividad deportiva.....	20
3. Prevención de la violencia de género ..	24
4. Formación.....	26
5. Comunicación.....	27
III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
IV. ENLACES DE INTERÉS.....	44
OTROS RECURSOS	47

INTRODUCCIÓN



La Diputación Foral de Bizkaia mantiene un claro compromiso por la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el deporte, un ámbito tradicionalmente masculino al que las mujeres no han tenido un fácil acceso, y en el que la participación de estas ha estado condicionada y limitada por los estereotipos y los roles asignados socialmente a cada sexo.

Consciente de la desigualdad de género existente en el ámbito deportivo, desde hace más de dos décadas, la Diputación Foral de Bizkaia ha incluido en todos los planes de igualdad aprobados por la entidad, objetivos y acciones relacionadas con el deporte, que se han materializado en un amplio repertorio de políticas deportivas orientadas a eliminar las desigualdades existentes en este ámbito¹.

No obstante, a pesar de las medidas implementadas, y de la progresiva incorporación de las mujeres a los diferentes itinerarios y modalidades de práctica deportiva, aún existen barreras que dificultan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mismo, en especial, en los clubes y en las federaciones. De hecho, un estudio² llevado a cabo por la Diputación Foral de Bizkaia en 2017, sobre la presencia de las mujeres en el deporte federado del Territorio, puso de manifiesto que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en todos los estamentos del ámbito federado, alcanzando un 22% del total de licencias deportivas de Bizkaia, una proporción inferior al de las licencias deportivas de mujeres en la CAPV ese mismo año (26%)³. La presencia de mujeres es aún menor en los estamentos técnico, arbitral

y directivo, con un porcentaje de participación que no supera el 12%.

Ante esta situación, el **VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Bizkaia 2021-2024**⁴, establece como objetivo reducir la segregación vertical y horizontal de las mujeres y niñas en el deporte federado y escolar, a través de varias medidas, entre otras, el diseño de acciones orientadas a visibilizar la práctica deportiva de las mujeres y a promover su participación en este ámbito; y el apoyo al deporte federado para el cumplimiento de los mandatos legales en materia de igualdad.

La normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres establece, a través del **Decreto 16/2006, de 31 de enero, de las Federaciones Deportivas del País Vasco**⁵, que las federaciones deportivas deberán elaborar, aprobar y ejecutar planes de acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres, y que para ello, el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales deberán proporcionar a las federaciones los medios necesarios (artículos 69 y 70); y de la **Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**⁶, que la Diputación Foral de Bizkaia adoptará medidas de actuación específicas para promover el desarrollo de planes de igualdad en las federaciones y entidades deportivas, proporcionando la asistencia técnica y los medios necesarios para la consecución del objetivo común de la igualdad de mujeres y hombres, y garantizar de esta forma el cumplimiento del citado Decreto 16/2006 (artículo 52).

1 - Entre otras, la incorporación de criterios específicos en las subvenciones para el desarrollo del programa escolar, o en las ayudas dirigidas a federaciones y clubes deportivos; el apoyo a proyectos implementados a través de ASFEDEBI (Asociación de Federaciones Deportivas de Bizkaia), para fomentar la igualdad en las federaciones deportivas de Bizkaia; la elaboración de estudios e informes para fomentar la participación de las mujeres en el deporte; la organización del Congreso Estatal Mujer y Deporte en 2019; o más recientemente, en 2021, la creación del Foro EMAKI, para identificar los obstáculos existentes para la participación de las mujeres en todos los estamentos y tipologías de prácticas deportivas del Territorio.

2 - Diputación Foral de Bizkaia (2017). Estudio sobre la situación de la mujer en el ámbito del deporte federado de Bizkaia.

3 - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). Anuario de estadísticas deportivas 2017. Madrid: Secretaría General Técnica. Subdirección General de Documentación y Publicaciones. Recuperado de <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:4f7cf021-9098-42ad-a528-c2ef295540a3/anuario-de-estadisticas-deportivas-2018.pdf>

4 - Diputación Foral de Bizkaia (2021). VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de Bizkaia 2021-2024. Recuperado de <https://www.bizkaia.eus/Home2/archivos/DPTO3/Temas/Empleo%20Inclusion%20Igualdad/2022/PI%20CAST.pdf?hash=f4aebc8705ac9f299e01af8951c99512&idioma=CA>

5 - Boletín Oficial del País Vasco (14/02/2006). Decreto 16/2006, de 31 de enero, de las Federaciones Deportivas del País Vasco. Recuperado de <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2006/02/0600767a.pdf>

6 - Boletín Oficial de Bizkaia (13/07/2018). Norma Foral, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Recuperado de https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2018/07/13/l-695_cas.pdf?hash=3500edc143eb9a898b7251cd3995f0fa

La necesidad de elaborar planes de igualdad en las entidades deportivas de Bizkaia se ha visto reforzada por las conclusiones derivadas del análisis realizado por la Diputación Foral de Bizkaia en 2021 con agentes clave del deporte vizcaíno a través del **Foro EMAKI**⁷, que subrayan la importancia de que las federaciones deportivas de Bizkaia adopten medidas específicas para promover la igualdad de mujeres y hombres, mediante el diseño e implementación de planes de igualdad.

Es asimismo importante señalar que, la elaboración de planes de igualdad en las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia, como estrategia para favorecer el avance en la igualdad de mujeres y hombres en el deporte, está totalmente alineada con las políticas de igualdad establecidas en el marco institucional europeo.

Por un lado, la **Recomendación CM/Rec(2015)2 del Comité de Ministros/as**⁸ del Consejo de Europa invita a gobiernos e instituciones públicas a promover entre las organizaciones deportivas nacionales, regionales y locales, la aplicación de principios de buena gobernanza velando por la consecución de la igualdad de mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión; en la recogida de datos sobre participación y representación desagregados por sexo; en el desarrollo de procesos de selección formales y transparentes para incrementar el número de mujeres; en el diseño de estrategias para fomentar la participación de las mujeres en todos los estamentos, evaluando periódicamente los avances obtenidos; en la implementación de medidas de conciliación entre el deporte y la vida privada; en la prevención de la violencia machista; en la distribución igualitaria de recursos; en la organización de programas de tutoría para las mujeres en puestos directivos; y en la impartición de formación sobre perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, en esta misma línea, la Comisión Europea, mediante el informe **Towards More Gender Equality in Sport (2022)**⁹, establece recomendaciones para

impulsar un avance hacia la igualdad de mujeres y hombres en *seis áreas clave* del ámbito deportivo — participación, estamento técnico y arbitral, liderazgo, aspectos sociales y económicos, cobertura mediática, y violencia de género—, ofrece determinadas estrategias transversales para el desarrollo de las mismas. Entre estas se encuentra la perspectiva de género, como herramienta fundamental para promover la igualdad de mujeres y hombres, y combatir la discriminación; en particular, el informe apela a la necesidad de reconocer que las estructuras y las normas del deporte fueron creadas para los hombres, y que las organizaciones deportivas deben caminar hacia un cambio de cultura integrando la perspectiva de género en toda su política, en el análisis, la implementación y la evaluación de todos los proyectos y programas, en la gestión presupuestaria y en la formación del personal.

Finalmente, cabe subrayar que el citado informe propone la incorporación de la interseccionalidad como perspectiva complementaria a la transversalidad de género, teniendo en cuenta las desigualdades que se producen debido a la superposición de sistemas de poder que interactúan moldeando las experiencias vitales de las personas (sexo/género, raza/etnicidad, orientación sexual, estatus socioeconómico, etc.). En este sentido, es importante que en el diseño de los planes de igualdad se tenga en cuenta la diversidad de la población de Bizkaia, y las posibles dificultades añadidas que pudieran existir para un acceso y una participación igualitaria en el deporte.

Por lo tanto, en la decisión adoptada por la Diputación Foral de Bizkaia sobre la elaboración de planes de igualdad en las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia confluyen diversos argumentos que refuerzan la misma, y establece un punto de inflexión en lo que a la gestión de las entidades deportivas se refiere; la elaboración de planes de igualdad implica un cambio cultural y la adopción de medidas orientadas a producir cambios estructurales en el deporte. Esta acción constituye, sin duda, una parte fundamental de un proceso de transformación más amplio en el deporte de Bizkaia.

7 - Diputación Foral de Bizkaia (s.f.). EMAKI, foro para activar políticas deportivas que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres. Recuperado de <https://argibideinnovacion.wixsite.com/emaki> (5/12/2022).

8 - Consejo de Europa (2015). Recomendación CM/Rec(2015)2 del Comité de Ministros, adoptada por el Comité de Ministros el 21 de enero de 2015, en la 1217ª reunión de los Delegados de Ministros. Recuperado de <https://rm.coe.int/1680595b36>

9 - Comisión Europea (2022). Towards More Gender Equality in Sport. Recommendations and Action Plan From the High Level Group in Gender Equality in Sport. Recuperado de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/684ab3af-9f57-11ec-83e1-01aa75ed71a1>



OBJETIVO Y ESTRUCTURA DE LA GUÍA



El objetivo de esta guía es proporcionar una **herramienta práctica** a las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia, para el diseño de planes de igualdad de mujeres y hombres. Esta herramienta se divide en cuatro apartados:

En el **apartado I-Diagnóstico** se establecen una serie de criterios cuantitativos y cualitativos, para que cada federación o entidad realice un análisis de su estructura y actividad con respecto a la igualdad de mujeres y hombres. Dicho análisis, que deberá recogerse en un documento específico, permitirá conocer el punto de partida para determinar las acciones a incluir en el Plan de Igualdad.

El **apartado II-Plan de Igualdad** constituye el núcleo de la Guía y, se divide, a su vez, en cinco ejes de actuación identificados en el marco de la estructura y actividad de las federaciones y entidades deportivas, a saber:

Organización y gestión interna
Actividad deportiva
Prevención de la violencia de género
Formación
Comunicación

Cada eje se desarrolla siguiendo una misma estructura, en la que se establece un objetivo ge-

neral, varios objetivos específicos, y una serie de acciones orientadas a la consecución de cada uno de los objetivos específicos establecidos para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia.

Para el diseño del Plan de Igualdad, cada federación o entidad deportiva, en función de sus características, tamaño, volumen de actividad, necesidades, y recursos, y basándose en el catálogo de acciones proporcionadas, seleccionará aquellas que mejor se adecúen a su entidad y modalidad deportiva. El Plan de Igualdad deberá incluir acciones de los cinco ejes, con sus respectivos plazos de ejecución, y tener una duración plurianual con una vigencia máxima de cuatro años.

El **apartado III-Seguimiento y Evaluación** se incluyen indicadores de realización e impacto, que permitirán llevar a cabo un seguimiento de la implementación del plan, y del resultado de todas las acciones desarrolladas.

Finalmente, en el **apartado IV-Enlaces de interés**, se recogen recursos web y guías prácticas elaboradas por diversas administraciones públicas con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en el deporte.

I. DIAGNÓSTICO



INFORMACIÓN CUANTITATIVA

EJE		INFORMACIÓN NECESARIA
1	Organización y gestión interna	Organigrama de la Junta Directiva por sexo.
		Composición de la Asamblea y otros Comités por sexo.
		En su caso, plantilla de personal por sexo.
		Presupuesto por conceptos e impacto de género de las partidas más relevantes por importe.
		Tablas de retribución personal por categoría profesional, puesto de trabajo y sexo.
2	Actividad deportiva	Licencias de deportistas por categoría y sexo.
		Licencias del estamento técnico por sexo, incluido el nivel de formación de cada uno/a y la categoría y el sexo de las/os deportistas que entrenan.
		Licencias del estamento arbitral por sexo, incluido el nivel de formación de cada uno/a y la categoría y el sexo de las/os deportistas que arbitran.
3	Prevención de la violencia de género	Número de quejas, denuncias o sucesos relacionados con la violencia de género que ha recibido o ha tenido conocimiento la federación o entidad (últimas tres temporadas).
		Número de faltas disciplinarias aplicadas por quejas, denuncias o sucesos relacionados con la violencia de género (últimas tres temporadas).
4	Formación	Número de docentes de cada curso/seminario/jornada y número de mujeres técnicas docentes/ponentes en cada uno.
		Número de docentes de cada curso/seminario/jornada y número de mujeres árbitras docentes/ponentes en cada uno.
5	Comunicación	Número de fotografías en las que aparecen mujeres del total de publicaciones con imágenes (último mes de la red social que se elija).
		Número de noticias sobre mujeres del total de publicaciones (último mes de la red social que se elija).

EJE		INFORMACIÓN NECESARIA	SÍ	NO	EN CASO AFIRMATIVO, EXPLICAR Y SEÑALAR RESULTADO	
INFORMACIÓN CUALITATIVA	1	Organización y gestión interna	La normativa de la federación o la entidad incluye la perspectiva de género.			
			Existen criterios retributivos para cada estamento, por escrito.			
			Se han adoptado medidas para favorecer la participación de mujeres en órganos de gobierno.			
			Existe un Plan de Igualdad previo.			
	2	Actividad deportiva	Se han desarrollado proyectos específicos relacionados con las mujeres y el deporte.			
			Se han realizado adaptaciones (técnicas, de materiales, etc.) para favorecer la participación de las mujeres.			
	3	Prevención de la violencia de género	Existe un protocolo de prevención de la violencia de género aprobado por la Junta Directiva.			
			Se han adoptado medidas de prevención de la violencia de género.			
			Se han desarrollado acciones de sensibilización en torno a esta materia.			
	4	Formación	Se han incorporado contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de formación/sesiones técnicas/jornadas.			
	5	Comunicación	Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.			
			Se han establecido criterios de comunicación para visibilizar a mujeres y hombres.			
Se han lanzado campañas para promover la presencia de mujeres referentes.						



II. PLAN DE IGUALDAD

EJE		1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA	
OBJETIVO GENERAL		Incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES	
1.1	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la federación o entidad.	1.1.1	Revisar los reglamentos y efectuar las modificaciones correspondientes.
		1.1.2	Revisar las bases de competición, las normas de régimen interno, normas disciplinarias, Código Ético y otros reglamentos aprobados por la federación y efectuar las modificaciones correspondientes.
1.2	Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.	1.2.1	Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos relativos a la modalidad (licencias de todos los estamentos, categorías, resultados, etc.) y al personal de la federación o entidad.
		1.2.2	Establecer mecanismos formales y transparentes para la selección y promoción del personal (laboral, técnico, médico, arbitral, etc.).
		1.2.3	Adoptar medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos o roles masculinizados.
		1.2.4	Establecer canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal de la federación e implementar las medidas que se estimen oportunas.
1.3	Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión presupuestaria de la federación o entidad.	1.3.1	Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.
		1.3.2	Aplicar medidas correctoras (acción positiva, redistribución, etc.) en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género.
		1.3.3	Establecer una política salarial para el personal de administración y servicios en función de los grupos profesionales existentes.
		1.3.4	Establecer criterios de retribución al personal vinculado al área deportiva (entrenador/entrenadora, personal médico/sanitario, árbitro/árbitra) que respeten el principio de igualdad (en función del nivel deportivo entrenado o arbitrado, no en función del sexo de las o los deportistas).
		1.3.5	Garantizar que los criterios aplicados para la asignación de incentivos o distribución de premios económicos no generen desigualdades entre mujeres y hombres.
		1.3.6	Establecer requisitos para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la subcontratación de servicios.

EJE	1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA		
OBJETIVO GENERAL	Incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES		
1.4	Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la federación o entidad.	1.4.1	Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas.
		1.4.2	Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Asambleas y en los diferentes Comités federativos.
		1.4.3	Habilitar un canal de participación de mujeres deportistas que informe puntualmente a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad deportiva.
1.5	Adquirir y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad de mujeres y hombres.	1.5.1	Aprobar el Plan de Igualdad oficialmente por la Asamblea y designar una persona de la federación o entidad como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres (también se puede plantear la creación de una comisión específica).
		1.5.2	Organizar actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la federación o entidad (seminarios, jornadas, etc.).
		1.5.3	Asistir a actividades y eventos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, organizados por otras entidades (seminarios, exposiciones, entregas de premios, etc.).
		1.5.4	Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas y a las personas vinculadas a la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.
		1.5.5	Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

EJE		2. ACTIVIDAD DEPORTIVA	
OBJETIVO GENERAL		Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES	
2.1	Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres.	2.1.1	Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada, prestando especial atención a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, e inmigrantes, e incorporando la perspectiva interseccional.
		2.1.2	Adoptar medidas estructurales para disminuir el abandono deportivo de las mujeres y favorecer su adherencia a la modalidad (adecuación de la oferta, creación de categorías, etc.).
		2.1.3	Adoptar medidas para garantizar el acceso y la permanencia de las personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad e inmigrantes, en la modalidad o entidad deportiva.
		2.1.4	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional.
2.2	Distribuir los recursos materiales de la federación o entidad respetando el principio de igualdad.	2.2.1	Distribuir el material deportivo entre las y los deportistas respetando el principio de igualdad (renovación de equipaciones, balones, etc.).
		2.2.2	Adecuar el material deportivo de las mujeres a sus características específicas (tamaño de los balones, modelos de bicicletas, etc.).
		2.2.3	Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, elegir la equipación deportiva de mujeres y hombres de acuerdo a criterios técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, y garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres.
		2.2.4	Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, ofrecer todo el rango de tallas a ambos sexos.
		2.2.5	Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.
		2.2.6	Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de las instalaciones deportivas entre los equipos masculinos y femeninos, tanto en el ámbito de las selecciones como en las competiciones organizadas por la federación o entidad (tanto el tipo de instalación y ubicación de la misma, como los turnos y horarios, de competición y entrenamiento, asignados a mujeres y hombres).
		2.2.7	En la organización de competiciones o de eventos deportivos garantizar la provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.
		2.2.8	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, realizar una provisión adecuada de baños públicos para las mujeres.

EJE	2. ACTIVIDAD DEPORTIVA		
OBJETIVO GENERAL	Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES		
2.3	Distribuir los recursos humanos de la federación o entidad respetando el principio de igualdad.	2.3.1	Realizar una planificación equitativa en los programas de tecnificación (número de concentraciones por sexo, deportistas convocados/as, personal técnico asignado, etc.).
		2.3.2	Aplicar el mismo criterio para confeccionar los cuerpos técnicos de los equipos masculinos y femeninos (n.º de técnicos/as, personal médico, auxiliares; nivel de cualificación; etc.).
		2.3.3	Establecer criterios formales para realizar las designaciones arbitrales para las competiciones.
		2.3.4	Garantizar una asignación equitativa de recursos entre las competiciones masculinas y femeninas
2.4	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico .	2.4.1	Celebrar sesiones de intercambio de experiencias con entidades deportivas que hayan desarrollado proyectos para promover la presencia de mujeres en el estamento técnico.
		2.4.2	Explicar el itinerario formativo del estamento técnico de la modalidad a las deportistas de la federación o entidad.
		2.4.3	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de personal técnico.
		2.4.4	Incorporar a mujeres en los staff técnicos de la federación o entidad deportiva.
		2.4.5	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de las entrenadoras más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.
		2.4.6	Generar un espacio/una sesión-jornada de intercambio de experiencias de entrenadoras, de la propia entidad o en colaboración con otras modalidades, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.
		2.4.7	Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento técnico (correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.3).
		2.4.8	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento técnico (correspondencia con acción 4.1.1 y 5.3.3).

EJE		2. ACTIVIDAD DEPORTIVA	
OBJETIVO GENERAL		Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES	
2.5	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral .	2.5.1	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de árbitros y árbitras.
		2.5.2	Generar un espacio/una sesión-jornada de intercambio de experiencias de árbitras/juezas, de la propia entidad o en colaboración con otras modalidades, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.
		2.5.3	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de árbitras o juezas más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.
		2.5.4	Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento arbitral (correspondencia con acciones 4.3.2, 4.3.3).
		2.5.5	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento arbitral (correspondencia con acción 4.1.2 y 5.3.3).



EJE		3. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO GENERAL		Integrar la prevención de la violencia de género en toda la actividad de la organización.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES	
3.1	Adoptar medidas de prevención de la violencia de género.	3.1.1	Elaborar y aprobar un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.
		3.1.2	Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la federación que tenga contacto con menores.
		3.1.3	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de los estamentos deportivo, técnico (incluido staff médico de selecciones) y arbitral, en el momento de firma del tríptico o en el comienzo del ejercicio del rol.
		3.1.4	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de la Junta Directiva y el personal laboral y/o voluntario de la entidad.
		3.1.5	Adoptar medidas de prevención para viajes y alojamientos; para un uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.
		3.1.6	Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.
3.2	Establecer pautas de actuación ante la violencia de género.	3.2.1	Incorporar un régimen sancionador específico en materia de violencia de género en la normativa disciplinaria de la entidad.
		3.2.2	Establecer un canal de denuncia de situaciones de violencia de género.
		3.2.3	Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género.

EJE	3. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO													
OBJETIVO GENERAL	Integrar la prevención de la violencia de género en toda la actividad de la organización.													
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES													
3.3	Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia de género.	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="590 622 686 728">3.3.1</td> <td data-bbox="686 622 1441 728">Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 728 686 862">3.3.2</td> <td data-bbox="686 728 1441 862">Difundir entre todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, y a las personas externas vinculadas a la federación o entidad, el protocolo de prevención y actuación aprobado.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 862 686 1019">3.3.3</td> <td data-bbox="686 862 1441 1019">Difundir entre las entidades asociadas a la federación (adoptar, en caso de clubes) recomendaciones para viajes y alojamientos; el uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 1019 686 1164">3.3.4</td> <td data-bbox="686 1019 1441 1164">Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación o entidad en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En especial, a personas LGTBQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 1164 686 1265">3.3.5</td> <td data-bbox="686 1164 1441 1265">Incorporar contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la federación (correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3).</td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 1265 686 1359">3.3.6</td> <td data-bbox="686 1265 1441 1359">Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.</td> </tr> </table>	3.3.1	Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado.	3.3.2	Difundir entre todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, y a las personas externas vinculadas a la federación o entidad, el protocolo de prevención y actuación aprobado.	3.3.3	Difundir entre las entidades asociadas a la federación (adoptar, en caso de clubes) recomendaciones para viajes y alojamientos; el uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.	3.3.4	Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación o entidad en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En especial, a personas LGTBQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad.	3.3.5	Incorporar contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la federación (correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3).	3.3.6	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.
3.3.1	Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado.													
3.3.2	Difundir entre todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, y a las personas externas vinculadas a la federación o entidad, el protocolo de prevención y actuación aprobado.													
3.3.3	Difundir entre las entidades asociadas a la federación (adoptar, en caso de clubes) recomendaciones para viajes y alojamientos; el uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.													
3.3.4	Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación o entidad en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En especial, a personas LGTBQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad.													
3.3.5	Incorporar contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la federación (correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3).													
3.3.6	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.													

EJE		4. FORMACIÓN	
OBJETIVO GENERAL		Incorporar la perspectiva de género en toda actividad formativa de la federación o entidad.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES	
4.1	Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación.	4.1.1	Promover la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres (asistencia a cursos, jornadas, etc.).
		4.1.2	Organizar internamente sesiones de sensibilización y/o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
4.2	Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación .	4.2.1	Adoptar medidas para facilitar el acceso de todo el personal a la formación continua (formación interna y externa).
		4.2.2	Mantener un registro actualizado, desagregado por sexo, del alumnado que participa en cada convocatoria de formación propia.
		4.2.3	Establecer mecanismos para proporcionar las mismas oportunidades de adquisición de experiencia práctica e inserción laboral de hombres y mujeres que realizan los cursos de formación.
		4.2.4	Solicitar a la Federación Vasca correspondiente información sobre alumnado de Bizkaia que haya realizado formaciones técnicas o arbitrales para obtener una base de datos del Territorio.
4.3	Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida en el ámbito de la modalidad.	4.3.1	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de personal técnico deportivo.
		4.3.2	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de árbitros y árbitras.
		4.3.3	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los clinics o sesiones de formación continua.
4.4	Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación.	4.1.1	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos y técnicas.
		4.1.2	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a árbitros y arbitras.
		4.1.3	Incluir a mujeres como docentes en los clinics o sesiones de formación continua.

EJE		5. COMUNICACIÓN	
OBJETIVO GENERAL		Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de la comunicación.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES	
5.1	Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la federación o entidad.	5.1.1	Establecer un protocolo en la federación o entidad para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la comunicación (modelo para circular, acta, cartelería, etc.).
		5.1.2	Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.
		5.1.3	Redactar toda la comunicación externa (circulares, carteles, convocatorias de formación, etc.) con un lenguaje inclusivo.
		5.1.4	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, realizar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
		5.1.5	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, no reproducir música con contenido -letras- sexista.
5.2	Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada , sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista.	5.2.1	Revisar la documentación gráfica de la federación o entidad y modificar las imágenes que se consideren sexistas (web, escudos, logos, etc.), que sexualicen a las mujeres o que reproduzcan los estereotipos.
		5.2.2	Utilizar, en el diseño de trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan los estereotipos de género.
		5.2.3	Eliminar, en su caso, todas las expresiones de carácter sexista respecto a la participación de mujeres no deportistas en las competiciones o eventos (azafatas con tacones, faldas, etc.)
5.3	Visibilizar a las mujeres de la modalidad en los diferentes soportes de comunicación.	5.3.1	Distribuir equitativamente los espacios concedidos a los hombres y a las mujeres (en el espacio ocupado y en el orden en que se proporciona la información), en los diferentes soportes.
		5.3.2	Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad.
		5.3.3	Visibilizar a las mujeres en los estamentos técnico y arbitral (convocatorias de formación, carteles, etc.).

III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Es fundamental que cada federación o entidad deportiva realice una evaluación que le permita conocer el grado de implementación del Plan de Igualdad.

Por este motivo, es importante que desde el inicio del proceso se diseñe la forma en que se realizará el seguimiento anual de las acciones implementadas en el marco de aplicación del Plan. Con este objetivo, se establecerán dos tipos de indicadores:

- Indicadores de **ejecución**: se trata de realizar un seguimiento de la aplicación de las medidas contempladas en Plan de Igualdad señalando si ya **están implementadas** (✓), **o si están pendientes** de implementar.
- Indicadores de **impacto**: proporcionan información acerca del resultado de una acción

desarrollada; responden al **cómo** se medirá y si la acción ha producido el efecto deseado, por lo tanto, deben ser cuantificables. Es aconsejable que se realice una recogida sistemática de información para facilitar la evaluación de las acciones.

Más allá del resultado cuantitativo, es conveniente que toda evaluación realizada sobre la implementación del plan se complemente con información cualitativa que podrá ser recabada a través de entrevistas o grupos de discusión formados por personas que integran la entidad.

A continuación, se proporciona un modelo de seguimiento y evaluación cuantitativa de las acciones implementadas en cada eje de actuación.



1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
1.1.1	Revisar los Estatutos y efectuar las modificaciones correspondientes.		-
1.1.2	Revisar los reglamentos de competición, las normas de régimen interno, normas disciplinarias, Código Ético y otros reglamentos aprobados por la federación y efectuar las modificaciones correspondientes.		% de documentos revisados sobre el total de documentos normativos existentes.
			% de documentos que incluyen la perspectiva de género sobre el total de documentos
1.2.1	Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos relativos a la modalidad (licencias de todos los estamentos, categorías, resultados, etc.) y al personal de la federación o entidad.		% de procesos revisados respecto al total de procesos existentes para la recogida de información.
			% de procesos que incluyen la variable sexo respecto al total de procesos existentes.
1.2.2	Establecer mecanismos formales y transparentes para la selección y promoción del personal (laboral, técnico, médico, arbitral, etc.).		% de nuevas incorporaciones realizadas sobre mecanismos formales respecto al total de nuevas incorporaciones.
			% de mujeres incorporadas respecto a las nuevas incorporaciones.
1.2.3	Adoptar medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos o roles masculinizados.		N.º de medidas adoptadas en cada uno de los puestos masculinizados identificados.
			Incremento del número de mujeres en cada uno de los puestos.
			% de mujeres en cada puesto respecto al total.
1.2.4	Establecer canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal de la federación e implementar las medidas que se estimen oportunas.		N.º de solicitudes de conciliación recibidas a través del canal formal, por sexo.
			N.º de medidas implementadas para facilitar la conciliación, por sexo.
			N.º de personas beneficiarias de medidas para conciliación, por sexo.
1.3.1	Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.		% de gasto realizado en mujeres sobre el total del presupuesto.
			% de gasto realizado en mujeres de cada una de las partidas del presupuesto.
1.3.2	Aplicar medidas correctoras (acción positiva, redistribución, etc.) en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género.		Incremento del gasto realizado en mujeres en cada partida presupuestaria.

1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
1.3.3	Establecer una política salarial para el personal de administración y servicios en función de los grupos profesionales existentes.		% de salarios establecidos en función del grupo profesional, por tipo y sexo.
			Diferencia (brecha) entre la remuneración media percibida por hombres y mujeres en cada grupo profesional.
1.3.4	Establecer criterios de retribución al personal vinculado al área deportiva (entrenador, entrenadora, personal médico/sanitario, árbitro, árbitra, etc.) que respeten el principio de igualdad (en función del nivel deportivo entrenado o arbitrado, no en función del sexo de las o los deportistas).		% de mujeres entre el personal del área deportiva, por tipo y función.
			Diferencia (brecha) entre la remuneración media percibida por hombres y mujeres en cada estamento deportivo y nivel deportivo.
1.3.5	Garantizar que los criterios aplicados para la asignación de incentivos o distribución de premios económicos no generen desigualdades entre mujeres y hombres.		N.º de incentivos o premios económicos destinados a cada sexo.
			% de gasto realizado en mujeres en incentivos respecto al total del gasto en este concepto.
			Diferencia (brecha) entre la cuantía (€) en premios otorgados a hombres y la cuantía (€) otorgada a mujeres.
1.3.6	Establecer requisitos para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la subcontratación de servicios.		% de mujeres y hombres en cada servicio o empresa subcontratada.
			% de mujeres subcontratadas respecto al total de personas contratadas indirectamente.
1.4.1	Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas.		N.º de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
			Incremento del número de mujeres en la Junta Directiva.
			% de mujeres en la Junta Directiva.
1.4.2	Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Asambleas y en los diferentes Comités federativos.		N.º de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
			Incremento del número de mujeres en cada uno de los órganos.
			% de mujeres en cada órgano respecto al total.
1.4.3	Habilitar un canal de participación de mujeres deportistas que informe puntualmente a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad deportiva.		N.º de solicitudes o propuestas recibidas por parte de las mujeres deportistas a través del canal de participación.

1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
1.5.1	Aprobar el Plan de Igualdad oficialmente por la Asamblea y designar una persona de la federación o entidad como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres (también se puede plantear la creación de una comisión específica).		% de votos a favor de la aprobación sobre el total de componentes del órgano de decisión.
1.5.2	Organizar actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la federación o entidad (seminarios, jornadas, etc.).		N.º de actividades organizadas. N.º de participantes en cada actividad, por tipología (estamento, tipo de entidad, etc.) y sexo.
1.5.3	Asistir a actividades y eventos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, organizados por otras entidades (seminarios, exposiciones, entregas de premios, etc.).		N.º y tipo de eventos a los que se asiste. N.º de personas, cargo y sexo asistentes por parte de la entidad.
1.5.4	Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas y a las personas vinculadas a la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.		% de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la organización.
1.5.5	Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.		N.º de acciones realizadas para visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad. % de soportes y canales de comunicación donde se visibiliza el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres sobre el total de soportes utilizados por la entidad.



2. ACTIVIDAD DEPORTIVA

	ACCIONES	EJECUCIÓN	IMPACTO
2.1.1	Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada, prestando especial atención a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, e inmigrantes, e incorporando la perspectiva interseccional.		N.º de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas.
2.1.2	Adoptar medidas estructurales para disminuir el abandono deportivo de las mujeres y favorecer su adherencia a la modalidad (adecuación de la oferta, creación de categorías, etc.).		N.º de medidas adoptadas. Variación del número de licencias de categorías femeninas respecto al año anterior.
2.1.3	Adoptar medidas para garantizar el acceso y la permanencia de las personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad e inmigrantes, en la modalidad o entidad deportiva.		N.º de medidas adoptadas. Variación del número de licencias de las personas en estos colectivos.
2.1.4	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional		N.º de acciones llevadas a cabo, por tipo de discriminación. N.º de participantes en cada evento organizado con este objetivo.
2.2.1	Distribuir el material deportivo entre las y los deportistas respetando el principio de igualdad (renovación de equipaciones, balones, etc.).		Gasto realizado en material deportivo por deportista y sexo.
2.2.2	Adecuar el material deportivo de las mujeres a sus características específicas (tamaño de los balones, modelos de bicicletas, etc.).		N.º adecuaciones realizadas.
2.2.3	Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, elegir la equipación deportiva de mujeres y hombres de acuerdo a criterios técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, y garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres.		N.º de provisiones realizadas de acuerdo a criterios antropométricos, por sexo y estamento. % de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva adaptada a la antropometría de cada sexo.
2.2.4	Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, ofrecer todo el rango de tallas a ambos sexos.		% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.

2. ACTIVIDAD DEPORTIVA

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
2.2.5	Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.		N.º de eventos en los que se han otorgado premios.
			% de eventos en los que la distribución de premios es equitativa sobre el total de eventos.
2.2.6	Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de las instalaciones deportivas entre los equipos masculinos y femeninos, tanto en el ámbito de las selecciones como en las competiciones organizadas por la federación o entidad (tanto el tipo de instalación y ubicación de la misma, como los turnos y horarios, de competición y entrenamiento, asignados a mujeres y hombres).		% de competiciones, tecnicificaciones, entrenamientos organizados con una asignación equitativa de instalaciones deportivas entre deportistas hombres y mujeres.
2.2.7	En la organización de competiciones o de eventos deportivos garantizar la provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.		% de competiciones organizadas con una provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.
2.2.8	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, realizar una provisión adecuada de baños públicos para las mujeres.		N.º de baños masculinos y femeninos habilitados en cada evento, sobre el número de participantes de cada sexo.
2.3.1	Realizar una planificación equitativa en los programas de tecnificación (número de concentraciones por sexo, deportistas convocados/as, personal técnico asignado, etc.).		N.º de concentraciones/convocatorias por sexo.
			Nº deportistas por sexo convocados/as a los programas de tecnificación.
			N.º de técnicos y técnicas asignados y asignadas a las convocatorias masculinas.
2.3.2	Aplicar el mismo criterio para confeccionar los cuerpos técnicos de los equipos masculinos y femeninos (nº de técnicos/as, personal médico, auxiliares; nivel de cualificación; etc.).		N.º de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos masculinos y nivel de cualificación de cada uno/a.
			N.º de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos femeninos y nivel de cualificación de cada uno/a.
2.3.3	Establecer criterios formales para realizar las designaciones arbitrales para las competiciones.		N.º de designaciones de árbitras respecto al n.º total de árbitros.
			N.º de asignaciones de árbitros respecto al n.º total de árbitros.
2.3.4	Garantizar una asignación equitativa de árbitros/as entre las competiciones masculinas y femeninas.		N.º de árbitros y árbitras en competiciones femeninas entre n.º de competiciones femeninas.
			N.º de árbitros y árbitras en competiciones masculinas entre n.º de competiciones masculinas.

2. ACTIVIDAD DEPORTIVA

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
2.4.1	Celebrar sesiones de intercambio de experiencias con entidades deportivas que hayan desarrollado proyectos para promover la presencia de mujeres en el estamento técnico.		N.º de sesiones de intercambio realizadas.
			N.º de entidades participantes en las sesiones.
			N.º de personas participantes en las sesiones, por sexo.
2.4.2	Explicar el itinerario formativo del estamento técnico de la modalidad a las deportistas de la federación o entidad.		N.º de acciones explicativas realizadas con deportistas.
			N.º de deportistas que han sido informadas.
2.4.3	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de personal técnico.		N.º de acciones de captación realizadas.
			N.º de deportistas inscritas en los cursos de formación de personal técnico.
2.4.4	Incorporar a mujeres en los staff técnicos de la federación o entidad deportiva.		N.º de mujeres que integran los staff técnicos.
			% de mujeres sobre el total de integrantes de los staff técnicos.
2.4.5	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de las entrenadoras más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.		N.º de mentoras designadas por la entidad.
			N.º de acciones de seguimiento realizado por las mentoras.
			N.º de entrenadoras que reciben apoyo de las mentoras
2.4.6	Generar un espacio/una sesión-jornada de intercambio de experiencias de entrenadoras, de la propia entidad o en colaboración con otras modalidades, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.		N.º de sesiones celebradas.
			N.º de participantes (en su caso, por entidad y modalidad).
			N.º de obstáculos identificados.
			N.º de estrategias propuestas.
2.4.7	Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento técnico. (Correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.3)		% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de clinics o cursos de formación de técnicos y técnicas realizados.
			N.º de horas dedicadas a esta materia en cada formación de técnicos y técnicas sobre el total de horas de duración de cada formación.
			N.º de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.

2. ACTIVIDAD DEPORTIVA

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
2.4.8	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento técnico (correspondencia con acción 4.1.1 y 5.3.3).		% de mujeres docentes respecto al total de docentes en los clinics o cursos de formación a personal técnico.
			Incremento del n.º de mujeres en el equipo docente de los clinics o cursos de formación a personal técnico.
			Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.).
2.5.1	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de árbitros/as.		N.º de acciones de captación realizadas.
			N.º de deportistas inscritas en los cursos de formación de árbitros/as.
2.5.2	Generar un espacio/una sesión-jornada de intercambio de experiencias de árbitras/juezas, de la propia entidad o en colaboración con otras modalidades, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.		N.º de sesiones celebradas.
			N.º de participantes (en su caso, por modalidad).
			N.º de obstáculos identificados.
			N.º de estrategias propuestas.
2.5.3	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de árbitras o juezas más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.		N.º de mentoras designadas por la entidad.
			N.º de acciones de seguimiento realizado por las mentoras.
			N.º de árbitras que reciben apoyo de las mentoras.
2.5.4	Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento arbitral (correspondencia con acciones 4.3.2, 4.3.3).		% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de clinics o cursos de formación de árbitros/as realizados.
			N.º de horas dedicadas a esta materia en cada formación de personal técnico sobre el total de horas de duración de cada formación.
			N.º de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.
2.5.5	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento arbitral (correspondencia con acción 4.1.2 y 5.3.3).		% de mujeres docentes respecto al total de docentes en los clinics o cursos de formación de árbitros y árbitras.
			Incremento del n.º de mujeres en el equipo docente de los clinics o cursos de formación de árbitros y árbitras.
			N.º de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.).

3. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

	ACCIONES	EJECUCIÓN	IMPACTO
3.1.1	Elaborar y aprobar un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.		% de votos a favor de la aprobación sobre el total de votos emitidos.
3.1.2	Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la federación que tenga contacto con menores.		% de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.
3.1.3	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de los estamentos deportivo, técnico (incluido staff médico de selecciones) y arbitral, en el momento de firma del tríptico o en el comienzo del ejercicio del rol.		% de personas de cada estamento que ha firmado el código de conducta, por sexo.
3.1.4	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de la Junta Directiva y el personal laboral y/o voluntario de la entidad.		% de miembros de la Junta Directiva, del personal laboral y de las personas voluntarias que han firmado el código de conducta.
3.1.5	Adoptar medidas de prevención para viajes y alojamientos; para un uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.		N.º de medidas de prevención adoptadas.
			% de actividades o espacios en los que se han establecido medidas de prevención respecto al total de actividades o espacios identificados.
3.1.6	Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.		N.º de reuniones, comunicaciones o actividades realizadas en colaboración con otras entidades que trabajan en este ámbito.
			Nº de entidades con las que se ha colaborado.
3.2.1	Incorporar un régimen sancionador específico en materia de violencia de género en la normativa disciplinaria de la entidad.		N.º de sanciones impuestas en relación con la materia, por estamento y sexo.
			N.º de sanciones impuestas respecto al nº de denuncias recibidas.
3.2.2	Establecer un canal de denuncia de situaciones de violencia de género.		N.º de denuncias recibidas por estamento y sexo, tanto de la persona agresora como de la víctima.

3. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
3.2.3	Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género.		N.º de consultas y denuncias recibidas. N.º de consultas y denuncias registradas.
3.3.1	Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado.		N.º de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento. % de entidades y personas a las que se le ha enviado información sobre el total de entidades y personas integrantes, por sexo.
3.3.2	Difundir entre todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, y a las personas externas vinculadas a la federación o entidad, el protocolo de prevención y actuación aprobado.		N.º de entidades y personas colaboradoras a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad.
3.3.3	Difundir entre las entidades asociadas a la federación (adaptar, en caso de clubes) recomendaciones para viajes y alojamientos; el uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.		N.º de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.
3.3.4	Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación o entidad en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En especial, a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad.		N.º de personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.
3.3.5	Incorporar contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la federación (correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3).		% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de formaciones realizadas. N.º de horas dedicadas a esta materia en cada formación sobre el total de horas de duración de cada formación. N.º de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por estamento y sexo.
3.3.6	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.		N.º de personas, cargo y sexo de las personas que colaboran por parte de la entidad. N.º y tipo de campañas en las que se colabora.

4. FORMACIÓN		
ACCIONES	EJECUCIÓN	IMPACTO
4.1.1	Promover la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres (asistencia a cursos, jornadas, etc.).	N.º de cursos sobre los que se informa al personal.
		N.º de cursos realizados por sexo y puesto/estamento.
4.1.2	Organizar internamente sesiones de sensibilización y/o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.	N.º de sesiones internas organizadas.
		N.º de participantes por sexo, puesto/estamento.
		% de participantes respecto al total de cada puesto/estamento.
4.2.1	Adoptar medidas para facilitar el acceso de todo el personal a la formación continua (formación interna y externa).	N.º de medidas adoptadas para facilitar el acceso a la formación.
4.2.2	Mantener un registro actualizado, desagregado por sexo, del alumnado que participa en cada convocatoria de formación propia.	-
4.2.3	Establecer mecanismos para proporcionar las mismas oportunidades de adquisición de experiencia práctica e inserción laboral de hombres y mujeres que realizan los cursos de formación.	N.º de personas que realizan cada formación, por estamento y sexo.
		N.º de personas a las que se les ofrecen prácticas e inserción laboral, por formación y sexo.
		% de hombres que realizan prácticas o acceden a un puesto tras la formación, respecto al total de hombres participantes en la formación.
		% de mujeres que realizan prácticas o acceden a un puesto tras la formación, respecto al total de mujeres participantes en la formación.
4.2.4	Solicitar a la Federación Vasca correspondiente información sobre alumnado de Bizkaia que haya realizado formaciones técnicas o arbitrales para obtener una base de datos del Territorio.	-

4. FORMACIÓN

ACCIONES		EJECUCIÓN	IMPACTO
4.3.1	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de técnico de personal técnico deportivo.		<p>% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de técnicos/as realizados.</p> <hr/> <p>N.º de horas dedicadas a esta materia en cada formación de personal técnico sobre el total de horas de duración de cada formación.</p> <hr/> <p>N.º de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.</p>
4.3.2	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de árbitros y árbitras.		<p>% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de árbitros y árbitras realizados.</p> <hr/> <p>N.º de horas dedicadas a esta materia en cada formación de árbitros/as sobre el total de horas de duración de cada formación.</p> <hr/> <p>N.º de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.</p>
4.3.3	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los clinics o sesiones de formación continua.		<p>% de clinics que incorporan esta materia sobre el total de clinics celebrados.</p> <hr/> <p>N.º de horas dedicadas a esta materia en cada clinic sobre el total de horas de duración de cada uno.</p> <hr/> <p>N.º de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.</p>
4.1.1	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos/as.		<p>% de mujeres docentes respecto al total de docentes.</p> <hr/> <p>Incremento del n.º de mujeres en el equipo docente.</p>
4.1.2	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a árbitros/as.		<p>% de mujeres docentes respecto al total de docentes.</p> <hr/> <p>Incremento del n.º de mujeres en el equipo docente.</p>
4.1.3	Incluir a mujeres como docentes en los clinics o sesiones de formación continua.		<p>% de mujeres docentes respecto al total de docentes.</p> <hr/> <p>Incremento del n.º de mujeres en el equipo docente.</p>

5. COMUNICACIÓN			
	ACCIONES	EJECUCIÓN	IMPACTO
5.1.1	Establecer un protocolo en la federación o entidad para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la comunicación (modelo para circular, acta, cartelería, etc.).		-
5.1.2	Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.		N.º de documentos revisados. % de documentos internos que están redactados en un lenguaje inclusivo sobre el total de documentos.
5.1.3	Redactar toda la comunicación externa (circulares, carteles, convocatorias de formación, etc.) con un lenguaje inclusivo.		% de documentación externa redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos.
5.1.4	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, realizar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.		% de eventos en cuya comunicación se ha realizado un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
5.1.5	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, no reproducir música con contenido -letras- sexista.		% de eventos en los que se ha garantizado la reproducción de música con contenido no sexista sobre el total de eventos organizados.
5.2.1	Revisar la documentación gráfica de la federación o entidad y modificar las imágenes que se consideren sexistas (web, escudos, logos, etc.), que sexualicen a las mujeres o que reproduzcan los estereotipos.		N.º de soportes revisados. % de soportes o documentos gráficos no sexistas o que no reproducen estereotipos sobre el total.

5. COMUNICACIÓN

	ACCIONES	EJECUCIÓN	IMPACTO
5.2.2	Utilizar, en el diseño de trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan los estereotipos de género.		% de trofeos no estereotipados por género sobre el total de trofeos otorgaos.
5.2.3	Eliminar, en su caso, todas las expresiones de carácter sexista respecto a la participación de mujeres no deportistas en las competiciones o		% de eventos en los que no existen expresiones de carácter sexista respecto al total de eventos.
5.3.1	Distribuir equitativamente los espacios concedidos a los hombres y a las mujeres (en el espacio ocupado y en el orden en que se proporciona la información), en los diferentes soportes.		<p>N.º de soportes en los que se muestra información sobre hombres y mujeres en la federación, por tipo y sexo.</p> <hr/> <p>% de soportes en los que se muestra información relativa a hombres y a mujeres de forma equitativa.</p> <hr/> <p>% de soportes en los que la información relativa a los hombres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p> <hr/> <p>% de soportes en los que la información relativa a las mujeres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p>
5.3.2	Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad.		N.º de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.)
5.3.3	Visibilizar a las mujeres en los estamentos técnico y arbitral (convocatorias de formación, carteles, etc.).		N.º de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.) y estamento.

IV. ENLACES DE INTERÉS



Consejo Superior de Deportes (Avento Consultoría) (2012).
Guía para incorporar la igualdad en la gestión de las federaciones deportivas españolas.

Diputación Foral de Álava (Avento Consultoría) (2019).
Guía para incorporar la perspectiva de género en el deporte escolar de Álava.

Euskal Kirol Federazioen Batasuna (2010) (Avento Consultoría).
Guía para incorporar la perspectiva de género en las federaciones deportivas vascas.

Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer (Eulàlia Lledó Cunill)
(2009).
Guía del lenguaje para el ámbito deportivo.

Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer (Avento Consultoría) (2015)
Guía para la prevención del acoso y del abuso sexual a mujeres en el deporte.

Federación Española de Municipios y Provincias (Avento Consultoría) (2008).
Guía para incorporar la perspectiva de género en el ámbito deportivo local.

Gobierno Vasco (Avento Consultoría) (2008).
Guía para una comunicación igualitaria en el deporte.

Gobierno Vasco (Ncuentra Consultoría) (2016).
Trabajando la igualdad en el ámbito federativo vasco: guiando la reflexión para pasar a la acción.

OTROS RECURSOS



Comité Olímpico Internacional (s.f.).
[Gender Equality in Sport](#)
Informes, guías, recomendaciones para promover
la igualdad de género en el deporte.

Consejo de Europa (2019).
[ALL IN: Towards Gender Balance in Sport](#)
Datos, guía, recomendaciones para promover la igualdad,
ejemplos de buenas prácticas.

European Institute for Gender Equality (s.f.).
[Sport](#)
Desigualdad de género en el deporte, datos,
ejemplos para incorporar la perspectiva de género.





 **Bizkaia**
foru aldundia
diputación foral



 **Bizkaia**
foru aldundia
diputación foral