

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



FEDERACIÓN VASCA DE DEPORTE ADAPTADO

2023-2027



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	PROCESO Y METODOLOGÍA DEL PLAN	3
2.1	Descripción del proceso	3
2.2	Metodología	4
3.	PLAN DE IGUALDAD	5
3.1	Gestión interna	8
3.1.1	Gestión y gobierno	8
3.2	Gestión deportiva	11
3.2.1	Práctica deportiva, valores y empoderamiento	11
3.2.2	Organización corresponsable de los recursos	12
3.2.3	Erradicación de la violencia contra las mujeres	13
4.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
4.1	Organización	14
4.2	Procesos: seguimiento, evaluación y actualización	15
4.3	Indicadores	15

1. INTRODUCCIÓN

El informe recoge el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Federación de Deporte Adaptado.

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

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

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

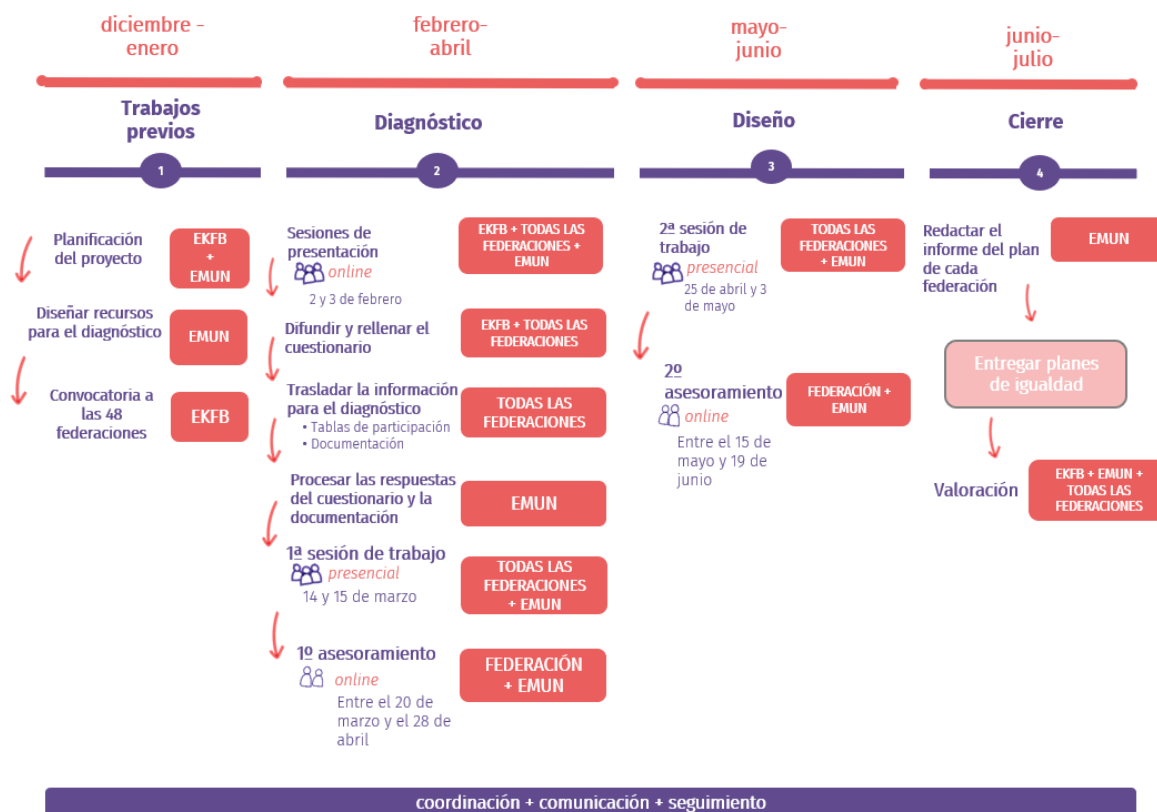
Para realizar el proceso se ha contado con el apoyo técnico de Emun Aholkulariak. El proceso se ha llevado a cabo en 44 Federaciones vascas de enero a julio de 2023. Asimismo, el marco metodológico se ha definido teniendo como referencia la guía para realizar diagnósticos y planes de igualdad en las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

2. PROCESO Y METODOLOGÍA DEL PLAN

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El diagnóstico previo al plan de igualdad se ha realizado entre febrero y abril, y el plan de igualdad se ha diseñado entre mayo y junio.

En la siguiente imagen se recoge el proceso realizado desde el diagnóstico hasta el diseño del plan y el cierre:



2.2 METODOLOGÍA

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

Este marco se articula en 4 bloques temáticos:

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

Los planes se han articulado en torno a ellos, teniendo en cuenta los retos identificados en los diagnósticos.

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

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

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

3. PLAN DE IGUALDAD

El marco para el plan de igualdad aborda dos 2 ámbitos (la gestión interna y la gestión deportiva), y cada uno de ellos se articula mediante ejes:

- Gestión interna: se conforma de un eje, que desarrolla 6 objetivos.
- Gestión deportiva: se conforma de 3 ejes que se desarrollan mediante 7 objetivos.

GESTIÓN INTERNA	GESTIÓN DEPORTIVA		
Gestión y gobierno	Práctica deportiva, valores, empoderamiento	Organización corresponsable de los recursos	Erradicación de la violencia contra las mujeres
Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno	Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	Trabajar la sensibilización y la prevención
Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras	Garantizar que los recursos personales y materiales no generen desigualdades	Actuar ante denuncias/casos de acoso
Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres		
Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)			
Formar y sensibilizar las personas que conforman la federación			
Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla			

Trayectoria previa al plan 2023-2027

La Federación de Deporte Adaptado tiene un recorrido previo en igualdad, por lo que este plan de igualdad viene a dar continuidad al trabajo que se viene realizando, y por ello es necesario tener en cuenta que, en esta trayectoria, la Federación de Deporte Adaptado ha llevado a cabo diferentes acciones que han sido consolidadas, y que, en consecuencia, no se recogen en el plan de acción 2023-2027.

Asimismo, el plan que se detalla a continuación recoge dos tipos de acciones:

- Acciones que vienen desarrollándose con anterioridad: son acciones que necesitan realizarse anualmente, y que la Federación ya viene realizando desde años atrás. En estas acciones se ha formulado “Continuar...” antes de detallar la acción.
- Acciones de nueva creación: se trata de acciones que la Federación no ha acometido previamente.

Resumen de objetivos y acciones del plan de igualdad (SEPT 2023- SEPT 2027)

EJE	OBJETIVOS	Nº ACCIONES PREVISTAS
Gestión y gobierno	Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno	4
	Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	6
	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	4
	Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)	4
	Formar y sensibilizar las personas que conforman la federación	3
	Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla	6
Práctica deportiva, valores, empoderamiento	Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	2
	Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras	1
	Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres	0
Organización corresponsable de los recursos	Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	1
	Garantizar que los recursos personales y materiales no generen desigualdades	2
Erradicación de la violencia contra las mujeres	Trabajar la sensibilización y la prevención	1
	Actuar ante denuncias/casos de acoso	3

34 ACCIONES

3.1 GESTIÓN INTERNA

3.1.1 Gestión y gobierno

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

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26	27
Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno	Establecer candidaturas y juntas paritarias de manera progresiva.					
	Modificar el reglamento electoral de tal forma de garantizar la paridad en la JD (dependiendo del reglamento electoral de GV)					
	Identificar perfiles de mujeres que puedan ser referente/ directivas.					
	Socializar el diagnóstico y el plan dentro de la estructura de la federación y con todas las personas que tienen relación con la federación (entidades colaboradoras...).					
Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	Continuar garantizando que la política salarial del personal es igualitaria teniendo en cuenta los grupos profesionales.					
	Seguir estableciendo pautas horarias de reuniones o sesiones de trabajo que respeten las necesidades de una conciliación corresponsable.					
	Continuar con la flexibilización del tiempo y el espacio de trabajo, favoreciendo la satisfacción de necesidades personales de las personas de la Federación sin					

	perjudicar el servicio ofrecido.					
	Continuar promoviendo un modelo de funcionamiento participativo.					
	Mantener la opción de realizar reuniones online (las operativas y no demasiado largas) para facilitar la participación.					
Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	Aprovechar futuras modificaciones de los Estatutos para hacer las pequeñas correcciones con un lenguaje no sexista.					
	Incorporar un momento en el diseño y planificación de las diferentes actividades para reflexionar sobre cómo incidirá dicha actividad en las mujeres y en los hombres o cómo se podrá ser el resultado alcanzado para cada uno de los sexos.					
	Continuar recogiendo información desagregada por sexos de las actividades realizadas y sus resultados. Reflexionar sobre las posibles causas que han generado resultados o impactos diferentes en mujeres y en hombres.					
	Insertar la cláusula de género en las circulares.					
Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)	Revisar los diferentes soportes, canales y materiales de comunicación de la Federación para corregir y evitar un uso sexista de las imágenes y el lenguaje.					
	Formar al personal y Dirección de la Federación para un uso no sexista de las comunicaciones.					
	Facilitar guías al personal y Dirección de la Federación para un uso no sexista de las comunicaciones.					
	Crear un espacio en la web para tratar los temas de igualdad.					
Formar y sensibilizar las personas que conforman la federación	Sensibilización / Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Acciones formativas adaptadas a cada colectivo destinatario. Informar a los clubes.					
	Continuar participando en las formaciones organizadas desde EKFB o Gobierno Vasco.					
	Difundir píldoras informativas / sensibilización entre los clubes/personas federadas. Sistematizar su recogida y crear una biblioteca para posteriormente enviarlas periódicamente a los clubs.					

Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla	Implementar y realizar el seguimiento al plan de igualdad.					
	Presentar y aprobar el plan en la Junta Directiva.					
	Presentar y aprobar el plan en la asamblea.					
	Crear un comité para traccionar el trabajo en igualdad.					
	Continuar participando en espacios creados por la EKFB y Gobierno Vasco para fomentar la igualdad.					
	Identificar buenas prácticas o lecciones aprendidas de la gestión propia de la Federación en materia de igualdad. Mantener dichas buenas prácticas, mejorarlas si procede y darlas a conocer en foros, encuentros, memorias, etc.					

3.2 GESTIÓN DEPORTIVA

3.2.1 Práctica deportiva, valores y empoderamiento

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

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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26	27
Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	Estudiar la presencia de mujeres y hombres en la práctica deportiva de la Federación, en lo cuantitativo y/o cualitativo. Estudiar las posibles causas que generan la distribución de mujeres y hombres.					
	Seguir promoviendo el trasvase de las licencias recreativas a las competitivas.					
Aumentar la presencia de mujeres técnicas, arbitras y juezas	Continuar animando desde la Federación al sector femenino a participar en los cursos para sacar el título de entrenadora.					

3.2.2 Organización corresponsable de los recursos

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

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

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

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26	27
Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	Mantener la partida económica específica para llevar a cabo las acciones del plan de igualdad.					
Garantizar que los recursos materiales no generen desigualdades	Socializar las acciones positivas que tienen las federaciones territoriales, analizar la posibilidad de crear un espacio para compartir esas acciones y aprender y enseñar.					
	Continuar con los reconocimientos, premios, menciones, promociones, etc. igualitarios.					

3.2.3 Erradicación de la violencia contra las mujeres

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

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26	27
Trabajar la sensibilización y la prevención.	Continuar solicitando periódicamente el certificado de antecedentes penales a las personas que puedan estar en relación con menores, para poder identificar a aquellas con antecedentes de abuso sexual y sistematizarlo anualmente.					
Actuar ante denuncias/casos de acoso	Difundir recordatorio del protocolo entre todas las personas relacionadas con la Federación: mailing, página web, reuniones, utilizar un código QR para tenerlo visible y accesible en diferentes espacios...					
	Participar en las formaciones realizadas desde la EKFB y Gobierno Vasco					
	Formación a personas vinculadas con la aplicación del protocolo.					

4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1 ORGANIZACIÓN

Para realizar el seguimiento y la evaluación del Plan se propone la siguiente estructura:

- **Responsable de igualdad: *Posible modificación después de las próximas elecciones.***
 - o Será la persona que realizará el seguimiento general del Plan, fomentará la realización de las acciones, y será la persona responsable de convocar y dinamizar las reuniones del Comité de Igualdad, si lo hubiere.

Nombre y apellido	Cargo
Leyre Franco	Administración
Ana Borrezo	Vocal

- **Comité de Igualdad: *(queda pendiente definir las personas que lo componen después de las próximas elecciones)***
 - o Será un foro para el reparto de tareas y responsabilidades.
 - o El seguimiento continuo se realizará desde el Comité, el cual se convocará cada cuatrimestre.
 - o El/la responsable de Igualdad preparará el material y dinamizará el comité.
 - o Si no hubiere comité de igualdad la persona responsable de igualdad desempeñará las funciones señaladas.

Nombre y apellido	Cargo

- **Junta Directiva y Asamblea General:**
 - o El seguimiento del plan se realizará a nivel de Junta Directiva una vez al año.
 - o La Junta Directiva presentará en Asamblea General el descargo de lo desarrollado durante el año y el avance alcanzado.

4.2 PROCESOS: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Plan de Igualdad se desarrollará mediante planes de gestión anuales:

- **Planificación, evaluación y presentación del Plan de Gestión Anual.** Se recogerán las acciones clave para el desarrollo del Plan junto con los recursos necesarios para ello. La Junta Directiva aprobará el Plan de Gestión Anual de Igualdad, y se le reportará una vez al año la evolución del mismo. Será la persona Responsable de Igualdad o el Comité de Igualdad quien realice de manera continua el seguimiento, prestándole una especial atención a la evaluación anual:
 - o Se realizará la evaluación con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del Plan.
 - o A final de año se informará sobre el seguimiento del Plan tanto a la Junta Directiva como a la Asamblea General.
 - o En caso de que las acciones previstas sufran algún cambio (retraso en tiempo o cambio de contenido, formato...), esos cambios se recogerán en el plan de gestión al que afecte y se darán a conocer a la Junta Directiva y a la Asamblea, si procede.

4.3 INDICADORES

Los indicadores son medidores que ofrecen información sobre una situación o realidad. Son herramientas para medir el nivel de cumplimiento y la efectividad de la intervención realizada, por lo tanto, imprescindibles para la evaluación. Es conveniente, asimismo, recogerlos de tal manera que puedan dar cuenta del desarrollo.

Se hará seguimiento del Plan con indicadores de proceso o grado de cumplimiento de la acción: se observará si se está desarrollando o no el trabajo previsto. A fin de cuentas, estamos hablando del grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan, a las que habrá que realizar un seguimiento en cada Comité de Igualdad (previsto que se convoque cada 4 meses). La mayoría de las acciones se medirán según el baremo “se ha realizado/no se ha realizado”. En el caso de los indicadores vinculados con personas (participantes en formaciones, personas beneficiarias de alguna acción, etc.) se deberán de recoger desagregados por sexo.

En la herramienta de Gestión Anual existe una columna sobre el grado de cumplimiento, en la que se recogerá en qué grado de cumplimiento se encuentra la acción.