

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA



EUSKAL KANOE FEDERAZIOA

2024-2027



EUSKAL KANOE FEDERAKUNTZA

FEDERACIÓN VASCA DE PIRAGÜISMO

AURKIBIDEA

| | |
|---|----|
| 1. Sarrera..... | 3 |
| 2. Planaren prozesua eta metodologia..... | 4 |
| 2.1 Prozesuaren deskribapena..... | 4 |
| 2.2 Metodologia..... | 5 |
| 3. Berdintasun plana..... | 6 |
| Berdintasun planaren helburuen eta ekintzen laburpena..... | 7 |
| 3.1 Barne kudeaketa..... | 8 |
| 3.1.1 Kudeaketa eta gobernua | 8 |
| 3.2 Kirol kudeaketa | 10 |
| 3.2.1 Kirola, balioak eta ahalduntzea | 10 |
| 3.2.2 Baliabideen antolaketa erantzunkidea | 11 |
| 3.2.3 Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea | 12 |
| 4. Jarraipen eta ebaluazio sistema..... | 0 |
| 4.1 Antolaketa..... | 0 |
| 4.2 Prozesuak: jarraipena, ebaluazioa eta eguneratzea | 1 |
| 4.3 Adierazleak..... | 1 |

1. SARRERA

Txosten honek Euskal Kanoe Federazioaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana jasotzen du.

Plana Eusko Jaurlaritzako Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak eta Euskal Kirol Federazioen Batasunak sustatu dute. 2021ean, pandemiaren ondorioak arintzeko asmoz, Europako Legebiltzarrak eta Kontseiluak Suspertze eta Erresilientzia Mekanismo bat onartu zuten estatu kideentzat, estatu bakoitzak, sektore eremu bakoitzetik, dirulaguntzak berariazko helburuak lortzera bideratzeko. Ekimena, beraz, Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoaren barruan kokatzen da (Next Generation funtsak, EU).

2022ko abuztuaren 2an Kiroletako Goren Kontseiluak ebazpena argitaratu zuen, eta horrek zenbateko ekonomikoaren banaketa autonomien eta laguntzak aplikatzen zitzaizkien programen arabera definitzen zuen. Programetako baten helburua kirolean berdintasuna sustatzea da. Eta horren barruan, diruz lagundu daitezkeen ekintzak zehazten ziren.

Euskadin indarrean dagoen Kirol Federazioen 2006ko Dekretuak jasotzen du nahitaezkoa dela kirol federazioek berdintasunaren aldeko ekintza positiboko planak egitea, eta azpimarratu du hori egiteko garrantzitsua dela administrazio publikoen lankidetzak. Era berean, azken urteotan, bai euskal kirol federazioak, bai eta Euskal Kirol Federazioen Batasuna ere, berdintasunaren arloan lanean ari dira. Testuinguru horretan sustatu da Euskal Kirol Federazioen Batasuneko federazioek berdintasun planak egitea funts horien laguntzarekin. Zentzu horretan, uste dugu ekimenak balioko duela federazioko erakundeen kulturaren berdintasun printzipioak txertatzeko.

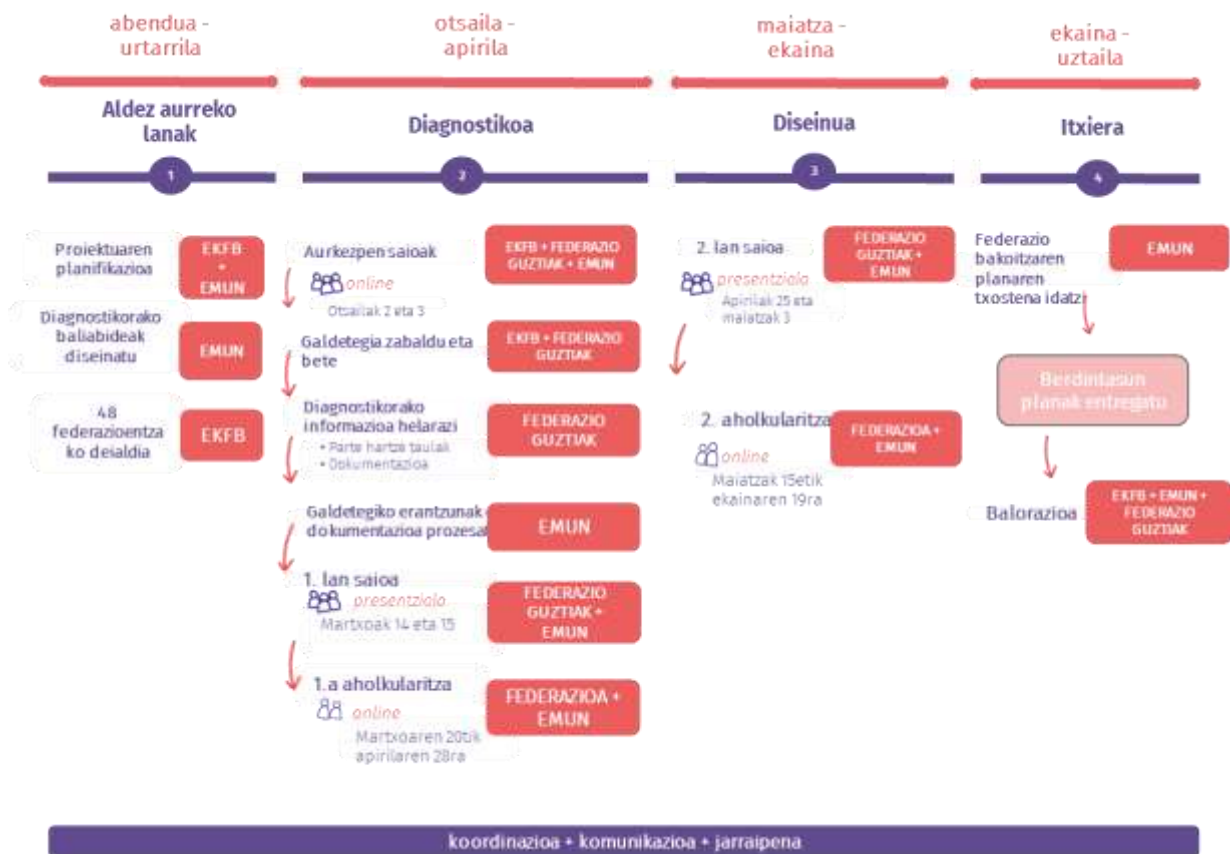
Prozesua egiteko Emun Aholkulariak kooperatibaren laguntza teknikoa izan da. Prozesua 44 Euskal Federaziotan egin da, 2023ko urtarriletik uztailera bitarte. Era berean, esparru metodologikoa kirol federazioetan berdintasun diagnostikoak eta planak egiteko gida erreferentziatza hartuta definitu da (Eusko Jaurlaritza, 2016).

2. PLANAREN PROZESUA ETA METODOLOGIA

2.1 PROZESUAREN DESKRIBAPENA

Berdintasun planaren aurreko diagnostikoa otsailetik apirilera bitartean egin da, eta berdintasun plana, berriz, maiatzetik ekainera bitartean diseinatu da.

Irudi honetan, diagnostikotik planaren diseinura eta itxierara bitarte egindako prozesua jasotzen da:



2.2 METODOLOGIA

Berdintasun plana, hain justu, egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutako neurrien multzo ordenatua da, emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna lortzeko eta sexuan oinarritutako diskriminazioa desagerrarazteko. Euskal federazioen berdintasun planen diseinua Eusko Jaurlaritzak landutako gida honetan kokatu da: [Berdintasuna euskal federazioen esparruan lantzen: ekintzara igarotzeko hausnarketa gidatzen](#). 2016an diseinatutako gida hau Eusko Jaurlaritzako Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzaren [Genero ikuspegia txertatzeko 2017-2020rako Estrategian](#) dago kokatuta, kirol federazioetan berdintasun planak bultzatu beharra jasotzen duena, eta, horretarako, gida hori zabaltzea aurreikusten du.

Esparru hori 4 bloke tematikotan dago egituratuta:

1. KUDEAKETA ETA GOBERNUA
2. BALIOAK ETA AHALDUNTZEA
3. BALIABIDEEN ANTOLAKETA ERANTZUNKIDEA
4. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA DESAGERRARAZTEA

Planak haien inguruan antolatu dira, diagnostikoetan identifikatutako erronkak kontuan hartuta.

Federazio horien profila oso anitza da hainbat alderditan: federazioen tamaina, kirol diziplina desberdinak, askotariko baliabideak eta kudeaketa bitartekoak, parte hartzaileen profil desberdinak... Horregatik, prozesu honen erronketako bat izan da federazio guztiek lekua izango zuten esparru bat diseinatzea, baita planaren diseinua horietako bakoitzaren errealiterara egokitu ahal izatea ere, plan egoki eta errealista bat sortuta, federazioen eguneroko jardunean modu pragmatikoan eragiteko.

Bi lan ildoak uztartu ahal izateko bi saio mota elkartu dira:

- Federazio guztiak biltzeko saioak: prozesua aurkezteko, diagnostiko orokorrak hausnartzeko eta planak diseinatzeko helburuak eta ekintzak proposatzeko.
- Banakako saioak: dagokion federazioaren diagnostikoa kontrastatzeko eta banakako plana diseinatzeko.

3. BERDINTASUN PLANA

Berdintasun Planerako esparruak bi eremuak lantzen ditu (barne kudeaketa eta kirol kudeaketa), eta horietako bakoitza ardatz hauen bidez egituratzen da:

- Barne kudeaketa: ardatz bat dauka, 6 helburu garatzen dituena.
- Kirol kudeaketa: 3 ardatz ditu, 7 helbururen bidez garatzen direnak.

| BARNE KUDEAKETA | KIROL KUDEAKETA | | |
|--|---|---|---|
| Kudeaketa eta Gobernua | Kirola, balioak, ahalduntzea | Baliabideen antolaketa erantzunkidea | Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea |
| Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea. | Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea. | Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea. | Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea. |
| Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea. | Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea. | Baliabide pertsonalek eta materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea. | Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea. |
| Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...). | Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan. | | |
| Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpoko). | | | |
| Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea. | | | |
| Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea. | | | |

Berdintasun planaren helburuen eta ekintzen laburpena (2024-2027)

Era berean, jarraian garatzen den planak bi motatako ekintzak biltzen ditu:

- Dagoeneko garatzen dabiltzan ekintzak: urtero egin behar diren ekintzak dira eta federazioak lehenagotik eramaten ditu aurrera. Ekintza hauetan “...jarraitu” formula erabili da ekintza zehaztu ostean.
- Ekintza berriak: Federazioak alde aurretik egin ez dituen ekintzak dira.

| ARDATZA | HELBURUAK | AURREIKUSITAKO EKINTZA KOPURUA |
|---|---|--------------------------------|
| Kudeaketa eta Gobernua | Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea | 2 |
| | Pertsonen kudeaketa egitean, berdintasuna sustatzea. | 2 |
| | Federazioaren kudeaketan genero ikuspegia txertatzea (araudia, prozedurak...). | 0 |
| | Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista egitea (barnekoa eta kanpokoa). | 5 |
| | Federazioko pertsonak prestatzea eta sentsibilizatzea. | 4 |
| | Berdintasunarekin konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat antolatzea. | 5 |
| Kirola, balioak, ahalduntzea | Kirolean emakumeen parte hartzea sustatzea. | 2 |
| | Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea. | 2 |
| | Denboraren erabilera sustatzea, emakumeen eta gizonen parte hartzea errazteko moduan. | 1 |
| Baliabideen antolaketa erantzukidea | Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea. | 1 |
| | Baliabide pertsonalek eta materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea. | 1 |
| Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea | Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea. | 1 |
| | Jazarpen salaketei edo kasuei aurre egiteko jardutea. | 5 |

31 EKINTZA

3.1 BARNE KUDEAKETA

3.1.1 Kudeaketa eta gobernua

Gobernu organoak eratzean gizonen eta emakumeen presentzia desorekatua izatea da, hain zuzen, federazioaren esparruan genero ikuspegia sartzearen erronka nagusietako bat. Era berean, erakunde bakoitzak erabilitako kudeaketa estiloak, pertsonen kudeaketak –langile lan kontratudunak eta boluntarioak– eta interes taldeekiko harremanak eragin ahal eta behar diren alderdiak ere markatzen dituzte. Komunikazioa ere, bai hartutako konpromisoena, bai hizkuntzaren eta irudien tratamendu hutsarena, zaindu beharreko alderdia da, berdintasunean oinarritutako ereduak sortzeak dakarren erantzukizunagatik. Eta, azkenik, erronka handia: federazioak –edo beste kirol erakunde mota batzuek– gauzatutako estrategiaren eta jardueren diseinu orokorra. Nola lortu egiten den guztian genero eraginari modu sistematikoan eta kontzientean erreparatzea.

| HELBURUA | EKINTZA | 24 | 25 | 26 | 27 |
|---|---|----|----|----|----|
| Zuzendaritzan eta gobernu organoetan emakumeen presentzia eta parte hartzea handitzea | Gobernu egituretan berdintasuna sustatzen jarraitzea eta botere postuak orekatzea (ordezkapenetan edo bajetan ere). | | | | |
| | Zuzendaritza batzordeko postuetarako hautagaiei informazioa ematea, lan horrek suposatzen duena ezagutzeko. | | | | |
| Berdintasuna sustatuko duen pertsonen kudeaketa egitea | Lan denbora eta espazioa malgutzera, Federazioko pertsonen behar pertsonalak asetzen lagunduz, eskainitako zerbitzua kaltetu gabe. | | | | |
| | Informazioa sistematizatzeko 3K programa (Euskalit) mantentzea. | | | | |
| Komunikazio inklusiboa eta ez sexista (barnekoa eta kanpoko) | Federazioaren komunikazio euskarri, kanal eta materialak berrikustea, irudien eta hizkuntzaren erabilera sexista zuzentzeko eta saihesteko. | | | | |
| | Espainiako federazioaren gida egokitzea eta Federazioko langileei eta Zuzendaritzari hizkuntza ez sexista erabiltzeko ematea. | | | | |
| | Federazioaren errealitatera egokitutako komunikazio irizpideak sortzea. | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | Komunikazioetan, argitalpenetan, hedabideei emandako arretan, memorietan, kartelgintzan, etab. | | | | |
| | Webgunea berrikustea: hizkuntza berrikustea, ikonografia berrikustea, irudien erabilera, kategoria maskulinoak eta femeninoak eskaintzeko modua... | | | | |
| Federazioa osatzen duten pertsonak formatzea eta sensibilizatzea | Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko sensibilizazioa/formazioa. Kolektibo hartzaile bakoitzera egokitutako formazio ekintzak. | | | | |
| | EKFBk edo Eusko Jaurlaritzak antolatutako formazioetan parte hartzea. | | | | |
| | Federaziotik formazioa/sensibilizazioa antolatu edo bilatzea (bi urtean behin). | | | | |
| | Berdintasunari lotutako formazio posibleei buruzko informazioa zabaltzea. | | | | |
| Berdintasunarekiko konpromisoa hartzea eta hori sustatzeko egitura bat osatzea | Berdintasun planaren implementazioa eta jarraipena egitea. | | | | |
| | Zuzendaritza Batzordean plana aurkeztea eta onartzea. | | | | |
| | Batzar Orokorrean plana aurkeztu eta onartu. | | | | |
| | Berdintasunaren aldeko lana bultzatzeko batzorde bat sortzea | | | | |
| | Federazioaren zuzendaritzan eta kudeaketan inplikaturako pertsonak genero berdintasunean formatzea. | | | | |

3.2 KIROL KUDEAKETA

3.2.1 Kirola, balioak eta ahalduntzea

Kirolak, oro har, eta baita jardun zehatzek ere, generoz betetako balioak eta rolak/estereotipoak dituzte, kirol federazioen kudeaketa eta eraginetik kanpo ez daudenak. Beharrezkoa da rol, estereotipo edo genero aurreiritzi horien eragina ezagutzea, emakumeak kirolera hurbildu, bertan geratu, kirola utzi, eta berriz itzuli edo handik behin betiko urrundu daitezzen lortuko duten mekanismoak lantzeko.

Genero ikuspegia txertatuko duten kudeaketa eta kirola egiteko espazioak sortzeko beharraz jabetzeko eta gauzatzeko borondatea izateko, ezinbestekoa da sexuaren/generoaren, adinaren eta segmentu sozialen arabera interesak, beharrak eta igurikapen bereizgarriak ezagutzea. Halaber, nahitaezkoa da kirola egiteak haurdunaldian, amatasunean eta edoskitzean duen eraginaren inguruan dagoen ezagutza eta kirol jakin bat egiteak izan ditzakeen beste baldintzatzaile fisiko batzuk bultzatzea.

Eta, era berean, taldeetan, kirolarien artean, entrenatzailearekin eta gainerako langileekin, arbitroekin eta bestelakoekin izaten diren pertsonen arteko harremanak aztertzea komeni da. Izan ere, pertsonen arteko harremanek, bizitzako arlo guztietan, normalean ezagutzen edo lantzen ez diren eta tratatu desorekatua edo are sexista sor dezaketen genero elementuak jasotzen dituzte.

| HELBURUA | EKINTZA | 24 | 25 | 26 | 27 |
|---|---|----|----|----|----|
| Emakumeen presentzia sustatzea kirol praktikan | Emakumearen parte hartzea handitzeko ekintza zehatzak sustatzea eta koordinatzea (eskola eremua, lurralde federazioekin). | | | | |
| | Lehiaketa formatua indartzea eta berregituratzea, mistoak barne. | | | | |
| Emakume teknikarien eta arbitroen presentzia handitzea | Emakumeak entrenatzaile izateko formazioa egitea oztopatzen duten arrazoiak aztertzea eta hori arintzeko neurriak hartzea (ikastaroen ordutegiak, online aukera eskaintzea...). | | | | |
| | Emakume erreferenteak sortzea eta emakumeak diren teknikariak ikusaraztea. | | | | |
| Emakumeen eta gizonen parte hartzea erraztuko duen denboraren erabilera sustatzea | Lehiaketak antolatzeko egitura finkoa izatea, bati edo besteei mesede ez egiteko (baldintza klimatologikoak) | | | | |

3.2.2 Baliabideen antolaketa erantzunkidea

Kirol federazio baten lanak, baita beste kirol egitura asoziatibo batzuenak ere, baliabideak kudeatzeko eta antolatzeko jarduera sendoa egitea eskatzen du, eta erakunde asoziatibo horiek izango dira erakundeak berak edo ukigarrien kudeaketak duen erabileraren eta eraginaren erantzukide.

Beharrezkoa da emakumeen kirol eremura bideratutako aurrekontua, kirol espazioak eta ekipamenduak kudeatzeko modua, ekipajeak, arropa edo erabilera indibidualeko edo kolektiboko beste material batzuk eta bestelako datu batzuk ezagutzea, baita sariak edo errekonozimenduak egituratzeko modua eta federazioetatik egiten diren argitalpenak ezagutzea ere.

Modu orokorren, komeni da egindako jardueren kudeaketa orokorrak genero ikuspegia barne hartzen duela esan ahal izateko lan jarraibideak finkatzea, eta hala erakutsi ahal izango da nola diseinuan –genero eraginaren alde aurreko ebaluazioekin–, hala garapenean eta ondorengo ebaluazioan.

| HELBURUA | EKINTZA | 24 | 25 | 26 | 27 |
|--|--|----|----|----|----|
| Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duten baliabide ekonomikoak bideratzea | Berdintasunera bideratutako diru partida espezifikoa pixkanaka handitzea. | | | | |
| Baliabide materialek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea | Ahal denean, generoen presentzia orekatua duten epaimahaien osaera bultzatu eta indartzea. | | | | |

3.2.3 Emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea

Emakumeen aurkako indarkeria egiturazko errealitatea da bizitzaren hainbat eremutan, eta gehienetan, ikusezin bihurtu dute, eta ez dute hura desagerrarazteko inolako lanketarik egin. Beraz, ezinbestekoa da kirol elkarten eremutik jardun desegokiak identifikatzea eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta desagerrarazteko mekanismoak sortzea. Era berean, beharrezkoa da jarduera jarraibideak identifikatuta edukitzea, ageriko sexu jazarpen edo jazarpen sexistei aurre eginez jarduteko.

| HELBURUA | EKINTZA | 24 | 25 | 26 | 27 |
|--|---|----|----|----|----|
| Sentsibilizazioa eta prebentzioa lantzea. | Adingabeekin harremana izan dezaketen pertsonen aurrekari penalen ziurtagiriaren entrega sistematizatzea, sexu abusuen aurrekariak dituztenak identifikatu eta urtero sistematizatu ahal izateko. | | | | |
| Salaketen/jazarpen kasuen aurrean jardutea | Federazioarekin lotutako pertsona guztiei protokoloaren gogorarazpena: mailinga, webgunea, bilerak, QR kode bat erabili hainbat gunetan ikusgai eta eskuragarri edukitzeko. | | | | |
| | Salaketa kanalaren bi urteroko gogorarazpena. | | | | |
| | EKFBk eta Eusko Jaurlaritzak egindako formazioetan parte hartzea. | | | | |
| | Protokoloaren aplikazioarekin lotutako pertsonentzako formazioa. | | | | |
| | Ardura teknikoa edo kirolekoa duten pertsonen formazioei buruzko informazioa ematea. | | | | |

4. JARRAIPEN ETA EBALUAZIO SISTEMA

4.1 ANTOLAKETA

Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko, honako egitura hau proposatu da:

- **Berdintasun arduraduna:**

- o Planaren jarraipen orokorra egingo duen pertsona izango da, ekintzak egitea sustatuko du, eta Berdintasun Batzordearen bilerak deitu eta dinamizatuko ditu, hala badagokio.

| Izena eta abizena | Kargua |
|-------------------|-----------------------|
| Irati Osa | Berdintasuneko Bokala |

- **Berdintasun Batzordea: Zuzendaritza Batzorde berria osatzean izendatuko dira falta diren kideak.**

- o Zereginak eta erantzukizunak banatzeko foroa izango da.
- o Etengabeko jarraipena Batzordeak egingo du, eta lau hilean behin deituko da.
- o Berdintasun arduradunak materiala prestatuko du eta batzordea dinamizatuko du.
- o Berdintasun Batzorderik ez badago, berdintasun arduradunak beteko ditu adierazitako funtzio horiek.

| Izena eta abizena | Kargua |
|-------------------|-------------------------------|
| Irati Osa | Berdintasun Bokala |
| Sergio Arana | Lehendakaria |
| Olatz Alkorta | Idazkaria |
| Pendiente | Zuzendaritza Batzordeko kidea |
| Pendiente | Zuzendaritza Batzordeko kidea |

- **Zuzendaritza Batzordea eta Batzar Nagusia:**

- o Planaren jarraipena urtean behin egingo da Zuzendaritza Batzordean.
- o Zuzendaritza Batzordeak urtean zehar gauzatutakoaren deskargua eta lortutako aurrerapena aurkeztuko ditu Batzar Nagusian.

4.2 PROZESUAK: JARRAIPENA, EBALUAZIOA ETA EGUNERATZEA

Berdintasun Plana urteko kudeaketa planen bidez egingo da:

- **Urteko Kudeaketa Planaren plangintza, ebaluazioa eta aurkezpena.** Plana gauzatzeko funtsezko ekintzak jasoko dira, horretarako behar diren baliabideekin batera. Zuzendaritza Batzordeak Berdintasunerako Urteko Kudeaketa Plana onartuko du, eta urtean behin emango zaio planaren bilakaeraren berri. Berdintasun arduradunak edo Berdintasun Batzordeak egingo du jarraipena etengabe, eta arreta berezia jarriko dio urteko ebaluazioari:
 - o Ebaluazioa Planaren betetze maila ezagutzeko egingo da.
 - o Urte amaieran, Planaren jarraipenaren berri emango zaie Zuzendaritza Batzordeari zein Batzar Nagusiari.
 - o Aurreikusitako ekintzak aldatzen badira (denboran atzeratzea edo edukia aldatzea, formatua aldatzea...), aldaketa horiek eragina duten kudeaketa planean jasoko dira, eta Zuzendaritza Batzordeari eta Batzarrari jakinaraziko zaizkie, hala badagokio.

4.3 ADIERAZLEAK

Adierazleak egoera edo errealitate bati buruzko informazioa eskaintzen duten neurgailuak dira. Egindako esku hartzearen betetze maila eta eraginkortasuna neurtzeko tresnak dira, eta, beraz, ebaluaziorako ezinbestekoak. Komenigarria da, halaber, garapenaren berri eman ahal izateko moduan jasotzea.

Prozesuaren edo ekintzaren betetze mailaren adierazleekin egingo da planaren jarraipena: aurreikusitako lana egiten ari den ala ez behatuko da. Azken finean, Planean jasotako ekintzen betetze mailaz hitz egiten ari gara, eta Berdintasun Batzorde bakoitzean jarraipena egin beharko zaie (aurreikusita dago 4 hilean behin deitzea). Ekintza gehienak "egin da/ez da egin" baremoaren arabera neurtuko dira. Pertsonekin lotutako adierazleen kasuan (prestakuntzetako partaideak, ekintzaren baten onuradunak, etab.), sexuaren arabera bereizita jaso beharko dira.

Urteko Kudeaketa tresnan betetze mailari buruzko zutabe bat dago, non ekintza zenbateraino bete den jasoko den.

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



FEDERACIÓN VASCA DE PIRAGÜISMO 2024-2027



EUSKAL KANOE FEDERAKUNTZA
FEDERACIÓN VASCA DE PIRAGÜISMO

ÍNDICE

| | | |
|----|--|----|
| 1. | <u>INTRODUCCIÓN</u> | 4 |
| 2. | <u>PROCESO Y METODOLOGÍA DEL PLAN</u> | 5 |
| | <u>2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO</u> | 5 |
| | <u>2.2 METODOLOGÍA</u> | 6 |
| 3. | <u>PLAN DE IGUALDAD</u> | 7 |
| | <u>Resumen de objetivos y acciones del plan de igualdad</u> | 8 |
| | <u>3.1 Gestión interna</u> | 9 |
| | <u>3.1.1 Gestión y gobierno</u> | 9 |
| | <u>3.2 Gestión deportiva</u> | 11 |
| | <u>3.2.1 Práctica deportiva, valores y empoderamiento</u> | 11 |
| | <u>3.2.2 Organización corresponsable de los recursos</u> | 12 |
| | <u>3.2.3 Erradicación de la violencia contra las mujeres</u> | 13 |
| 4. | <u>SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u> | 14 |
| | <u>4.1 Organización</u> | 14 |
| | <u>4.2 Procesos: seguimiento, evaluación y actualización</u> | 15 |
| | <u>4.3 Indicadores</u> | 15 |

INTRODUCCIÓN

El informe recoge el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Federación Vasca de Piragüismo.

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.

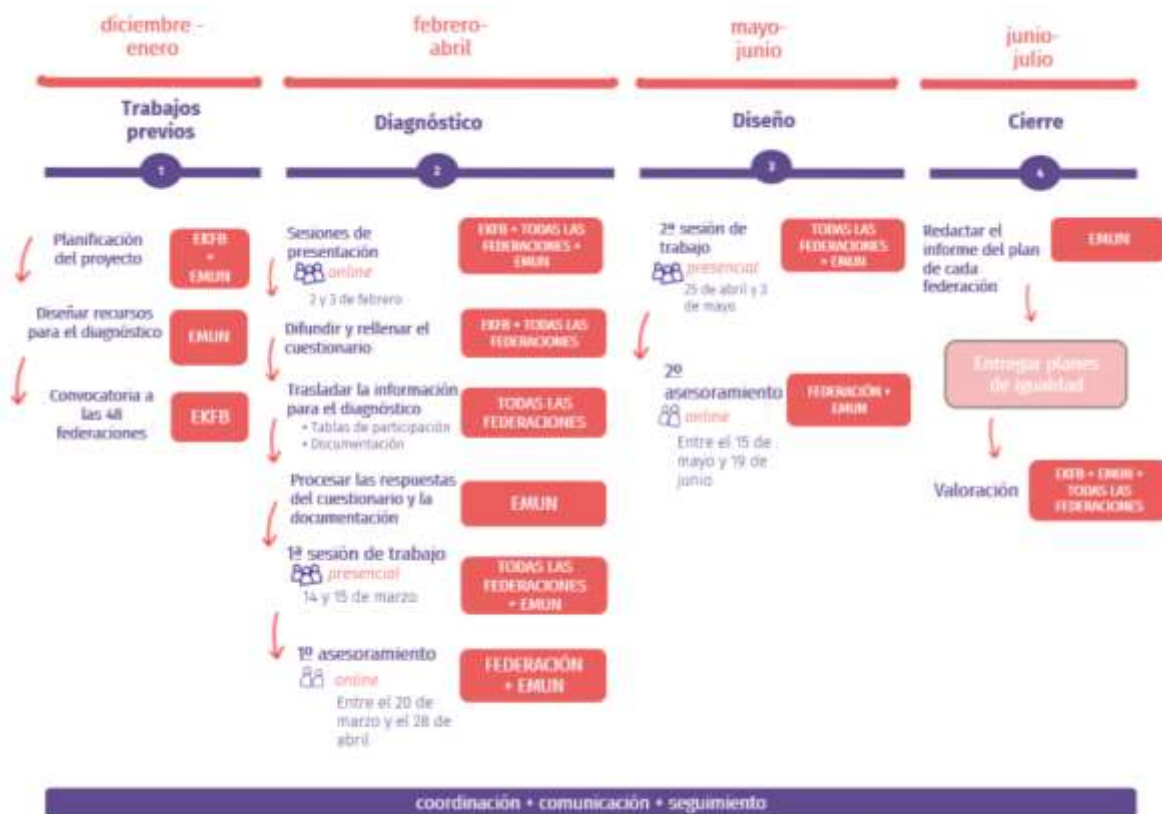
Para realizar el proceso se ha contado con el apoyo técnico de Emun Aholkulariak. El proceso se ha llevado a cabo en 44 Federaciones vascas de enero a julio de 2023. Asimismo, el marco metodológico se ha definido teniendo como referencia la guía para realizar diagnósticos y planes de igualdad en las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

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.

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 | | | |

Resumen de objetivos y acciones del plan de igualdad (2024-2027)

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.

| EJE | OBJETIVOS | Nº ACCIONES PREVISTAS |
|--|---|-----------------------|
| Gestión y gobierno | Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno | 2 |
| | Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad | 2 |
| | Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...) | 0 |
| | Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa) | 5 |
| | Formar y sensibilizar las personas que conforman la federación | 4 |
| | Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla | 5 |
| Práctica deportiva, valores, empoderamiento | Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva | 2 |
| | Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras | 2 |
| | Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres | 1 |
| 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 | 1 |
| Erradicación de la violencia contra las mujeres | Trabajar la sensibilización y la prevención | 1 |
| | Actuar ante denuncias/casos de acoso | 5 |

31 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 | 24 | 25 | 26 | 27 |
|--|--|----|----|----|----|
| Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno | Seguir promoviendo la igualdad en las estructuras de gobierno y equilibrar los puestos de poder (también en sustituciones o bajas). | | | | |
| | Informar a las personas candidatas a puestos de la junta directiva, lo que conlleva formar parte de ella. | | | | |
| Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad | Flexibilizar el tiempo y el espacio de trabajo, favoreciendo la satisfacción de necesidades personales de las personas de la Federación sin perjudicar el servicio ofrecido. | | | | |
| | Mantener el programa 3K (Euskalit) para la sistematización de la información. | | | | |
| | 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. | | | | |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa) | Adecuar la guía de la federación española y facilitársela al personal y Dirección de la Federación para un uso no sexista del lenguaje. | ■ | | | |
| | Crear criterios de comunicación ajustados a la realidad de la federación. | ■ | | | |
| | Facilitar conscientemente referentes femeninos en comunicaciones, publicaciones, atención a medios, memorias, cartelería, etc. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Revisar la página web: revisar lenguaje, revisar iconografía, uso de imágenes, manera de ofrecer las modalidades masculinas y femeninas... | | ■ | | |
| 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. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Participar en las formaciones organizadas desde EKFB o Gobierno Vasco. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Organizar o buscar formaciones/sensibilización desde la federación (una vez cada dos años). | | ■ | | |
| | Difundir información sobre las posibles formaciones relacionada con la igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 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 | ■ | | | |
| | Formar en igualdad de género a las personas implicadas en la dirección y gestión de la federación. | | ■ | | |

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 | 24 | 25 | 26 | 27 |
|---|--|----|----|----|----|
| Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva | Promover y coordinar acciones concretas para aumentar la participación de la mujer (ámbito escolar, con federaciones territoriales). | | | | |
| | Reforzar y reestructurar el formato de competición, incluyendo las mixtas. | | | | |
| Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras | Analizar las razones que obstaculizan que las mujeres se formen para ser entrenadoras, y tomar medidas para paliarlo (horarios de los cursos, ofrecer opción online...). | | | | |
| | Generar referentes femeninos y visibilizar a las técnicas que son mujeres. | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres | Tener una estructura fija a la hora de organizar competiciones, para no favorecer a uno u otras (condiciones climatológicas...) | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

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 | 24 | 25 | 26 | 27 |
|---|---|----|----|----|----|
| Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres | Aumentar progresivamente la partida económica específica destinada a la igualdad. | | | | |
| Garantizar que los recursos materiales no generen desigualdades | Favorecer y reforzar cuando sea posible la composición de jurados con presencia equilibrada de géneros. | | | | |

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 | 24 | 25 | 26 | 27 |
|--|--|----|----|----|----|
| Trabajar la sensibilización y la prevención. | Sistematizar la entrega del 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. | | | | |
| | 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... | | | | |
| Actuar ante denuncias/casos de acoso | Recordatorio bianual del canal de denuncia. | | | | |
| | Participar en las formaciones realizadas desde la EKFB y Gobierno Vasco. | | | | |
| | Formación a personas vinculadas con la aplicación del protocolo. | | | | |
| | Informar sobre formaciones a personas con responsabilidad técnica o deportiva. | | | | |

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:**

- 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 |
|-------------------|-------------------|
| Irati Osa | Vocal de igualdad |

- **Comité de Igualdad: Se modificará junto con la nueva Junta Directiva.**

- 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 |
|-------------------|-----------------------|
| Irati Osa | Vocal de igualdad |
| Sergio Arana | Presidencia |
| Olatz Alkorta | Secretaría |
| Pendiente | Vocal Junta Directiva |
| Pendiente | Vocal Junta Directiva |

- **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