



TRABAJANDO LA **IGUALDAD** EN EL ÁMBITO FEDERATIVO VASCO: GUIANDO LA **REFLEXIÓN** PARA PASAR A LA **ACCION**



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA



Contenido

Introducción	3
Los sesgos de género y la desigualdad en los números	4
La estrategia en materia de igualdad en este ámbito...	5
... y una propuesta práctica	6
1. Gestión y gobierno	7
2. Valores y empoderamiento	9
3. Organización de recursos	12
4. Erradicación de la violencia contra las mujeres	14
Catálogo de posibles acciones para la generación de planes de igualdad de mujeres y hombres en federaciones deportivas vascas y otras entidades deportivas	15
Gestión y gobierno	17
Valores y empoderamiento	20
Organización de recursos	26
Erradicación de la violencia contra las mujeres	29

Edición: 1ª, noviembre 2016
Tirada: 75
© Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Departamento de Cultura,
Internet: www.euskadi.eus
Edita: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
C/ Donostia-San Sebastián 1, 01010 Vitoria-Gasteiz
Ncuenta Consultoría / Silvia Muriel Gómez
Imprenta: Servicio de Imprenta y reprografía del Gobierno Vasco
D.L.: VI 679-2016

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

Introducción

El acceso y participación de las mujeres al ámbito deportivo federativo ha sido tardío y dificultoso tanto en participación competitiva y/o profesional como en las mismas estructuras que conforman la red federativa. Al igual que en otros ámbitos de la sociedad, aún hoy las mujeres tienen que lidiar con la discriminación directa e indirecta, así como con estereotipos sociales y culturales que generan desigualdad.

En este sentido, siguiendo el deber de los poderes públicos de promover la eliminación de los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la entonces Dirección de Deportes del Gobierno Vasco inició ya en el 2007 un trabajo con las federaciones deportivas vascas para la realización de Planes de Igualdad.

Siguiendo las directrices emanadas del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE así como la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres, la actual Dirección de Juventud y Deportes está desarrollando durante la X Legislatura un Plan de Promoción de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el sector deportivo, en el que se recoge, específicamente, la necesidad de seguir desarrollando el trabajo iniciado con las federaciones vascas en el impulso de la igualdad.

En este marco, en junio y julio del 2016, la Dirección de Juventud y Deportes del Gobierno Vasco, en colaboración con la Unión de Federaciones Deportivas Vascas y la Fundación BasqueTeam, desarrolló la iniciativa “Mejorando la igualdad en las entidades deportivas” a través de una serie de talleres dirigidos al entorno federativo que tuvieron como objetivo promover enfoques y actividades en clave de igualdad de mujeres y hombres en su organización.

El material que aquí se presenta es fruto de esta iniciativa y quiere servir por una parte para reflexionar sobre la igualdad e identificar posibles objetivos o acciones a promover y desarrollar en entidades deportivas y, por otra, para abordar actuaciones concretas que sirvan para que la integración de la perspectiva de género en las federaciones deportivas vascas sea una realidad.



Los sesgos de género y la desigualdad en los números

El acercamiento, presencia y mantenimiento de las personas al mundo del deporte asociativo, y no asociativo, sigue estando determinado en muchos casos por roles y estereotipos de género que son asignados y asumidos tanto por hombres como por mujeres. Y siguen generando diferentes modos de “ser y estar” en el deporte.

Y los principales datos cuantitativos así lo reflejan:

- El 20,4% de licencias deportivas federadas vascas corresponden a mujeres (año 2015).
- Una única presidenta de las 47 federaciones deportivas vascas (año 2015).
- 0% de juezas declaradas de alto nivel (noviembre 2013).
- El 16,6% del personal técnico declarado de alto nivel son mujeres (noviembre 2013).
- Las mujeres representan el 15,66% de las juntas directivas de las federaciones deportivas vascas (año 2011).



La estrategia en materia de igualdad en este ámbito...

Conscientes de las desigualdades que se mantienen en el ámbito del deporte federado, Gobierno Vasco ya incluyó en su Plan para la igualdad del Departamento de Deportes el Área de trabajo 3, a través del que busca la integración de la perspectiva de género en la estructura y funcionamiento asociativo deportivo vasco.

Así, se establecen los siguientes objetivos generales y específicos en el citado Plan:

PLAN DE IGUALDAD – DIRECCIÓN DE JUVENTUD Y DEPORTES

- 3.1. Promover la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de la perspectiva de género en la Unión de Federaciones Deportivas Vascas.
 - (...) promover la realización de planes, proyectos o actuaciones de igualdad en la seno de las Federaciones Deportivas Vascas.
 - (...)
- 3.2. Promover la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de la perspectiva de género en las Federaciones Deportivas Vascas.
 - (...) promover la igualdad como máxima de calidad en los estatutos, normativa y gestión de las federaciones deportivas.
 - (...)
- 3.3. Promover la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de la perspectiva de género en otras entidades deportivas.
 - (...) desarrollar un modelo para la incorporación de la perspectiva de género (pautas y buenas prácticas) para clubes deportivos.
 - (...)

... y una propuesta práctica

De un modo práctico, y con la intención de dar un apoyo útil al cumplimiento de estos objetivos, ofrecemos esta guía para favorecer la reflexión y la acción.

Se proponen 4 bloques temáticos con diferentes líneas para la reflexión que ofrecen pautas para generar un análisis de la situación actual y propiciar medidas de acción.

Las medidas de acción que puedan surgir de la necesidad de mejorar en estos 4 bloques temáticos, unidas, pueden constituir un Plan para la igualdad de mujeres y hombres en aquellas federaciones o entidades deportivas que se propongan abordar el debate.

Los cuatro bloques temáticos que proponemos para la reflexión-acción son:

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



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.



GESTIÓN Y GOBIERNO

<p>ÓRGANOS DE GOBIERNO</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Composición de los órganos de gobierno —Junta Directiva— y otras estructuras directivas/ organizativas existentes. — Candidaturas en procesos electorales. Mecanismos para la identificación y captación de personas de interés. — Estatutos. Presencia en ellos de la igualdad o perspectiva de género.
<p>MODELO Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y GOBERNANZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Modo o estilo de gestión y toma de decisiones e impactos generados por él: modelo participativo, vertical, horizontal, asambleario, centralizado, unipersonal... — Existencia de Plan estratégico, o Planes de gestión que incorporan acciones o plan de igualdad.. — Presupuestos, memorias económicas. Desglose de partidas. — Gestión basada en la recogida de información y datos. Datos desagregados por sexo para todos los indicadores relevantes posibles. — Funcionamiento operativo de la entidad e impactos generados por él: presentista, esporádico, de excesiva demanda, por delegación...
<p>DISEÑO DE ESTRATEGIA Y ACTIVIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Planificación y programación de actividades. Valoración previa del impacto de género. Existencia de información de referencia que guíe. — Seguimiento y evaluación. Valoración del impacto de género. — Recogida de información desagregada por sexos.
<p>PERSONAL LABORAL Y VOLUNTARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Estructura, organización, procedimientos. Nivel de sistematización y medidas para el aseguramiento de la igualdad. — Políticas de gestión de personas: selección, contratación, retribución, horarios, teletrabajo, conciliación corresponsable... — Personas: perfiles profesionales y perfiles humanos. — Datos desagregados por sexo
<p>COMUNICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Compromiso expreso y público con el fomento de la igualdad de mujeres y hombres. — Soportes de comunicación. Canales, público destinatario, acceso a la información, generación de referentes, difusión de actividades, etc. — Uso del lenguaje y las imágenes. Uso no sexista del lenguaje e imágenes.
<p>DIÁLOGO CON SOCIEDAD Y GRUPOS DE INTERÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Grupos de interés con los que se relaciona la entidad. Orientación en la identificación de entidades y grupos de interés. Entidades relacionadas con la igualdad, tanto del entorno más cercano como institucional. — Mecanismos de relación o comunicación. Estilo de comunicación, contactos, proactividad en la relación, ... Objetivos o necesidades propias y ajenas a cumplir...

2. VALORES Y EMPODERAMIENTO

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

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

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



VALORES Y EMPODERAMIENTO

<p>PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA FEDERACIÓN Y CLUBES</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Ámbitos en los que están / en los que no están: presidencia, directiva, personal laboral, responsable técnico, deportista, entrenadora, árbitra, cuerpo médico, voluntariado... — Particularidades de cada ámbito/puesto/función... Dirección, técnico-deportivo, entrenamiento... — Acercamiento-presencia-alejamiento o salida-reentrada. Hechos causantes de cada situación. — Hipótesis de los desequilibrios. En cargos o puestos, por edades, etc. — Concepto existente de "poder", "toma de decisiones", "estilo directivo o de liderazgo" ... — Estrategias para el empoderamiento. Acciones para una mayor/mejor presencia.
<p>PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Acercamiento-presencia-alejamiento o salida-reentrada. Hechos causantes de cada situación. — Hipótesis de los desequilibrios / alternativas al desequilibrio. — Estrategias para el empoderamiento. Acciones para una mayor/mejor presencia.
<p>EDADES / SEGMENTOS SOCIALES / DIVERSIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Acercamiento-presencia-alejamiento o salida-reentrada. Causas. — Objetivo estratégico / necesidad práctica. Interés concreto por acercar-mantener algún perfil concreto. Por ejemplo, juventud-adolescencia chicas. — Estrategias para el empoderamiento. Acciones para una mayor/mejor presencia.
<p>RELACIONES DENTRO DE LOS EQUIPOS / CON OTRAS PERSONAS DEPORTISTAS / CON ENTRENADOR-A</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Estilo de relación. Premisas o mapas mentales de partida para la relación y el entrenamiento. Metodologías de entrenamiento, motivación, competición, etc. — Estereotipos o prejuicios. Sesgos en la interpretación de la realidad. Trato sexista/no sexista. — Relaciones afectivas. Implicaciones.
<p>ESPECIFICIDADES DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA POR SEXOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Práctica deportiva por sexos. Identificación de posibles determinantes biológicos. Datos/estudios para corroborar o rechazar condicionantes biológicos en la práctica deportiva. — Estereotipos-prejuicios-sesgos de género de la práctica deportiva concreta. Conceptos de "deporte" con impacto de género: ocio, amateur, federado, profesional, alto rendimiento... — Embarazo, maternidad y lactancia. Conocimiento científico y veraz sobre el impacto de la práctica deportiva. Prejuicios. Posibles pautas médicas. Naturalización del embarazo y maternidad.
<p>SENSIBILIZACIÓN – FORMACIÓN – CONOCIMIENTO TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Personal directivo, técnico y administrativo de federaciones y clubes. — Personal técnico deportivo. — Deportistas. — Personas cercanas a las y los deportistas: familias, centros educativos, clubes... — Estrategias para el empoderamiento.

VALORES Y EMPODERAMIENTO

RECONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none">— Tipología de premios, reconocimientos... Impacto de género obtenido.— Visibilidad. Referentes masculinos y femeninos generados. Valores a la base de esta visibilización. Objetivos a alcanzar.— Composición de los Jurados, participantes en las votaciones, métodos de elección, meritos propuestos, etc.
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none">— Imágenes empleadas, en lo cuantitativo y lo cualitativo: número de personas por sexo, posiciones y acciones adoptadas en las imágenes, actitudes que tienen, rol desempeñado ...— Denominación de los cargos, puestos, profesiones, alias o apodos, nombre "oficial"...— Generación proactiva de referentes.
FORTALEZAS – DEBILIDADES (PROPIAS)	<ul style="list-style-type: none">— Surgidas del funcionamiento de la entidad, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género.— Surgidas de las personas de la entidad, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género.
OPORTUNIDADES-AMENAZAS (AJENAS)	<ul style="list-style-type: none">— Surgidas del funcionamiento del entorno, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género.— Surgidas de otras entidades, personas y colectivos concretos del entorno, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género.



3. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS

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

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

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

ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE DE RECURSOS

RECURSOS ECONÓMICOS - PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> — Concepto específico en los Presupuestos y Memorias económicas. — Estimación transversal: presupuesto de cada partida que pudiera ser imputado a cuestiones de género. — Ingresos específicos. Reales / deseados. — Gastos específicos. Reales / deseados.
GESTIÓN DE ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> — Planificación y programación de actividades. Valoración previa del impacto de género. Existencia de información de referencia que guíe. — Seguimiento y evaluación. Valoración del impacto de género. — Recogida de información desagregada por sexos. — Viajes, alojamientos. Intendencia... disponibilidad de material.
TIEMPOS	<ul style="list-style-type: none"> — Usos del tiempo a nivel interno de la entidad. Horarios y presencias. Disponibilidad. — Usos del tiempo en las actividades gestionadas/organizadas por la entidad. Determinación de horarios, orden en las competiciones, impacto positivo/negativo en la vida de las personas,
ESPACIOS / EQUIPAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> — Pautas de uso. Preferencias, orden o secuencia para su uso. Mantenimiento. — Estado de las instalaciones o espacios. Mantenimiento. — Adecuación vestuarios / baños.
ROPA DEPORTIVA / EQUIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> — Tallaje / patronaje / adaptaciones ergonómicas. — Estilismo. Imagen generada. Funcionalidad, sexismo...
PREMIOS / RECONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> — Tipología de premios, reconocimientos... Impacto de género obtenido. — Visibilidad. Referentes masculinos y femeninos generados. Valores a la base de esta visibilización. Objetivos a alcanzar. — Composición de los Jurados, participantes en las votaciones, métodos de elección, meritos propuestos, etc.
PUBLICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> — Imágenes empleadas: número de personas por sexo, posiciones y acciones adoptadas en las imágenes, actitudes que tienen, rol desempeñado ... — Denominación de los cargos, puestos, profesiones, alias o apodos, nombre "oficial"... — Generación proactiva de referentes.

4. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una realidad estructural en los diferentes ámbitos de la vida, habiendo sido invisibilizada y no abordada para su erradicación en su gran mayoría.

Se hace imprescindible, por tanto, que desde el ámbito asociativo deportivo se identifiquen aquellas prácticas no adecuadas y se generen mecanismos de prevención y de erradicación de la violencia contra las mujeres.

De igual modo, se precisa tener identificadas las pautas de actuación para actuar ante prácticas violentas o de manifiesto acoso sexual o sexista.

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none">— Soportes de la comunicación donde pueda estar dándose o incitándose relaciones de desigualdad o sexistas.— Intervención sobre los espacios físicos donde pueda darse violencia o acoso.— Relaciones interpersonales donde puede darse violencia / acoso. Relaciones de dependencia afectiva, relaciones, referentes vitales...— Actuaciones para la prevención.— Implicaciones de las personas.
ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS / CASOS DE ACOSO	<ul style="list-style-type: none">— Detección precoz. Mecanismos para la identificación de conductas de acoso o violencia y para la denuncia.— Formación para la identificación de conductas de acoso y violencia.— Procedimiento / protocolo para la actuación.

CATÁLOGO DE POSIBLES
ACCIONES PARA LA
GENERACIÓN DE PLANES DE
IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES EN FEDERACIONES
DEPORTIVAS VASCAS Y OTRAS
ENTIDADES DEPORTIVAS

Se proponen 4 bloques temáticos con diferentes líneas de trabajo, que incorporan una batería de acciones que pueden servir de orientación para la identificación de objetivos y acciones propias.

Los cuatro bloques temáticos que proponemos para la reflexión-acción son:

- GESTIÓN Y GOBIERNO
- VALORES Y EMPODERAMIENTO
- ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE DE LOS RECURSOS
- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

GESTIÓN Y GOBIERNO

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
ÓRGANOS DE GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> Composición de los órganos de gobierno —Junta Directiva— y otras estructuras directivas/organizativas existentes. Candidaturas en procesos electorales. Mecanismos para la identificación y captación de personas de interés. Estatutos. Presencia en ellos de la igualdad o perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer candidaturas y juntas paritarias. Establecer candidaturas con presencia progresiva de mujeres. Identificar perfiles de mujeres que puedan ser referente/directivas. Modificar y aprobar Estatutos con un lenguaje no sexista. Incorporar a los Estatutos los compromisos aprobados para el funcionamiento de la Federación/Entidad en materia de igualdad. Idear planes de sucesión o de “hacer banquillo”.
MODELO Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y GOBERNANZA	<ul style="list-style-type: none"> Modo o estilo de gestión y toma de decisiones e impactos generados por él: modelo participativo, vertical, horizontal, asambleario, centralizado, unipersonal... Existencia de Plan estratégico, o Planes de gestión que incorporan acciones o plan de igualdad.. Presupuestos, memorias económicas. Desglose de partidas. Gestión basada en la recogida de información y datos. Datos desagregados por sexo para todos los indicadores relevantes posibles. Funcionamiento operativo de la entidad e impactos generados por él: presentista, esporádico, de excesiva demanda, por delegación... 	<ul style="list-style-type: none"> Promover un modelo de funcionamiento participativo. Incorporar específicamente en el Plan Estratégico objetivos y acciones en materia de igualdad. Incorporar en el Presupuesto una partida específica para acciones en igualdad / Incorporar en el Presupuesto un comentario que aclare que la perspectiva de género se encuentra incorporada de una manera transversal a lo largo de las diferentes partidas, indicando más concretamente en cuáles de ellas. Incorporar la variable sexo en todas las informaciones que se recojan y que hagan referencia a personas o colectivos. Interpretar los resultados de los diferentes análisis que se realicen incorporando la perspectiva de género en los datos recogidos. Establecer pautas horarias de reuniones o sesiones de trabajo que respeten las necesidades de una conciliación corresponsable. Flexibilizar el tiempo y el espacio de trabajo, favoreciendo la satisfacción de necesidades personales de las personas de la Federación/Entidad sin perjudicar el servicio ofrecido.

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
DISEÑO DE ESTRATEGIA Y ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y programación de actividades. Valoración previa del impacto de género. Existencia de información de referencia que guíe. Seguimiento y evaluación. Valoración del impacto de género. Recogida de información desagregada por sexos. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. Recoger 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. Recoger/recopilar estudios, investigaciones, artículos... que aporten información sobre el impacto en mujeres y en hombres en el ámbito de la disciplina deportiva en la que trabaje la Federación/Entidad.
PERSONAL LABORAL Y VOLUNTARIO	<ul style="list-style-type: none"> Estructura, organización, procedimientos. Nivel de sistematización y medidas para el aseguramiento de la igualdad. Políticas de gestión de personas: selección, contratación, retribución, horarios, teletrabajo, conciliación corresponsable... Personas: perfiles profesionales y perfiles humanos. Datos desagregados por sexo 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar procedimientos sencillos sobre la gestión de las personas, reflejando medidas para el aseguramiento de la igualdad. Analizar la composición del personal voluntario y sus motivaciones para serlo.
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso expreso y público con el fomento de la igualdad de mujeres y hombres. Soportes de comunicación. Canales, público destinatario, acceso a la información, generación de referentes, difusión de actividades, etc. Uso del lenguaje y las imágenes. Uso no sexista del lenguaje e imágenes. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar y hacer público el compromiso de la Federación/Entidad con la igualdad. Revisar los diferentes soportes, canales y materiales de comunicación de la Federación/Entidad para corregir y evitar un uso sexista de las imágenes y el lenguaje. Formar o facilitar guías al personal y Dirección de la Fundación/Entidad para un uso no sexista de las comunicaciones. Adoptar el compromiso de generar referentes femeninos deportivos y de gestión en los soportes y materiales de comunicación y difusión.

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
DÍALOGO CON SOCIEDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	<ul style="list-style-type: none"> — Grupos de interés con los que se relaciona la entidad. Orientación en la identificación de entidades y grupos de interés. Entidades relacionadas con la igualdad, tanto del entorno más cercano como institucional. — Mecanismos de relación o comunicación. Estilo de comunicación, contactos, proactividad en la relación, ... Objetivos o necesidades propias y ajenas a cumplir... 	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar a las entidades y grupos de interés de la Federación/Entidad, tanto del ámbito cercano como a nivel más institucional, incorporando en esta identificación a las entidades que trabajan en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. — Establecer canales de relación estables con estas entidades, prestando atención a las actuaciones y reivindicaciones que realicen en materia deportiva y colaborando cuando sea posible. — Colaborar con las campañas institucionales del 8 de marzo —día de la mujer— y 25 de noviembre —día contra la violencia de género—.

VALORES Y EMPODERAMIENTO

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA FEDERACIÓN Y CLUBES	<ul style="list-style-type: none"> — Ámbitos en los que están / en los que no están: presidencia, directiva, personal laboral, responsable técnico, deportista, entrenadora, árbitra, cuerpo médico, voluntariado... — Particularidades de cada ámbito/puesto/función... Dirección, técnico-deportivo, entrenamiento... — Acercamiento-presencia-alejamiento o salida-reentrada. Hechos causantes de cada situación. — Hipótesis de los desequilibrios. En cargos o puestos, por edades, etc. — Concepto existente de "poder", "toma de decisiones", "estilo directivo o de liderazgo". — Estrategias para el empoderamiento. Acciones para una mayor/mejor presencia. 	<ul style="list-style-type: none"> — Estudiar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos o segmentos de la actividad de la Federación/Entidad, en lo cuantitativo y/o cualitativo. Estudiar las posibles causas que generan la distribución de mujeres y hombres en dichos ámbitos o segmentos. — Estudiar los movimientos que se dan en las mujeres y las posibles causas, para su abordaje, del acercamiento de éstas al ámbito deportivo de la Federación/Entidad, el modo en el que se da su estancia, si se da el abandono o si se produce un nuevo acercamiento. Identificar las principales causas de su alejamiento o abandono, o su desigual presencia, para valorar la adopción de acciones para su corrección. Incluir las variables de edad y de roles o <i>mandatos</i> de género que pueden estar a la base. — Adoptar medidas concretas o realizar actividades concretas para paliar la desigual presencia y el abandono, así como motivar un mayor acercamiento de otras mujeres. — Sensibilización en materia de igualdad a los diferentes colectivos implicados en la toma de decisiones personal: familias, profesorado, escuelas de formación de personal técnico/deportivo, directivas, jóvenes...

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA	<ul style="list-style-type: none"> — Acercamiento-presencia-alejamiento o salida-reentrada. Hechos causantes de cada situación. — Hipótesis de los desequilibrios / alternativas al desequilibrio. — Estrategias para el empoderamiento. Acciones para una mayor/mejor presencia. 	<ul style="list-style-type: none"> — Estudiar la presencia de mujeres y hombres en la práctica deportiva de la Federación/Entidad, en lo cuantitativo y/o cualitativo. Estudiar las posibles causas que generan la distribución de mujeres y hombres. — Estudiar los movimientos que se dan en las mujeres y las posibles causas, para su abordaje, del acercamiento, estancia o presencia, abandono o reentrada. Identificar las principales causas de su alejamiento o abandono, o su desigual presencia, para valorar la adopción de acciones para su corrección. Incluir las variables de edad y de roles o <i>mandatos</i> de género que pueden estar a la base. — Estudiar los sesgos o estereotipos que se encuentran a la base de la práctica deportiva concreta, — Adoptar medidas concretas o realizar actividades concretas para paliar la desigual presencia y el abandono, así como motivar un mayor acercamiento de otras mujeres. — Sensibilización en materia de igualdad a los diferentes colectivos implicados en la toma de decisiones personal: deportistas, entorno, personal técnico/deportivo, directiva, clubes... — Estudiar el reconocimiento o valoración que se realiza de los equipos técnicos en función de si son para deporte masculino o femenino, recorridos profesionales de estos equipos técnicos, etc.

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
EDADES / SEGMENTOS SOCIALES / DIVERSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> — Acercamiento-presencia-alejamiento o salida-reentrada. Causas. — Objetivo estratégico / necesidad práctica. Interés concreto por acercar-mantener algún perfil concreto. Por ejemplo, juventud-adolescencia chicas. — Estrategias para el empoderamiento. Acciones para una mayor/mejor presencia. 	<ul style="list-style-type: none"> — Estudiar la presencia de mujeres y hombres en la práctica deportiva de la Federación/Entidad, en lo cuantitativo y/o cualitativo. Estudiar las posibles causas que generan la distribución de mujeres y hombres. — Estudiar los movimientos que se dan en las mujeres y las posibles causas, para su abordaje, del acercamiento, estancia o presencia, abandono o reentrada. Identificar las principales causas de su alejamiento o abandono, o su desigual presencia, para valorar la adopción de acciones para su corrección. Incluir las variables de edad y de roles o <i>mandatos</i> de género que pueden estar a la base. — Estudiar los sesgos o estereotipos que se encuentran a la base de la práctica deportiva concreta, — Adoptar medidas concretas o realizar actividades concretas para paliar la desigual presencia y el abandono, así como motivar un mayor acercamiento de otras mujeres. — Sensibilización en materia de igualdad a los diferentes colectivos implicados en la toma de decisiones personal: deportistas, entorno, personal técnico/deportivo, directiva, clubes...
RELACIONES DENTRO DE LOS EQUIPOS / CON OTRAS PERSONAS DEPORTISTAS / CON ENTRENADOR-A	<ul style="list-style-type: none"> — Estilo de relación. Premisas o mapas mentales de partida para la relación y el entrenamiento. Metodologías de entrenamiento, motivación, competición, etc. — Estereotipos o prejuicios. Sesgos en la interpretación de la realidad. Trato sexista/ no sexista. — Relaciones afectivas. Implicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> — Sensibilización / Formación en igualdad de mujeres y hombres a deportistas y, principalmente, a los cuerpos técnicos. Sensibilización / Formación para la prevención de actuaciones sexistas. — Favorecer equipos técnicos mixtos. — Favorecer equipos mixtos de trabajo, desplazamientos, Relación entre las y los deportistas y personas del entorno, con el ánimo de no agudizar estereotipos de género mantenidos en los grupos.

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
ESPECIFICIDADES DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA POR SEXOS	<ul style="list-style-type: none"> — Práctica deportiva por sexos. Identificación de posibles determinantes biológicos. Datos/estudios para corroborar o rechazar condicionantes biológicos en la práctica deportiva. — Estereotipos-prejuicios-sesgos de género de la práctica deportiva concreta. Conceptos de "deporte" con impacto de género: ocio, amateur, federado, profesional, alto rendimiento... — Embarazo, maternidad y lactancia. Conocimiento científico y veraz sobre el impacto de la práctica deportiva. Prejuicios. Posibles pautas médicas. Naturalización del embarazo y maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> — Generar conocimiento o recopilar conocimiento experto ya existente sobre las posibles implicaciones biológicas o físicas que determinan la práctica deportiva concreta, para su abordaje o para desmontar posibles prejuicios. — Estudiar los estereotipos, prejuicios o sesgos que pueden estar asociados a la práctica deportiva concreta, y que pueden estar determinando la práctica deportiva de las mujeres en los diferentes momentos en los que ésta se da. — Generar conocimiento o recopilar conocimiento experto ya existente sobre las implicaciones del embarazo, maternidad y lactancia en la práctica deportiva concreta. Identificar pautas médicas adecuadas. — Formación o elaboración de materiales de consulta para deportistas, cuerpos técnicos y personal médico/sanitario. — Promover la visibilización de deportistas embarazadas como patrón de salud y desde la responsabilidad y el conocimiento médico real. Naturalizar el embarazo y la maternidad en el ámbito deportivo.
SENSIBILIZACIÓN – FORMACIÓN – CONOCIMIENTO TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> — Personal directivo, técnico y administrativo de federaciones y clubes. — Personal técnico deportivo. — Deportistas. — Personas cercanas a las y los deportistas: familias, centros educativos, clubes... — Estrategias para el empoderamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> — Sensibilización / Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Acciones formativas adaptadas a cada colectivo destinatario.

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
RECONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> — Tipología de premios, reconocimientos... Impacto de género obtenido. — Visibilidad. Referentes masculinos y femeninos generados. Valores a la base de esta visibilización. Objetivos a alcanzar. — Composición de los Jurados, participantes en las votaciones, métodos de elección, meritajes propuestos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> — Valorar los reconocimientos, premios, menciones, promociones, etc. que se realizan, para identificar desigualdades manifiestas o causas que provocan de modo indirecto un desigual reconocimiento o invisibilización de las deportistas o de la práctica deportiva concreta femenina. — Favorecer cuando sea posible la composición de jurados con presencia equilibrada de sexos. — Adoptar el compromiso expreso de dar visibilidad y reconocimiento a mujeres deportistas o a equipos femeninos. — Facilitar conscientemente referentes femeninos en comunicaciones, publicaciones, atención a medios, memorias, cartelería, etc.
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> — Imágenes empleadas, en lo cuantitativo y lo cualitativo: número de personas por sexo, posiciones y acciones adoptadas en las imágenes, actitudes que tienen, rol desempeñado ... — Denominación de los cargos, puestos, profesiones, alias o apodos, nombre "oficial"... — Generación proactiva de referentes. 	<ul style="list-style-type: none"> — Elaborar y hacer público el compromiso de la Federación/ Entidad con la igualdad. — Revisar los diferentes soportes, canales y materiales de comunicación de la Federación/Entidad para corregir y evitar un uso sexista de las imágenes y el lenguaje. — Formar o facilitar guías al personal y Dirección de la Fundación/ Entidad para un uso no sexista de las comunicaciones. — Adoptar el compromiso de generar referentes femeninos deportivos y de gestión en los soportes y materiales de comunicación y difusión. Facilitar conscientemente referentes femeninos en comunicaciones, publicaciones, atención a medios, memorias, cartelería, etc.
FORTALEZAS – DEBILIDADES (PROPIAS)	<ul style="list-style-type: none"> — Surgidas del funcionamiento de la entidad, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género. — Surgidas de las personas de la entidad, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar buenas prácticas o lecciones aprendidas de la gestión propia de la Federación/Entidad en materia de igualdad. Mantener dichas buenas prácticas, mejorarlas si procede y darlas a conocer en foros, encuentros, memorias, etc. — Identificar prácticas de la gestión propia de la Federación/ Entidad que podrían estar perpetuando desigualdad de mujeres y hombres o una desigual presencia en los diferentes estamentos. Plantear posibles acciones para minimizar o eliminar estas prácticas con impacto negativo o aparentemente neutro.

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
OPORTUNIDADES-AMENAZAS (AJENAS)	<ul style="list-style-type: none"> — Surgidas del funcionamiento del entorno, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género. — Surgidas de otras entidades, personas y colectivos concretos del entorno, y que generan impactos positivos o negativos en cuestiones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> — Identificar buenas prácticas o lecciones aprendidas del entorno de la Federación/Entidad en materia de igualdad. Conocer dichas buenas prácticas u oportunidades que se generan, aprovecharlas y generar una sistemática de trabajo que permita aprender y tener una atención proactiva del entorno en materia de igualdad y políticas de género. — Identificar actuaciones del entorno cercano a la Federación/Entidad o a las personas deportistas que podrían estar perpetuando desigualdad de mujeres y hombres o una desigual presencia en los diferentes estamentos. Plantear posibles acciones para minimizar o eliminar estas prácticas con impacto negativo o aparentemente neutro, en colaboración con otros agentes del entorno. — Denunciar/ hacer público/comunicar de un modo concreto el impacto negativo de posibles prácticas o tendencias del entorno o la sociedad que provocan desigualdad de mujeres y hombres en la práctica deportiva concreta de la Federación/Entidad.

ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLES DE LOS RECURSOS

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
RECURSOS ECONÓMICOS - PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> Concepto específico en los Presupuestos y Memorias económicas. Estimación transversal: presupuesto de cada partida que pudiera ser imputado a cuestiones de género. Ingresos específicos. Reales / deseados. Gastos específicos. Reales / deseados. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar en el Presupuesto una partida específica para acciones en igualdad / Incorporar en el Presupuesto un comentario que aclare que la perspectiva de género se encuentra incorporada de una manera transversal a lo largo de las diferentes partidas, indicando más concretamente en cuáles de ellas. Establecer unos objetivos anuales progresivos para la reducción de la brecha presupuestaria que pueda haber, no proporcional a la realidad por sexos de la Federación/Entidad.
GESTIÓN DE ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y programación de actividades. Valoración previa del impacto de género. Existencia de información de referencia que guíe. Seguimiento y evaluación. Valoración del impacto de género. Recogida de información desagregada por sexos. Viajes, alojamientos. Intendencia... disponibilidad de material. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. Recoger 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. Recoger/recopilar estudios, investigaciones, artículos... que aporten información sobre el impacto en mujeres y en hombres en el ámbito de la disciplina deportiva en la que trabaje la Federación/Entidad.
TIEMPOS	<ul style="list-style-type: none"> Usos del tiempo a nivel interno de la entidad. Horarios y presencias. Disponibilidad. Usos del tiempo en las actividades gestionadas/organizadas por la entidad. Determinación de horarios, orden en las competiciones, impacto positivo/negativo en la vida de las personas, 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar los horarios en los que se da la actividad de la Federación/Entidad y las necesidades reales de atención y disponibilidad. Ajustar si fuera necesario el horario laboral, el horario de atención, nuevas formas de comunicación y relación, nuevas formas de disponibilidad.... Con un enfoque de triple ganar: ganar la Entidad, gana la persona, gana la persona usuaria del servicio. Analizar los horarios en los que se dan las actividades organizadas por la Federación/Entidad. Ajustar si fuera necesario a unas mejores prácticas y a una racionalización de los horarios. Analizar el modo en el que se suceden las distintas actividades deportivas y el encuadre que se da a la práctica femenina dentro de los horarios: entrenamientos, consultas, competiciones, ...

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
ESPACIOS / EQUIPAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> — Pautas de uso. Preferencias, orden o secuencia para su uso. Mantenimiento. — Estado de las instalaciones o espacios. Mantenimiento. — Adecuación vestuarios / baños. 	<ul style="list-style-type: none"> — Analizar las pautas o costumbres habituales en la cesión del uso de espacios, equipamientos, instalaciones, etc. Ajustar si fuera necesario a unas mejores prácticas y a unos usos equilibrados. — Asegurar un cuidado y mantenimiento de instalaciones y espacios en igualdad de condiciones. — Contar con vestuarios y baños adecuados por sexos, asegurando la privacidad necesaria.
ROPA DEPORTIVA / EQUIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> — Tallaje / patronaje / adaptaciones ergonómicas. — Estilismo. Imagen generada. Funcionalidad, sexismo... 	<ul style="list-style-type: none"> — Facilitar ropa deportiva que tenga en cuenta patronaje según sexo. También material de equipos técnicos, arbitrajes, jurados, etc. — Facilitar material deportivo que incorpore adaptaciones ergonómicas según sexo. — Facilitar indumentaria que no atente contra la dignidad de las deportistas o que haga un uso sexista de su imagen.
PREMIOS / RECONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> — Tipología de premios, reconocimientos... Impacto de género obtenido. — Visibilidad. Referentes masculinos y femeninos generados. Valores a la base de esta visibilización. Objetivos a alcanzar. — Composición de los Jurados, participantes en las votaciones, métodos de elección, meritajes propuestos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> — Valorar los reconocimientos, premios, menciones, promociones, etc. que se realizan, para identificar desigualdades manifiestas o causas que provocan de modo indirecto un desigual reconocimiento o invisibilización de las deportistas o de la práctica deportiva concreta femenina. — Favorecer cuando sea posible la composición de jurados con presencia equilibrada de sexos. — Adoptar el compromiso expreso de dar visibilidad y reconocimiento a mujeres deportistas o a equipos femeninos. — Facilitar conscientemente referentes femeninos en comunicaciones, publicaciones, atención a medios, memorias, cartelería, etc.

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
PUBLICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> — Imágenes empleadas: número de personas por sexo, posiciones y acciones adoptadas en las imágenes, actitudes que tienen, rol desempeñado ... — Denominación de los cargos, puestos, profesiones, alias o apodos, nombre "oficial"... — Generación proactiva de referentes. 	<ul style="list-style-type: none"> — Revisar los diferentes soportes, canales y materiales de comunicación de la Federación/Entidad para corregir y evitar un uso sexista de las imágenes y el lenguaje, en lo cuantitativo y lo cualitativo. — Formar o facilitar guías al personal y Dirección de la Fundación/Entidad para un uso no sexista de las comunicaciones. — Adoptar el compromiso de generar referentes femeninos deportivos y de gestión en los soportes y materiales de comunicación y difusión. Facilitar conscientemente referentes femeninos en comunicaciones, publicaciones, atención a medios, memorias, cartelería, etc.

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Área	Aspectos a valorar	Posibles acciones
SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> — Soportes de la comunicación donde pueda estar dándose o incitándose relaciones de desigualdad o sexistas. — Intervención sobre los espacios físicos donde pueda darse violencia o acoso. — Relaciones interpersonales donde puede darse violencia / acoso. Relaciones de dependencia afectiva, relaciones, referentes vitales... — Actuaciones para la prevención. — Implicaciones de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> — Eliminar todas las referencias gráficas que puedan estar representando relaciones de desigualdad entre ambos sexos, menosprecio, relaciones de poder y sumisión, hipersexualización de la figura humana, etc. — Establecer una política de espacios seguros que ayude a prevenir comportamientos violentos o de acoso> puertas abiertas, espacios con ventanas, vestuarios y baños independientes y que aseguren la privacidad de su uso, establecer pautas de acceso consensuadas cuando se dé la coincidencia de mujeres y hombres en zonas médicas, de tratamiento o donde no se vaya a estar completamente vestido, espacios iluminados, elaboración de un mapa de riesgos y plan de mejora, identificar con señalética /punto lila/ los espacios, etc. — Establecer un código de comportamiento para la prevención y erradicación de abusos sexuales y/o sexistas, a ser firmado por todo el colectivo de profesionales. — Solicitar 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. — Sensibilizar/formar sobre la igualdad de mujeres y hombres y para la prevención y erradicación del sexismo, la violencia contra las mujeres y el acoso sexual y/o sexista. A personal técnico, deportivo, laboral, voluntariado, etc. — Colaborar con las campañas institucionales del 25 de noviembre contra la violencia contra las mujeres.
ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS / CASOS DE ACOSO	<ul style="list-style-type: none"> — Detección precoz. Mecanismos para la identificación de conductas de acoso o violencia y para la denuncia. — Formación para la identificación de conductas de acoso y violencia. — Procedimiento / protocolo para la actuación. 	<ul style="list-style-type: none"> — Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación ante denuncias de acoso sexual y/o sexista. Difusión entre todas las personas relacionadas con la Federación/Entidad. — Formación para la identificación de conductas de violencia y acoso sexual y/o sexista. Formación a personas vinculadas con la aplicación del protocolo. Formación a personas con responsabilidad técnica o deportiva. Formación a deportistas, a demanda. — Contar con una persona/personas/entidad de referencia para el abordaje de los casos de acoso sexual y/o sexista. Difusión entre todas las personas relacionadas con la Federación/Entidad.

