

# **BERDINTASUN PLANA EMAKUMEAK ETA GIZONAK PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**



**EUSKADIKO ATLETISMO FEDERAZIOA**

**2024-2027**

**FEDERACIÓN VASCA DE ATLETISMO**

**2024-2027**

# 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
	Resumen de objetivos y acciones del plan de igualdad.....	5
3.1	gestión interna .....	10
3.1.1	Gestión y gobierno .....	10
3.2	GESTIÓN DEPORTIVA.....	14
3.2.1	Práctica deportiva, valores y empoderamiento .....	14
3.2.2	Organización corresponsable de los recursos.....	16
3.2.3	Erradicación de la violencia contra las mujeres.....	18
4.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	19
4.1	Organización.....	19
4.2	Procesos: seguimiento, evaluación y actualización.....	20
4.3	Indicadores.....	20

# 1. INTRODUCCIÓN

El informe recoge el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Federación Vasca de Atletismo, para el ciclo 2024-2028.

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.

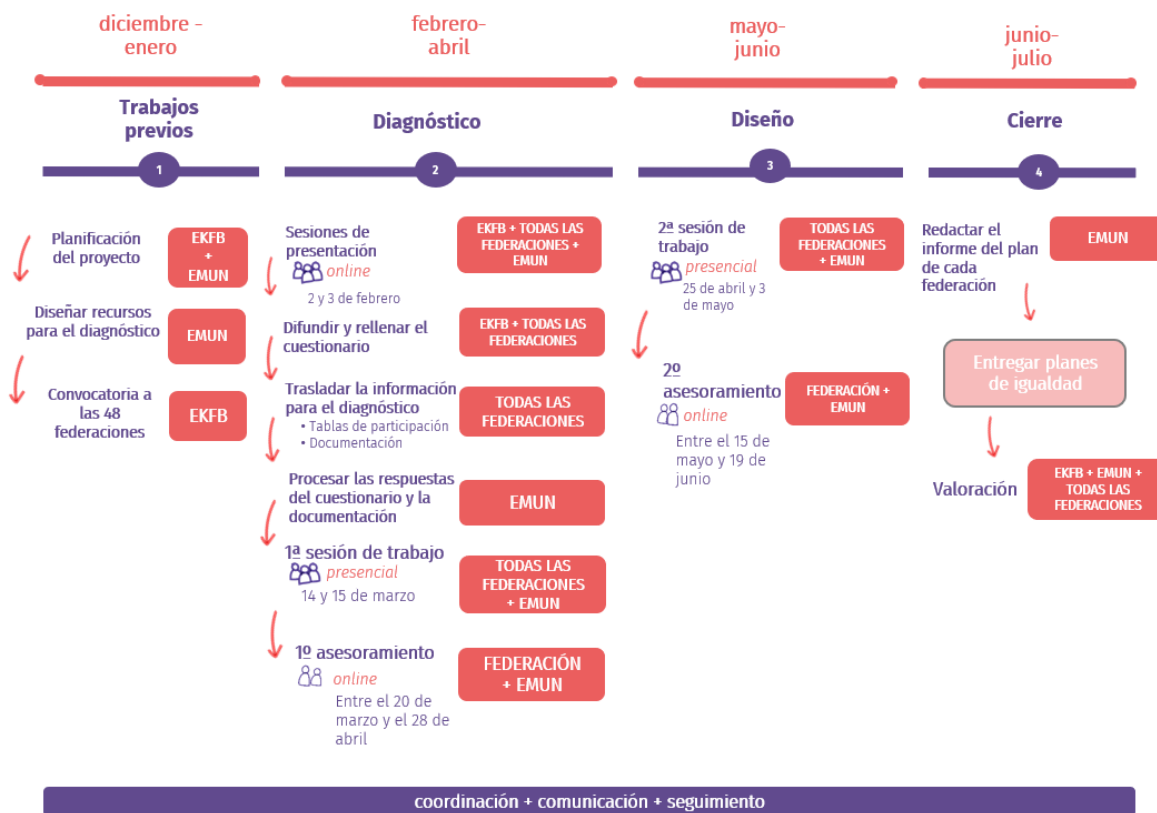
Para realizar el proceso se ha contado con el apoyo técnico de Emun Aholkulariak. El proceso se ha llevado a cabo en 44 Federaciones vascas de enero a julio de 2023. Asimismo, el marco metodológico se ha definido teniendo como referencia la guía para realizar diagnósticos y planes de igualdad en las 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 2024-2027

La Federación de atletismo tiene un recorrido previo en igualdad, ya que desde 2014 la igualdad de género se incluye en su mapa de procesos estratégicos y existen un plan que se va desarrollando desde entonces. Asimismo, existe una estructura para desarrollarlo: partida específica para la igualdad y figura de responsable de igualdad, una miembro de la Junta Directiva, que trabaja de manera conjunta con el Secretario General de la Federación.

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 FVA ha llevado a cabo diferentes acciones que han sido consolidadas, y que en consecuencia, no se recogen en el plan de acción 2024-2028. No obstante, se recogen a continuación para tener en cuenta que estos aspectos ya están trabajados y en vigor, y que por ello no se plantea llevarlos al plan:

### Acciones realizadas, consolidadas y en vigor

#### Gestión Interna

- Mismo número de hombres y mujeres empleados en la fvaeaf.
- Se destina una cantidad presupuestaria al plan de igualdad.
- Se pone a disposición un sistema de recogida de datos y estadísticas para mejorar la igualdad en la fvaeaf
- Abrir una sección fija en web dedicada a dar información y promover la igualdad en la fvaeaf
- Abrir una sección fija en la web dedicada a la erradicación de la violencia contra la mujer, actos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo
- Establecer de forma oficial un compromiso con la igualdad aprobado por la Junta Directiva y Asamblea General de la fvaeaf al mismo tiempo que se hace visible (web, redes sociales, circulares, noticias) llegando al mayor número de personas y grupos de interés, dotando de dialogo social a la fvaeaf
- Actualmente se contemplan acciones de conciliación familiar y reducciones de jornadas del personal laboral contratado.
- Nombrar a la persona responsable federativa del tratamiento de la igualdad en la federación y crear junto al Secretario General la comisión de igualdad.
- Adhesión al servicio de la EKFB en materia de acoso y abuso en el deporte
- Firmar acuerdo entre la Dirección de Deportes y la FVAEAF frente al acoso y abuso en el deporte y aprobarlo en Asamblea.
- Cambio del logo federativo.

## Práctica Deportiva y Recursos

- Selecciones vascas, incorporación del mismo número de hombres y de mujeres en las convocatorias con la selección
- Mismo número de entrenadores/as responsables de acompañar a las categorías menores (sub16/18) a las competiciones nacionales en las que compite como selección autonómica.
- Concentraciones: Mismo número de hombres y mujeres que participan en las convocatorias para concentraciones de la fvaeaf.
- Ropa adecuada para ambos sexos
- Programa deportivo idéntico para mujeres y hombres en los campeonatos de Euskadi, misma localización y reparto de horarios
- Reparto de medallas y premios por igual en ambos sexos.
- Acciones positivas para la participación de la mujer en actividades deportivas e informes de impacto

## Erradicación de la violencia contra las mujeres

- Firma del convenio de adhesión a política de salvaguarda de la RFEA.
- Abrir un canal de denuncias en la web de la FVAEAF
- Nombrar un responsable del tratamiento de los datos
- Utilizar los recursos puestos a nuestra disposición por Emakunde UFV y zure taldekoak gara.
- Dar a conocer a través de nuestros medios, email, web y redes el servicio de emakunde y "Zure taldekoak gara"
- Reglamento prevención y sanción AyA EUSKADIKO ATLETISMO FEDERAZIOA aprobado en Asamblea de la FVAEAF 2022

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

- Acciones que vienen desarrollándose con anterioridad: son acciones que necesitan realizarse periódicamente, 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 2024-2027

La Federación Vasca de Atletismo ha definido el plan para el ciclo 2024-2028 para acompañarlo con el ciclo de las Juntas Directivas. En cualquier caso, el año 2023 será un año para el diseño del nuevo plan y labores de enlace con el nuevo ciclo.

EJE	OBJETIVOS	Nº ACCIONES PREVISTAS
<b>Gestión y gobierno</b>	Aumentar la presencia y participación de las mujeres en la dirección y órganos de gobierno	5
	Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	1
	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	10
	Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)	7
	Formar y sensibilizar a las personas que conforman la federación	6
	Adquirir el compromiso con la igualdad y articular una estructura para fomentarla	12
<b>Práctica deportiva, valores, empoderamiento</b>	Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	12
	Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras	2
	Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres	2
<b>Organización corresponsable de los recursos</b>	Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	4
	Garantizar que los recursos personales y materiales no generen desigualdades	3
<b>Erradicación de la violencia contra las mujeres</b>	Trabajar la sensibilización y la prevención	4
	Actuar ante denuncias/casos de acoso	4

**72  
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	Modificar el reglamento electoral de tal forma de garantizar la paridad en la JD (dependiendo del reglamento electoral de GV)	■			
	Crear un documento que recoja lo que se hace, cómo se hace... en el funcionamiento de estos órganos, para que sepan si pueden llevarlas a cabo. Esta información se introducirá en las formaciones, reuniones estratégicas (Comité Jueces, Dirección Deportiva...)	■			
	Realizar un filtro de perfiles de mujeres para estar en JD para ir informándolas: reuniones informativas abiertas a mujeres de diferentes perfiles (teniendo en cuenta los estamentos federativos: atleta, jueza, entrenadora...)		■	■	
	Aumentar la presencia de mujeres entre Jefes/as de Equipo: informar a mujeres		■	■	
	Establecer candidaturas y juntas paritarias de manera progresiva (2028)				■
Realizar una gestión de personas que promueva la igualdad	Continuar estableciendo pautas horarias de reuniones o sesiones de trabajo que respeten las necesidades de una conciliación corresponsable: ofrecer posibilidad de conectarse online, realizar orden del día y ajustarse a temario y horario previsto...	■	■	■	■

Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación (normativa, procedimientos...)	Modificar y aprobar Estatutos en base a la nueva Ley del Deporte	■			
	Modificar el reglamento electoral en base a la nueva Ley	■			
	Incorporar a los Estatutos los compromisos aprobados para el funcionamiento de la Federación en materia de igualdad.		■		
	Continuar Incorporando específicamente en el Plan Estratégico objetivos y acciones en materia de igualdad.	■	■	■	■
	Interpretar los resultados de los diferentes análisis que se realicen incorporando la perspectiva de género en los datos recogidos.		■	■	■
	Continuar con la colaboración de instituciones para la recopilación datos estadísticos, para la realización de 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.	■	■	■	■
	Continuar con Redacción no sexista de los reglamentos en la FVA y llevarlos a registro.	■	■		
	Protocolizar como realizar la centralización de los datos de participación de mujeres y hombres: notificar a la persona responsable de igualdad.	■	■	■	■
	Continuar regulando las competiciones de manera igualitaria: alternar en cada categoría modalidad masculina y femenina.	■	■	■	■
Insertar la cláusula de género en las circulares.		■			
Realizar una comunicación inclusiva y no sexista (interna y externa)	Continuar revisando 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 de manera continuada al personal y Dirección de la Federación para un uso no sexista de las comunicaciones.	■	■	■	■
	Utilizar la guía de Emakunde y generar criterios concretos para generalizar en la Federación.	■	■		
	Continuar adoptando el compromiso de generar referentes femeninos deportivos y de gestión en los soportes y materiales de comunicación y difusión: ampliar nuevos ámbitos en la generación de referentes.	■	■	■	■
	Cambiar los iconos de la FVA en la cabecera	■			

	Mejora continua de la página web: revisar lenguaje, revisar iconografía, uso de imágenes, manera de ofrecer las modalidades masculinas y femeninas...				
	Continuar alimentando el espacio en la web para tratar los temas de igualdad.				
Formar y sensibilizar las personas que conforman la federación	Continuar con la formación o elaboración de materiales de consulta para deportistas, cuerpos técnicos y personal médico/sanitario y hacer llegar dicho material por la vía de la web.				
	Continuar con la sensibilización/formación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Acciones formativas adaptadas a cada colectivo destinatario.				
	Continuar formando en igualdad de género a las personas implicadas en la dirección y gestión de la federación.				
	Continuar participando en las formaciones organizadas desde EKFB o Gobierno Vasco.				
	Formación para los clubes en la materia (valorar a volver a realizarla): buscar personas adecuadas para impartir estos cursos, con temario atractivo para poder difundir con anterioridad.				
	Continuar generando y difundiendo 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	Actualizar y hacer público el compromiso de la Federación con la igualdad.				
	Implementar y realizar el seguimiento al plan de igualdad				
	Mantener una responsable de la igualdad				
	Crear una comisión para traccionar el trabajo en igualdad: ampliar los objetivos, definir las funciones y perfiles de las personas que la conforman.				
	Aumentar la cantidad de personas que conforman la comisión de igualdad, según las funciones y perfiles definidos.				
	Realizar reuniones con las territoriales para compartir el plan y definir maneras de actuación conjuntas.				
	Buscar ayudas económicas específicas relacionadas con la igualdad de género.				

Continuar participando en espacios creados por la UFDV y Gobierno Vasco para fomentar la igualdad.				
Colaborar en campañas institucionales				
Aumentar paulatinamente el presupuesto para acciones en igualdad				
Colaborar con las campañas institucionales del 8 de marzo —día de la mujer— y 25 de noviembre —día contra la violencia de género—y aprovechar las competiciones realizadas en esas fechas para su visibilidad.				
Continuar identificando 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, 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.

OBJETIVO	ACCIÓN	23	24	25	26
Fomentar la presencia de las mujeres en la práctica deportiva	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 mandatos de género que pueden estar a la base.				
	Continuar adoptando medidas concretas o realizar actividades concretas para paliar la desigual presencia y el abandono, así como motivar un mayor acercamiento de otras mujeres mediante cursillos pagados o parcialmente subvencionados para mujeres.				
	Crear un espacio de para facilitar la relación entre las mujeres federadas y fomentar su empoderamiento: jornadas, Día de la Mujer en la Federación, quedadas de mujeres para practicar deporte...				

	Continuar estudiando 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 y asegurar que el material que genera la EKFB para ello, llegue a todas las federaciones.				
	Continuar con la eliminación de estereotipos como el ideal masculino: fuerza, velocidad, potencia, resistencia, agresividad u otros como que el deporte no interesa a la mujer y visibilizar las imágenes de mujeres para eliminar los estereotipos.				
	Visibilizar la diversidad de las mujeres deportistas. embarazo, maternidad, lactancia				
	Continuar promoviendo la visibilidad de deportistas en cualquier momento, circunstancia de su vida social/personal como patrón de salud y desde la responsabilidad y el conocimiento médico real.				
	Continuar fomentando las competiciones mixtas.				
	Continuar intercalando competiciones de mujeres y hombres.				
	Continuar revisando los calendarios de las competiciones para facilitar la participación igualitaria				
	Continuar planteando medidas para el retorno tras la maternidad: pagar dietas a familiares acompañantes de las deportistas en competiciones etc.				
	Dar a conocer las opciones de ayuda para conciliar la competición y la vida personal/familiar existentes.				
Aumentar la presencia de mujeres técnicas y arbitras	Continuar con acciones positivas en el ámbito formativo para favorecer que las mujeres puedan optar a los cursos federativos. Reducción de cuotas y horarios a la carta.				
	Continuar fomentando referentes femeninos y darles visibilidad				
Fomentar un uso del tiempo que favorezca la participación de mujeres y hombres	Continuar con el método de convocatorias abiertas para que mujeres y hombres se puedan organizar en cuestión de jornadas y horarios de competición.				
	Analizar con las técnicas y juezas de la FVAEAF posibles cambios en la estructura de la federación (competiciones, concentraciones, selecciones) para favorecer su participación.				



### 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
Destinar recursos económicos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	Continuar con la aportación económica presupuestaria que pueda derivarse a realizar acciones para disminuir las desigualdades de género en cuanto a recursos se refiere				
	Continuar con la difusión de noticias relacionadas con becas y subvenciones para las mujeres deportistas, juezas y entrenadoras que publican otras entidades así como la propia federación				
	Continuar con la garantía que la federación siempre premiará de la misma forma a hombres y mujeres (protocolos de premiación, cantidades económicas etc..)				
	Continuar destinando la misma cantidad presupuestaria tanto para mujeres como para hombres en campeonatos de Euskadi, campeonatos de España y concentraciones.				
Garantizar que los recursos materiales no generen desigualdades.	Continuar con un reparto equitativo en cuestión de equipaciones deportivas para juezas y entrenadoras en cuestión de cantidad y calidad.				
	Continuar facilitando material deportivo adaptado a las necesidades de las personas.				
	Analizar los espacios deportivos que se alquilan para las competiciones para que en caso de				

haber desigualdades poder reclamar que se realicen las acciones oportunas para su corrección.



### 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
Trabajar la sensibilización y la prevención.	Continuar solicitando el certificado de delitos sexuales para todas aquellas personas que tengan relación con menores.				
	Formar a los trabajadores de la FVAEAF en consecuencia a la ley (LOPIVI)				
	Establecer un código de comportamiento para la prevención y erradicación de abusos sexuales y/o sexista, y ser firmado de forma transversal y piramidal por todas aquellas partes que componen el atletismo				
	Sensibilizar a los estamentos de los que está compuesta la federación, directivos y voluntarios, a través de los medios que la federación dispone, sobre la igualdad entre hombres y mujeres y para la prevención y erradicación de abusos sexuales y/o sexistas, la violencia y el acoso.				
Actuar ante denuncias/casos de acoso	Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante denuncias de acoso sexual y/o sexista propio de la FVAEAF				
	Continuar con las acciones de difusión, apoyo y canalización de información relacionadas con la prevención erradicación de abusos sexuales y/o sexistas, la violencia y el acoso.				
	Continuar con las formaciones relacionadas que nos ofrecen las diferentes organizaciones del PV (Gobierno Vasco, EKFB, Diputaciones o cualquier otro organismo)				
	Revisar, si es el caso el Reglamento prevención y sanción AyA				

# 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:
  - 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.

Nombre y apellido	Cargo
Amaia Andrés Berakoetxea	Responsable de igualdad de la FVAEAF

- Comisión de Igualdad<sup>1</sup>:
  - 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

Nombre y apellido	Cargo
Amaia Andrés Berakoetxea	Responsable de igualdad de la FVAEAF
Juan Manuel Cáceres Gómez	Secretario General

- 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.

<sup>1</sup> Durante los dos primeros años del plan se aumentará la composición de la Comisión de Igualdad.

## 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.