



BIZKAIKO  
KIROL-FEDERAZIO  
ETA ERAKUNDEETAN

# BERDINTASUN PLANAK

EGITEKO GIDA

2023 OTSAILA





 **Bizkaia**  
foru aldundia  
diputación foral

**Bizkaiko kirol-federazio eta erakundeetan Berdintasun  
Planak egiteko gida.**

*KOORDINAZIOA ETA EDIZIOA:*

**Bizkaiko Foru Aldundiko Euskara, Kultura eta Kirol Saila.**

*HELBIDEA:*

**Bizkaiko Foru Aldundiko Kirol Zerbitzua.**

*EGILEAK:*

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

*ARGAZKIAK:*

**depositphotos.com eta Shutterstock**

*DISEINUA:*

**Moriwase**

*ISBN:*

**978-84-7752-724-4**

*LEGE-GORDAILUA:*

**BI 303-2023**

**© 2023 Bizkaiko Foru Aldundia**

BIZKAIKO  
KIROL-FEDERAZIO  
ETA ERAKUNDEETAN  
**BERDINTASUN  
PLANAK**  
EGITEKO  
GIDA

OTSAILAK 2023



# Aurkibidea

SARRERA.....	8
GIDAREN HELBURUA ETA EGITURA .....	12
I. DIAGNOSTIKOA .....	14
II. BERDINTASUN PLANA .....	18
1. Antolaketa eta barne-kudeaketa.....	18
2. Kirol-jarduera .....	20
3. Genero-indarkeriaren prebentzioa .....	24
4. Prestakuntza .....	26
5. Komunikazioa .....	27
III. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA .....	28
IV. ESTEKA INTERESGARRIAK .....	44
BESTE BALIABIDE BATZUK.....	47

## SARRERA





Bizkaiko Foru Aldundiak emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko konpromiso argia du gizarteko esparru guztietan, baita kirolean ere. Izan ere, tradizioz, esparru maskulinoa izan da kirola eta emakumeek ez dute sarbide erraza izan esparru horretan. Gainera, emakumeen partaidetza baldintzatuta eta mugatuta egon da sexu bakoitzari sozialki esleitutako estereotipo eta rolen ondorioz.

Kirol- esparruan dagoen genero-desberdintasunaz jabetuta, -duela bi hamarkadatik-, Bizkaiko Foru Aldundiak kirolarekin zerikusia duten helburuak eta ekintzak txertatu ditu erakundeak onartutako berdintasun-plan guztietan. Helburu eta ekintza horiek kirol-politiken errepertorio zabal ugaritan gauzatu dira, esparru<sup>1</sup> horretan dauden desberdintasunak ezabatzeko.

Hala eta guztiz ere, -ezarritako neurriak gorabehera, eta emakumeak kirol-jardueren ibilbide eta modalitate desberdinetan pixkanaka sartzen ari diren arren-, oraindik ere badira oztopo batzuk emakumeak kirol-jarduera horietan sartzea eta bertan mantentzea zailtzen dutenak, bereziki klubetan eta federazioetan. Izan ere, Bizkaiko Foru Aldundiak 2017an Lurraldeko kirol federatuen emakumeek duten presentziari buruz egindako azterlan<sup>2</sup> batek, federatutako esparru estamentu guztietan emakumeak azpi errepresentatuta daudela agerian utzi zuen, Bizkaiko kirol-lizentzia guztien % 22a edukitzera iritsiz, urte horretan EAEn emakumeentzako kirol-lizentzien ehunekoa baino txikiagoa (% 26)<sup>3</sup> izanik. Estamentu teknikoetan, estamentu arbitralean eta zu-

zendaritza-estamentuetan emakumeen presentzia are txikiagoa da, parte-hartzearen ehunekoa ez baitu % 12a gainditzen.

Egoera horren aurrean, **Bizkaiko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VI. Foru Planak 2021-2024<sup>4</sup>**, emakumeek eta neskek kirol federatuen eta eskola-kirolean duten segregazio bertikala eta horizontala murriztea du helburu hainbat neurri ezarriz, besteak beste: emakumeen kirol-jarduera ikusarazteko eta emakumeen parte-hartzea sustatzeko ekintzak diseinatzea; eta kirol federatuari laguntzea berdintasun arloko lege-aginduak bete ditzan.

Emakume eta gizonen berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudiak, **Euskadiko Kirol Federazioei<sup>5</sup> buruzko urtarrilaren 31ko 16/2006 Dekretuaren bidez**, kirol-federazioek emakume eta gizonen berdintasunerako ekintza positiboak dituzten planak egin, onartu eta gauzatu beharko dituztela ezartzen du, eta, horretarako, Eusko Jaurlaritzak eta Foru-Aldundiek federazioei beharrezko bitartekoak eman beharko dizkiete (69. eta 70. artikulua); eta **4/2018 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa<sup>6</sup>, ekainaren 20koa**, horren arabera, Bizkaiko Foru Aldundiak berariazko jardueran neurriak hartuko ditu kirol-federazio eta -erakundeetan berdintasun-planen garapena sustatzeko, emakume eta gizonen berdintasunerako helburu komuna lortzeko behar diren laguntza tekniko eta bitartekoak emanez, eta, modu horretan aipatutako 16/2006 Dekretua betetzen dela bermatzen da (52. artikulua).

---

1 - Besteak beste, eskola-programa garatzeko dirulaguntzetan edo kirol-federazio eta -klubei zuzendutako laguntzetan irizpide espezifikoak txertatzea; ASFEDEBiren bidez (Bizkaiko Kirol Federazioen Elkarteak) Bizkaiko kirol-federazioetan berdintasuna sustatzeko ezarritako proiektuei laguntza ematea; emakumeek kirolean parte har dezaten sustatzeko azterlanak eta txostenak prestatzea; Emakumea eta Kirola Estatu Kongresua antolatzea 2019an; edo, berrikiago, 2021ean, EMAKI Foroaren sorrera, Lurraldeko kirol-jardueren estamentu eta tipologia guztietan emakumeek parte hartzeko dauden oztopoak identifikatzeko.

2 - Bizkaiko Foru Aldundia (2017). Bizkaiko kirol federatuen eremuan emakumeak duen egoerari buruzko azterlana.

3 - Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa (2018). Kirol estatistiken urtekaria 2017. Madril: Idazkaritza Nagusi Teknikoa. Dokumentazio eta Argitalpenen Zuzendariordetza Nagusia. Berreskuratua <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:4f7cf021-9098-42ad-a528-c2e-f295540a3/anuario-de-estadisticas-deportivas-2018.pdf>

4 - Bizkaiko Foru Aldundia (2021). Bizkaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Foru Plana, 2021-2024. Hemendik berreskuratua: <https://www.bizkaia.eus/Home2/archivos/DPTO3/Temas/Empleo%20Inclusion%20Igualdad/2022/PI%20CAST.pdf?hash=f4aebc8705ac9f299e01af8951c99512&idioma=CA>

5 - Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria (2006/02/14). 16/2006 Dekretua, urtarrilaren 31koa, Euskadiko Kirol Federazioei buruzkoa <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2006/02/0600767a.pdf>

6 - Bizkaiko Aldizkari Ofiziala (2018/07/13). Ekainaren 20ko Foru Araua, Emakume eta Gizonen Berdintasunerakoa. Berreskuratua: [https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao\\_bob/2018/07/13/l-695\\_cas.pdf?hash=3500edc143eb9a898b7251cd3995f0fa](https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2018/07/13/l-695_cas.pdf?hash=3500edc143eb9a898b7251cd3995f0fa)

Bizkaiko kirol-erakundeetan berdintasun-planak prestatzeko beharra indartu egin da, Bizkaiko Foru Aldundiak 2021ean **EMAKI<sup>7</sup> Foroaren** bidez Bizkaiko kirol-eragile nagusiekin egindako azterketatik eratorritako ondorioei esker. Azterketa horretan, Bizkaiko kirol-federazioek emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko berariazko neurriak hartzearen garrantzia azpimarratzen da, berdintasun-planen diseinuaren eta ezarpenaren bidez.

Halaber, Bizkaiko federazio eta kirol-erakundeetan berdintasun-planak egitea, -kirolean emakume eta gizonen berdintasunean aurrera egiten laguntzeko estrategia gisa-, Europako erakunde-esparruan ezarrita dauden berdintasun-politikekin guztiz bat datorrela adieraztea garrantzitsua da.

Alde batetik, Europako Kontseiluko **Ministroen Batzordeko MB/Gom (2015) 2 Gomendioak<sup>8</sup>** gobernu eta erakunde publikoak nazioko, eskualdeko eta tokiko kirol-erakundeen artean gobernantza onaren printzipioen aplikazioa sustatzera gonbidatzen ditu, kudeaketan emakume eta gizonen berdintasuna genero-ikuspegia txertatuz lortzen dela zainduz; partaidetza eta ordezkartzari buruzko datuen bilketan sexuaren arabera bereizita; hautaketa formal eta gardenen prozesuak garatzean emakumeen kopurua handitzeko; estamentu guztietan emakumeen partaidetza sustatzeko estrategiak diseinatzean, lortutako aurrerapenak aldizka ebaluatuz; kirola eta bizitza pribatua uztartzeko neurriak ezarriz; emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioan; baliabideak berdintasunez banatuz; zuzendaritzalanpostuetan emakumeentzako tutoretza-programak antolatuz; eta genero-ikuspegi eta emakume eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza emanez.

Beste alde batetik, ildo beretik, Europako Batzordeak, **Towards More Gender Equality in Sport (2022)<sup>9</sup>**, txostenaren bidez, emakume eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko bultzada emateko,

kirol esparruko funtsezko *sei arlo nagusietan* gomendioak ezartzen ditu: partaidetza, estamentu teknikoa eta estamentu arbitrala, lidergoa, alderdi sozial eta ekonomikoak, estaldura mediatikoa eta genero-indarkeria. Horiek garatzeko zeharkako estrategia jakin batzuk eskaintzen ditu, eta horien artean genero-ikuspegia dago, emakume eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta diskriminazioari aurre egiteko funtsezko tresna; bereziki, txostenak dio kiroleko egiturak eta arauak gizonentzat sortuak izan zirela onartzeko beharra duela, eta kirol-erakundeek kultura hori aldatzera jo behar dutela beren politika osoan, proiektu eta programa guztien azterketan, inplementazioan eta ebaluazioan, aurrekontuaren kudeaketan eta langileen prestakuntzan, genero-ikuspegia txertatuz.

Azkenik, azpimarratu behar da txosten horrek intersektionalitatea txertatzeko proposamena egiten duela genero-zeharkakotasunaren ikuspegi osagarri gisa, elkar eragiten duten botere-sistemen gainjarztearen ondorioz pertsonen bizi-esperientziak (sexua/generoa, arraza/etnizitatea, sexu-orientazioa, estatus sozioekonomikoa, etab.) moldatzeagatik sortzen diren desberdintasunak kontuan hartuta. Ildo horretan, berdintasun-planak diseinatzean Bizkaiko biztanleriaren aniztasuna, eta kirolean berdintasunez sartzeko eta parte hartzeko egon daitetzkeen zailtasun gehigarriak kontuan hartzea garrantzitsua da.

Beraz, Bizkaiko Foru Aldundiak, Bizkaiko federazio eta kirol-erakundeetan berdintasun-planak prestatzeari buruz hartutako erabakian, hau bera indartzen duten hainbat argudio biltzen dira, eta inflexio-puntu bat ezartzen du kirol-erakundeen kudeaketari dagokionez; berdintasun-planak prestatzeak kultura-aldaketa bat dakar, eta kirolean egitura-aldaketak eragiteko neurriak hartzeak dakar ere. Ekintza hori, zalantzarik gabe, Bizkaiko kirola eraldatzeko prozesu zabalago baten funtsezko alderdi bat da.

7 - Bizkaiko Foru Aldundia (s.f.). EMAKI, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen duten kirol-politikak aktibatuzko foroa. Berreskuratua <https://argibideinnovacion.wixsite.com/emaki> (2022/12/05).

8 - Europako Kontseilua (2015). Ministroen Batzordearen MB/Gom (2015) 2 Gomendioa, Ministroen Batzordeak onartua 2015eko urtarrilaren 21ean, Ministroen Ordezkarien 1217. bileran. Hemendik berreskuratua: <https://rm.coe.int/1680595b36>

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



## GIDAREN HELBURUA ETA EGITURA



Gida honen helburua, emakume eta gizonen berdintasunerako planak diseinatzeko **tresna praktikoa** bat eskaintzea da Bizkaiko kirol federazio eta erakundeetara. Tresna hori lau ataletan banatzen da:

**I-Diagnostikoa atalean** hainbat irizpide kuantitatibo eta kualitatibo ezartzen dira, federazio edo erakunde bakoitzak, -emakume eta gizonen berdintasunari dagokionez-, bere egitura eta jardura azter ditzan. Azterketa hori, dokumentu espezifiko batean jaso beharko dena, Berdintasun Planean txertatu behar diren ekintzak zehazteko abiapuntua zein den ezagutzeko aukera emango du.

**II-Atala, Berdintasun- Plana**, Gidaren muina da, eta, era berean, kirol-federazio eta -erakundeetako egituraren eta jardueraren esparruan identifikatzen diren bost jardura-ardatzetan banatzen da, honakoak dira:

**Antolaketa eta barne-kudeaketa**  
**Kirol-jardura**  
**Genero-indarkeriaren prebentzioa**  
**Prestakuntza**  
**Komunikazioa**

Ardatz bakoitza egitura bera jarraituz garatzen da. Egitura horretan, helburu orokor bat, zenbait hel-

buru espezifiko ezartzen dira, eta gainera, Bizkaiko kirol-federazio eta -erakundeetan emakume eta gizonen berdintasuna sustatzeko ezarritako helburu espezifiko bakoitza gauzatzeko bideratuta dauden ekintza zenbait ezartzen dira.

Berdintasun Plana diseinatzeko, federazio edo kirol-erakunde bakoitzak, -beren ezaugarrien, tamainaren, jardura-bolumenaren, beharren eta baliabideen arabera, eta emandako ekintzen katalogoan oinarrituta-, bere kirol-erakundera eta kirol-modalitatera hoberen egokitzen direnak hautatuko ditu. Berdintasun Planak bost ardatzetako ekintzak jaso beharko ditu, dagozkien gauzatze-epeekin, eta urte anitzeko iraupena izango du gehienez ere lau urtez egongo da indarrean.

**III. atalean -Jarraipena eta Ebaluazioa**, gauzatze- eta inpaktu-adierazleak barne hartzen ditu plana ezartzeko unean jarraipena egin ahal izateko, eta garatutako ekintza guztien emaitzari buruzko jarraipena egin ahal izateko.

Azkenik, **IV atalean, lotura interesgarriak**, kirolean emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko hainbat administrazio publikoek prestatu dituzten web-baliabideak eta gida praktikoa biltzen dira.

## I. DIAGNOSTIKOA



**INFORMAZIO KUANTITATIBOA**

ARDATZA		BEHARREZKO INFORMAZIOA
1	Antolaketa eta barne-kudeaketa	Zuzendaritza Batzordearen organigrama, sexuaren arabera.
		Batzarraren eta beste Batzorde batzuen osaera, sexuaren arabera.
		Hala badagokio, langileen plantilla sexuaren arabera.
		Kontu-sail garrantzitsuenen aurrekontua, kontzeptuen eta genero-eraginaren arabera, zenbatekoaren arabera.
		Langileen ordainsarien taulak, lanbide-kategoriaren, lanpostuaren eta sexuaren arabera.
2	Kirol-jarduera	Kirolarientzako lizentziak, kategoriaren eta sexuaren arabera.
		Estamentu teknikoaren lizentziak sexuaren arabera, bakoitzaren prestakuntza-maila eta entrenatzen duten kirolarien kategorია eta sexua barne.
		Estamentu arbitralaren lizentziak sexuaren arabera, bakoitzaren prestakuntza-maila eta arbitratzen duten kirolarien kategorία eta sexua barne.
3	Genero-indarkeriaren prebentzioa	Federazioak edo erakundeak jaso dituen edo ezagutu izan dituen genero-indarkeriaren inguruko kexa, salaketa edo gertakariaren kopurua (azken hiru denboraldiak).
		Genero-indarkeriarekin lotutako kexa, salaketa edo gertakariengatik aplikatutako diziplinazko hutsegiteen kopurua (azken hiru denboraldiak).
4	Prestakuntza	Ikastaro/mintegi/jardunaldi bakoitzeko irakasle kopurua eta bakoitzean emakume teknikari irakasle/txostengile kopurua.
		Ikastaro/mintegi/jardunaldi bakoitzeko irakasle kopurua eta bakoitzean emakume arbitro irakasle/txostengile kopurua.
5	Komunikazioa	Irudidun argitalpen guztietatik, emakumeak agertzen diren argazkien kopurua (aukeratzen den sare sozialaren azken hilabetea).
		Argitalpen guztietatik, emakumeei buruzko albiste-kopurua (aukeratzen den sare sozialaren azken hilabetea).

ARDATZA		BEHARREZKO INFORMAZIOA	BAI	EZ	ERANTZUNA BAIEZKOA BADA, AZALDU ETA ADIERAZI EMAITZA.
1	Antolaketa eta barne-kudeaketa	Federazio edo erakundeko araudiak genero-ikuspegia jasotzen du.			
		Estamentu bakoitzerako ordainsari-irizpideak daude, idatziz.			
		Emakumeek gobernu-organoetan parte har dezaten laguntzeko neurriak hartu dira.			
		Aldez aurretik Berdintasun Plan bat dago.			
2	Kirol-jarduera	Emakume eta kirolarekin zerikusia duten proiektu espezifikoak garatu ditu.			
		Egokitzapenak egin dira (teknikak, materialak, etab.) emakumeen parte-hartzea errazteko.			
3	Genero-indarkeriaren prebentzioa	Genero-indarkeria ekiditeko protokolo bat dago, Zuzendaritza Batzordeak onartua.			
		Genero-indarkeria ekiditeko neurriak hartu ditu.			
		Arlo horri buruzko sentsibilizazio-ekintzak garatu dira.			
4	Prestakuntza	Emakume eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten edukiak txertatu dira prestakuntza-gaietan/saio teknikoetan/jardunaldietan.			
5	Komunikazioa	Dokumentu guztiak hizkuntza inklusibo batekin idatzita daude.			
		Emakumeak eta gizonak ikusarazteko komunikazio-irizpideak ezarri dira.			
		Erreferentziazko emakumeen presentzia sustatzeko kanpainak abiarazi dira.			

INFORMAZIO KUALITATIB





## II. BERDINTASUN PLANA

ARDATZA		1. ANTOLAKETA ETA BARNE-KUDEAKETA	
HELBURU OROKORRA		Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa erakundeko antolamendu-kulturan txertatzea.	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
1.1	Emakume eta gizonen berdintasuna federazio edo erakunde <b>araudian</b> txertatzea.	1.1.1	Estatutuak berrikustea eta dagozkion aldaketak egitea.
		1.1.2	Federazioak onartu dituen lehiaketa-araudiak, barne-araubideko arauak, diziplina-arauak, Kode Etikoa eta beste erregelamendu batzuk berrikustea eta dagozkien aldaketak egitea.
1.2	Emakume eta gizonen berdintasuna bermatuko duen <b>pertsonen kudeaketa</b> egitea.	1.2.1	Modalitateari (estamentu guztietako lizentziak, kategoriak, emaitzak, etab.) eta federazio edo erakunde langileei buruzko datuak biltzeko prozesu guztietan sexuaren aldagaia txertatzea.
		1.2.2	Langileak (lan-kontratudunak, teknikariak, medikuak, arbitroak, etab.) hautatzeko eta langileak mailaz igotzeko mekanismo formalak eta gardenak ezartzea.
		1.2.3	Maskulinizatutako lanpostu edo roletan emakumeen presentzia areagotzeko neurriak hartzea.
		1.2.4	Federazioko langileen kontziliazio-beharrak identifikatzeko, komunikazio-bide formalak ezartzea eta egokitzat jotzen diren neurriak ezartzea.
1.3	Federazio edo erakunde <b>aurrekontu-kudeaketan</b> genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea.	1.3.1	Aurrekontuko aplikazioaren kontu-sail desberdinetan urtero generoak izango duen eragina zehaztea.
		1.3.2	Generoaren eragina kontuan hartuta aurrekontu-sailetan neurri zuzentzaileak aplikatzea (ekintza positiboa, birbanaketa, etab.).
		1.3.3	Administrazio eta zerbitzuetako langileentzako soldata-politika ezartzea, dauden lanbide-taldean arabera.
		1.3.4	Berdintasun-printzipioa errespetatzen duten kirol-arloko langileei (entrenatzailea, medikuak, osasun-langileak, arbitroa, etab.) ordaintzeko irizpideak ezartzea (entrenatutako edo arbitratutako kirol-mailaren arabera, ez kirolarien sexuaren arabera).
		1.3.5	"Pizgarriak edo sari ekonomikoen banaketa esleitzean, aplikatzen diren irizpideek emakume eta gizonen artean desberdintasunik sor ez dezatela bermatzea.
		1.3.6	Zerbitzuen azpikontratazioa egitean, emakume eta gizonen berdintasuna bermatzeko baldintzak ezartzea.

ARDATZA		1. ANTOLAKETA ETA BARNE-KUDEAKETA	
HELBURU OROKORRA		Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa erakundeko antolamendu-kulturan txertatzea.	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
1.4	Federazio edo erakundeko <b>gobernu-organoetan</b> emakumeen presentzia handitzea.	1.4.1	Zuzendaritza Batzordeetan emakume eta gizonen presentzia orekatua lortzeko irizpideak ezartzea.
		1.4.2	Batzar eta federazio-Batzordeetan emakume eta gizonen presentzia orekatua lortzeko irizpideak ezartzea.
		1.4.3	Emakume kirolariek parte hartzeko kanal bat sortzea, beren kirol-jardueraren garapena hobetzeko une-unean dituzten beharrak Zuzendaritza Batzordeari jakinarazteko.
1.5	Federazioak edo erakundeak emakume eta gizonen berdintasunarekin duen <b>konpromisoa hartzea eta proiektatzea.</b>	1.5.1	Batzarrak Berdintasun Plana ofizialki onartzea, eta federazio edo erakundeko pertsona bat izendatzea emakume eta gizonen berdintasunaren arloko arduraduna izateko (batzorde espezifiko bat sortzeko ere planteatu daiteke).
		1.5.2	Federazio edo erakundeko esparruan emakume eta gizonen berdintasunarekin lotuta dauden jarduerak antolatzea (mintegiak, jardunaldiak, etab.).
		1.5.3	Beste erakunde batzuek emakume eta gizonen berdintasunarekin lotuta dauden eta antolatzen dituzten jarduerak eta ekitaldietara joatea (mintegiak, erakusketak, sari-banaketak, etab.).
		1.5.4	Emakume eta gizonen berdintasunari buruz hartutako konpromisoa, erakundeko laguntzaile guztiei, azpikontrataturako enpresei eta federazio edo erakundeari lotutako pertsonen helaraztea.
		1.5.5	Federazio edo erakundeko komunikazio-euskarri eta -kanal guztietan emakume eta gizonen berdintasunaren inguruan hartutako konpromisoa ikusaraztea.

ARDATZA		2. KIROL-JARDUERA	
HELBURU OROKORRA		Kirol-jardueraren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
2.1	Emakumeen beharretara egokitutako <b>kirol-eskaintza</b> bermatzea.	2.1.1	Emakume kirolarien beharrak eta errealitatea aztertzea, egindako eskaintzan hobetu beharreko arloak identifikatzeko, LGTBIQI+ pertsoneri, desgaitasuna duten kirolariei eta etorkinei arreta berezia eskainiz, eta ikuspegi intersektionala txertatuz.
		2.1.2	Emakumeek kirola alde batera uzteko arriskua murrizteko eta modalitateari atxikitzen laguntzeko (eskaintza egokitzea, kategoriak sortzea, etab.) egiturazko neurriak hartzea.
		2.1.3	LGTBIQI+ pertsoneri, desgaitasuna duten kirolariak eta etorkinek kirol-modalitate edo kirol-erakundeetan sartzeko eta bertan mantentzeko aukera bermatzeko neurriak hartzea.
		2.1.4	Emakumeek modalitatean parte har dezaten sustatzeko ekintzak edo ekitaldiak gauzatzea, ikuspegi intersektionala txertatuz.
2.2	Federazio edo erakundeko <b>baliabide materialak</b> , berdintasun-printzipioa errespetatuz banatzea.	2.2.1	Kirolarien artean (emakumezko zein gizonezko) kirol-materiala banatzean berdintasun-printzipioa errespetatzea (ekipamenduak, baloiak eta abar berritzea).
		2.2.2	Emakumeen kirol-materiala beraien ezaugarri espezifikoetara egokitzea (baloien tamaina, bizikleta-modeloak, etab.).
		2.2.3	Kirol-ekipamendurako hornidura bat dagoenean, bai ezohiko kirol-ekitaldi bat antolatu behar denean, edo erakunde bertako kirolariak, teknikariak edo arbitroak ekipatu behar direnean, irizpide teknikoaren arabera aukeratu behar da emakume eta gizonen kirol-ekipamendua, sexu bakoitzaren antropometriara egokituta, eta horrek emakumeak ez dituela kosifikatzen edo sexualizatzen bermatu behar da.
		2.2.4	Kirol-ekipaziorako hornidura bat dagoenean, bai ezohiko kirol-ekitaldi bat antolatu behar denean, edo erakunde bertako kirolariak, teknikariak edo arbitroak ekipatu behar direnean, neurri mota guztiak eskaini behar zaizkie bi sexu motei.
		2.2.5	Sarien banaketa ekitatibo bat egitea kirol-kategoriaren arabera ezarrita, eta ez parte-hartzaileen sexuaren arabera.
		2.2.6	Kirol-instalazioak gizonezko eta emakumezko taldeen artean modu ekitatiboan esleitzen direla bermatzeko irizpideak ezartzea, bai selekzioen esparruan, baita federazioak edo erakundeak antolatutako lehiaketetan ere (bai instalazio mota eta bere kokapena, baita txandak eta ordutegiak ere, bai lehiaketa eta entrenamendukoak, emakume eta gizonei esleitutakoak).
		2.2.7	Kirol-lehiaketak edo kirol-ekitaldiak antolatzean, arbitroentzako zein kirolarientzako aldageletako hornidura bermatzea.
		2.2.8	Ezohiko kirol-ekitaldiak antolatzean, emakumeentzako komun publikoen hornidura egoki bat egitea.

ARDATZA		2. KIROL-JARDUERA	
HELBURU OROKORRA		Kirol-jardueraren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
2.3	Federazio edo erakundeko <b>giza baliabideak banatzean</b> , berdintasun-printzipioa errespetatuz egitea.	2.3.1	Teknifikazio-programetan plangintza zuzen bat egitea (kontzentrazio kopurua sexuaren, deitutako kirolarien, izendatutako teknikarien, eta antzekoen arabera).
		2.3.2	Gizonezko eta emakumezko taldeetako teknikari-taldeak osatu behar direnean (teknikarien, medikuen, laguntzaileen, kualifikazio-mailaren eta abarren kopurua) irizpide bera aplikatzea.
		2.3.3	Lehiaketetarako izendapen arbitralak egiteko irizpide formalak ezartzea.
		2.3.4	Gizonezko eta emakumezkoen lehiaketan artean baliabideak modu zuzenean esleitzen direla bermatzea.
2.4	<b>Estamentu teknikoan</b> emakumeen presentzia areagotzea.	2.4.1	Estamentu teknikoan emakumeen presentzia sustatzeko proiektuak garatu dituzten kirol-erakundeekin esperientziak trukatzeko saioak egitea.
		2.4.2	Modalitateko estamentu teknikoaren prestakuntza-ibilbidea federazio edo erakundeko kirolariei azaltzea.
		2.4.3	Erakundeko kirolariak erakartzea, teknikariak prestatzeko ikastaroak egiteko.
		2.4.4	Federazio edo kirol-erakundeko staff teknikoetan emakumeak sartzea.
		2.4.5	Esperientzia handiagoa duten emakume mentoreak izendatzea, emakume entrenatzaile gazteenen jardueraren jarraipena egiteko eta feedbacka eta laguntza emateko.
		2.4.6	Emakume entrenatzaileen esperientziak trukatzeko gune/saio-jardunaldi bat sortzea, -erakunde berarena edo beste modalitate batzuekin lankidetzan-, oztupoak identifikatzeko eta estamentu horretan emakumeen presentzian aurrera egiteko estrategiak ezartzeko.
		2.4.7	Genero-ikuspegi eta genero-indarkeriaren prebentzioarekin zerikusia duten edukiak estamentu teknikoaren prestakuntzetan txertatzea (4.3.1, 4.3.3 ekintzekin bat etorritik).
		2.4.8	Estamentu teknikoan erreferenteak diren emakumeak ikusaraztea (4.1.1 eta 5.3.3 ekintzekin bat etorritik).

ARDATZA		2. KIROL-JARDUERA	
HELBURU OROKORRA		Kirol-jardueraren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
2.5	<b>Estamentu arbitralean</b> emakumeen presentzia areagotzea.	2.5.1	Erakundeko kirolariak erakartzea, arbitroei prestakuntza emateko ikastaroak egiteko.
		2.5.2	Erakunde beraren edo beste modalitate batzuekin elkarlanean emakume arbitroen/epaileen esperientziak trukatzeko espazio/saio-jardunaldi bat sortzea, oztopoak identifikatzeko eta estamentu horretan emakumeen presentzian aurrera egiteko estrategiak ezartzeko.
		2.5.3	Esperientzia handiagoa duten emakume mentoreak izendatzea, emakume arbitro edo emakume epaile gazteagoen jardueraren jarraipena egiteko eta feedbacka eta laguntza emateko.
		2.5.4	Genero-ikuspegia eta genero-indarkeriaren prebentzioarekin zerikusia duten edukiak estamentu arbitraleko prestakuntzetan txertatzea (4.3.2, 4.3.3 ekintzekin bat etorritik).
		2.5.5	Estamentu arbitralean erreferentzia diren emakumeak ikusaraztea (4.1.2 eta 5.3.3 ekintzekin bat etorritik).



ARDATZA		3. GENERO-INDARKERIAREN PREBENTZIOA	
HELBURU OROKORRA		Genero-indarkeriaren prebentzioa erakundeko jarduera osoan txertatzea.	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
3.1	Genero-indarkeria <b>ekiditeko</b> neurriak hartzea.	3.1.1	Genero-indarkeriaren aurkako prebentzio- eta jarduera-protokolo bat prestatzea eta onartzea.
		3.1.2	Adingabekoeekin harremana duten federazioko langile guztiei sexu-deliturik ez izatearen ziurtagiria eskatzea noizean behin.
		3.1.3	Kirol-estamentuek, estamentu teknikoek (selektzioetako staff medikoa barne) eta estamentu arbitralek nahitaez sinatu behar dituzten Jokabide-Kodeak ezartzea, triptikoa sinatzen den unean edo rol-ariketa hasi behar duenean.
		3.1.4	Zuzendaritza Batzordeak eta erakundeko langile eta/edo boluntarioek Jokabide-Kodeei buruzko nahitaezko sinadura ezartzea.
		3.1.5	Bidaietarako eta ostatuetarako prebentzio-neurriak hartzea; aldagelak eta fisioterapia-gelak segurtasunez erabiltzeko; eta espazio mistoetan ukituak saihesteko, harmailetan portaera matxistak eta sari-banaketan sexismoa ekiditeko.
		3.1.6	Genero-indarkeriaren aurrean prebentzioan eta jarduketan lan egiten duten beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzeko bideak ezartzea.
3.2	Genero-indarkeriaren aurrean <b>jarduteko</b> jarraibideak ezartzea.	3.2.1	Genero-indarkeriaren arloan zehapen-araubide espezifiko bat txertatzea erakundeko diziplina-araudian.
		3.2.2	Genero-indarkeriako egoerak salatzeko kanal bat ezartzea.
		3.2.3	Genero-indarkeriaren inguruan jasotako salaketa guztien erregistroa egitea.



ARDATZA		3. GENERO-INDARKERIAREN PREBENTZIOA	
HELBURU OROKORRA		Genero-indarkeriaren prebentzioa erakundeko jarduera osoan txertatzea.	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
3.3	Genero-indarkeriaren inguruko <b>sentsibilizazioa eta prestakuntza</b> sustatzea.	3.3.1	Federazioko estamentu guztiak osatzen dituzten pertsona eta erakundeen artean, onartutako prebentzio- eta jarduera-protokoloa zabaltzea.
		3.3.2	Erakunde laguntzaile guztien artean eta azpikontrataturako enpresen eta federazioari edo erakundeari lotutako kanpoko pertsonen artean onartutako prebentzio- eta jarduera-protokoloa zabaltzea.
		3.3.3	Federazioari atxikitako erakundeen artean bidaietarako eta ostaturako gomendioak zabaltzea (kluben kasuan, egokitzea); aldagelak eta fisioterapia-gelak modu seguruan erabiltzea; eta espazio mistoetan ukituak saihestea, harmailetan portaera matxistak ekiditea eta sari-banaketan sexismoa ekiditea.
		3.3.4	Federazio edo erakundearekin lotutako pertsona guztiak genero-indarkeriako egoeren inguruan sentsibilizatzea, haien identifikazioa errazteko. Bereziki, LGTBQI+ pertsonen, desgaitasuna duten kirolariei, etorkinei eta adingabeei.
		3.3.5	Federazioko prestakuntza saioetan eta saio teknikoetan genero-indarkeriaren prebentzioarekin zerikusia duten edukiak txertatzea (4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 ekintzekin bat etorritik).
		3.3.6	Azaroaren 25eko kanpaina instituzionaletan laguntzea, Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Egunean.

ARDATZA		4. PRESTAKUNTZA	
HELBURU OROKORRA		Federazio edo erakundeko prestakuntza-jarduera guztietan genero-ikuspegia txertatzea.	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
4.1	Emakume eta gizonen berdintasunari buruzko ezagutza areagotzea, federazioko administrazio eta kiroleko <b>langileek prestakuntza eginez</b> .	4.1.1	Emakume eta gizonen berdintasunaren arloan langileen prestakuntza sustatzea (ikastaroetara, jardunaldietara eta antzekoetara joatea).
		4.1.2	Emakume eta gizonen berdintasunari buruzko sentsibilizazio-eta/edo prestakuntza-saioak antolatzea erakundearen barruan.
4.2	Emakumeek eta gizonen <b>prestakuntza-aukera berdina</b> dituztela bermatzea.	4.2.1	Langile guztiek etengabeko prestakuntza (barneko eta kanpoko prestakuntza) edukitzeko aukera errazteko neurriak hartzea.
		4.2.2	Norberaren prestakuntzako deialdi bakoitzean parte hartzen duten ikasleen erregistro eguneratua izatea, sexuaren arabera bereizita.
		4.2.3	Prestakuntza-ikastaroak egiten dituzten gizon eta emakumeei esperientzia praktikoa eskuratzeko eta laneratzeko aukera berdina emango dizkieten mekanismoak ezartzea.
		4.2.4	Lurraldeko datu-basea lortzeko prestakuntza teknikoak edo arbitralak egin dituzten Bizkaiko ikasleei buruzko informazioa dagokion Euskadiko Federazioari eskatzea.
4.3	IModalitatearen eremuan ematen diren <b>prestakuntza-dukietan genero-ikuspegia eta genero-indarkeriaren prebentzioa</b> txertatzea.	4.3.1	Gizon eta emakumezko kirol-teknikariaren prestakuntza-ikastaroen gai-zerrendan genero-ikuspegia eta indarkeriaren prebentzioa txertatzea.
		4.3.2	Gizon eta emakumezko arbitroak prestatzeko ikastaroen gai-zerrendan, genero-ikuspegia eta indarkeriaren prebentzioa txertatzea.
		4.3.3	Kliniks edo etengabeko prestakuntza-saioen gai-zerrendan genero-ikuspegia eta indarkeriaren prebentzioa txertatzea.
4.4	Prestakuntza-ikastaroetan <b>emakume irakasleen</b> presentzia areagotzea.	4.1.1	Teknikarientzako prestakuntza-ikastaroetan emakumeak irakasle gisa sartzea.
		4.1.2	Arbitroen prestakuntza-ikastaroetan emakumeak irakasle gisa sartzea.
		4.1.3	Kliniks-etan edo etengabeko prestakuntzako saioetan emakumeak irakasle gisa sartzea.

ARDATZA		5. KOMUNIKAZIOA	
HELBURU OROKORRA		Federazioak emakume eta gizonen berdintasunarekin duen konpromisoa proiektatzea, komunikazioaren bidez.	
BERARIAZKO HELBURUAK		EKINTZAK	
5.1	Federazio edo erakundeko dokumentazio eta komunikazio guztian <b>hizkera inklusibo bat eta ez-sexista</b> erabiltzea.	5.1.1	Federazioan edo erakundean protokolo bat ezartzea komunikazioan hizkera ez-sexista eta inklusibo bat erabiltzeko (zirkularrentzako ereduak, akta, kartelak, etab.).
		5.1.2	Barne-dokumentazioa berrikustea eta, hala badagokio, aldatzea hizkuntza inklusibo ez-sexista erabiliz.
		5.1.3	Kanpoko komunikazio guztia (zirkularrak, kartelak, prestakuntza-deialdiak, etab.) hizkuntza inklusibo batekin idaztea.
		5.1.4	Ezohiko kirol-ekitaldietan, lurralde-txapelketetan eta erakartzeko edo sustatzeko bestelako ekitaldien antolamenduan, hizkuntzaren ez-sexista eta inklusibo bat erabiltzea.
		5.1.5	Ezohiko kirol-ekitaldietan, lurralde-txapelketetan eta erakartzeko edo sustatzeko bestelako ekitaldien antolamenduan, eduki edo letra sexista duen musikarik ez jartzea.
5.2	<b>Komunikazio grafikoa eta presentzia egoki bat</b> bermatzea, irudi edo adierazpen estereotipatuak eta sexistarik erabili gabe.	5.2.1	Federazio edo erakundeko dokumentazio grafikoa berrikustea eta emakumeak sexualizatzen dituzten edo estereotipoak erabiltzen dituzten eta sexistatzat jotzen diren irudiak aldatzea (webguneak, ezkutuak, logoak, etab.).
		5.2.2	Garaikurren diseinuan genero-estereotipoak erreproduzitzen ez dituzten irudiak edo formak erabiltzea.
		5.2.3	Kirolariak ez diren emakumeek lehiaketetan edo ekitaldietan parte hartzeari buruzko adierazpen sexista guztiak ezabatzea (takoidun azafatak, gonak, etab.), hala badagokio.
5.3	Modalitateko <b>emakumeak ikusaraztea</b> komunikazio-euskarri guztietan	5.3.1	Gizon eta emakumeei emandako espazioak modu zuzenean banatzea (okupatutako espazioan eta informazioa ematen den ordenan), euskarri desberdinetan.
		5.3.2	Modalitatean aritzen diren emakume kirolariak ikusarazteko ekintza positiboak egitea.
		5.3.3	Estamentu teknikoetan eta estamentu arbitraletan emakumeak ikusaraztea (prestakuntza-deialdiak, kartelak, etab.).

### III. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA



Funtsezkoa da federazio edo kirol-erakunde bakoitzak ebaluazio bat egitea, berdintasun-planaren ezarpen-maila ezagutzeko.

Horregatik, prozesua hasten den unetik, Planaren aplikazio-esparruan ezarritako ekintzen urteko jarraipena nola egingo den diseinatzea garrantzitsua da. Helburu honekin, bi adierazle-mota ezarriko dira:

- **Gauzatze**-adierazleak: Berdintasun Planean jasota dauden babes-neurrien aplikazioaren jarraipena egitea da helburua, jada **ezarritak dauden** adieraziz (✓), edo oraindik **ezarri gabe** dauden adieraziz.
- **Eragile**-adierazleak: garatu den ekintza baten emaitzari buruzko informazioa ematen

dute; ekintza **nola** neurtuko den eta lortu nahi den efektua ekintzaren eraginez izan den edo ez adierazten dute; beraz, kuantifikagarriak izan behar dute. Informazioa sistematikoki biltzea komeni da, ekintzen ebaluazioa errazteko.

Emaitza kuantitatiboaz haratago, planaren inplementazioari buruz egindako ebaluazio oro informazio kualitatiboarekin osatzea komeni da. Informazio hori erakundea osatzen duten pertsonak osatu dituzten elkarrizketen edo eztabaida-taldeen bidez bildu ahal izango da.

Jarraian, jarduera-ardatz bakoitzean ezarritako ekintzen jarraipen eta ebaluazio kuantitatiborako eredu bat eskaintzen da.



**1. ANTOLAKETA ETA BARNE KUDEAKETA**

EKINTZAK		GAUZATZEA	ERAGINA
1.1.1	Estatutuak berrikustea eta dagozkien aldaketak egitea.		-
1.1.2	Lehiaketaren oinarriak, barne-araubideko arauak, diziplina-arauak, Kode Etikoa eta federazioak onartutako beste araudi batzuk berrikustea eta dagozkien aldaketak egitea.		Berrikusitako dokumentuen %-a, dauden dokumentu arau-emaile guztiekiko.
			Genero-ikuspegia duten dokumentuen %-a, dokumentu guztiekiko.
1.2.1	Modalitateari (estamentu guztietako lizentziak, kategoriak, emaitzak, etab.) eta federazio edo erakundeko langileei buruzko datuak biltzeko prozesu guztietan sexuaren aldagaia txertatzea.		Berrikusitako prozesuen %-a, informazioa biltzeko dauden prozesu guztiekiko.
			Sexua aldagaia barne hartzen duten prozesuen %-a, dauden prozesu guztiekiko.
1.2.2	Langileak (lan-kontratudunak, teknikariak, medikuak, arbitroak, etab.) hautatzeko eta mailaz igotzeko mekanismo formal eta gardenak ezartzea.		Mekanismo formalen inguruan egindako txertatze berrien %-a, txertatu berri guztiekin alderatuz.
			Lanean hasi diren emakumeen %-a, lanean hasi berriak direnekin alderatuz.
1.2.3	"Maskulinizatutako lanpostu edo roletan emakumeen presentzia areagotzeko neurriak hartzea."		Identifikatutako lanpostu maskulinizatu bakoitzean hartutako neurrien kopurua.
			Lanpostu bakoitzean emakume kopurua handitzea.
			Lanpostu bakoitzean dauden emakumeen %-a, guztizkoarekin alderatuz.
1.2.4	Federazioko langileen kontziliazio-beharrak identifikatzeko komunikazio-bide formalak ezartzea eta egokitzat jotzen diren neurriak ezartzea.		Bide formalaren bidez jasotako kontziliazio-eskaeren kopurua, sexuaren arabera.
			Kontziliazioa errazteko ezarritako neurrien kopurua, sexuaren arabera.
			Kontziliazio-neurriak eskuratu dituzten onuradunen kopurua, sexuaren arabera.
1.3.1	Aurrekontua aplikatzean, bere kontu-sail desberdinetan generoak urtero izango duen eragina zehaztea.		Emakumeetan egindako gastuaren %-a, aurrekontu osoarekin alderatuz.
			Aurrekontuko kontu-sail bakoitzean emakumeetan egindako gastuaren %-a.
1.3.2	Neurri zuzentzaileak aplikatzea (ekintza positiboa, birbanaketa, etab.) aurrekontuetako kontu-sailetan, generoaren eragina kontuan hartuta.		Aurrekontuko kontu-sail bakoitzean, emakumeetan egin den gastua zenbate gehitu den.

## 1. ANTOLAKETA ETA BARNE KUDEAKETA

EKINTZAK		GAUZATZEA	ERAGINA
1.3.3	Administrazio eta zerbitzuetako langileentzako soldata-politika ezartzea, dauden lanbide-taldeen arabera.		<p>Ezarritako soldaten %-a, lanbide-taldearen arabera, motaren eta sexuaren arabera.</p> <p>Lanbide-talde bakoitzean gizon eta emakumeek jaso duten batez besteko ordainsariaren arteko aldea (soldata-arrakala).</p>
1.3.4	Berdintasun-printzipioa errespetatzen duten kirol-arloko langileei (entrenatzailea, medikuak, osasun-langileak, arbitroa, etab.) ordaintzeko irizpideak ezartzea (entrenatzen den edo arbitratzen den kirol-mailaren arabera, ez kirolarien sexuaren arabera).		<p>Emakumeen %-a kirol-arloko langileen artean, motaren eta funtzioaren arabera.</p> <p>Kirol-estamentu eta kirol-maila bakoitzean gizon eta emakumeek jasotzen duten batez besteko ordainsariaren arteko aldea (soldata-arrakala).</p>
1.3.5	Pizgarria edo sari ekonomikoen esleipena banatzeko aplikatutako irizpideek emakume eta gizonen artean desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzea.		<p>Sexu bakoitzari zuzendu zaizkion pizgarri edo sari ekonomikoen kopurua.</p> <p>Emakumeetan pizgarrietan egin den gastuaren %-a, kontzeptu horretan orokorrean egin den gastuari dagokionez.</p> <p>Gizonei emandako sarien zenbatekoaren (€) eta emakumeei emandako zenbatekoaren (€) arteko aldea (arrakala).</p>
1.3.6	Zerbitzuen azpikontratazioan emakume eta gizonen berdintasuna bermatzeko baldintzak ezartzea.		<p>Azpikontrataturako zerbitzu edo enpresa bakoitzeko emakumezko eta gizezkoen %-a.</p> <p>Azpikontrataturako emakumezkoen %-a, zeharka kontratatutako pertsona guztiekin alderatuz.</p>
1.4.1	Zuzendaritza Batzordeetan emakume eta gizonen presentzia orekatua lortzeko irizpideak ezartzea.		<p>Emakume eta gizonen presentzia orekatua sustatzeko ezarritako irizpideen kopurua.</p> <p>Zuzendaritza Batzordean emakume kopuru haundiagoa egotea</p> <p>Zuzendaritza Batzordean emakumeen %-a.</p>
1.4.2	Batza eta federazio-Batzordeetan emakume eta gizonen presentzia orekatua lortzeko irizpideak ezartzea.		<p>Emakume eta gizonen presentzia orekatua sustatzeko ezarritako irizpideen kopurua.</p> <p>Organo bakoitzean emakume kopuru haundiagoa egotea.</p> <p>Organo bakoitzean dagoen emakumezkoen %-a, guztizkoarekin alderatuz</p>
1.4.3	Emakume kirolariak parte har dezaten kanal bat prestatzea, une-unean dauden premiei buruz Zuzendaritza Batzordeari informazioa eman diezaion, haien kirol-jardueraren garapena hobetzeko.		Parte hartzeko kanalaren bidez emakume kirolariek jasotako eskaeren edo proposamenen kopurua.

**1. ANTOLAKETA ETA BARNE KUDEAKETA**

EKINTZAK		GAUZATZEA	ERAGINA
1.5.1	Bereintasun Plana Batzarraren eskutik ofizialki onartua izatea, eta federazio edo erakundeko pertsona bat izendatzea emakume eta gizonen bereintasunaren arloko arduradun gisa (batzorde espezifiko bat sortzea ere planteatu daiteke).		Onarpenaren aldeko botoen %-a, erabaki-organoko kide guztiekiko.
1.5.2	Federazio edo erakundearen esparruan emakume eta gizonen bereintasunarekin zerikusia duten jarduerak antolatzea (mintegiak, jardunaldiak, etab.).		Antolatutako jardueren kopurua. Jarduera bakoitzean parte-hartzaileen kopurua, tipologiaren (estamentua, erakunde mota, etab.) eta sexuaren arabera.
1.5.3	"Emakume eta gizonen bereintasunarekin lotuta dauden eta beste erakunde batzuek antolatzen dituzten jarduera eta ekitaldietara joatea (mintegiak, erakusketak, sari-banaketak, etab.)."		Joaten den ekitaldietara. bertaratze kopurua eta ekitaldi mota Erakundetik bertaratu diren pertsonen kopurua, lanpostua eta sexua.
1.5.4	Emakume eta gizonen bereintasunari buruz hartutako konpromisoa, erakunde laguntzaile guztiei, azpikontratutako enpresei eta federazio edo erakundearekin lotutako pertsonari helaraztea.		Informatuta dauden erakunde laguntzaileen %-a, erakundearekin lotura duten erakunde guztiekiko.
1.5.5	Federazio edo erakundeko komunikazio-euskarri eta komunikazio-kanal guztietan emakume eta gizonen bereintasunaren inguruan hartutako konpromisoa ikusaraztea.		Erakundeak bereintasunarekin duen konpromisoa ikusarazteko egindako ekintzen kopurua. Emakume eta gizonen bereintasunarekiko konpromisoa agerian jartzen duten euskarri eta kanalen %-a, erakundeak erabilitako euskarri guztiekiko.





**2. KIROL-JARDUERA**

	<b>EKINTZAK</b>	<b>GAUZATZEA</b>	<b>ERAGINA</b>
2.1.1	Emakume kirolarien beharrak eta errealitatea aztertzea, hobetu beharreko arloak identifikatzeko egindako eskaintzan, LGTBIQI+ pertsonen, desgaitasuna duten kirolariei eta etorkinei arreta berezia eskainiz, eta ikuspegi intersektionala txertatuz.		Hautemandako premiei dagokienez, egindako aldaketen kopurua.
2.1.2	Egiturazko neurriak hartzea emakumeek kirola uztearen arriskua murrizteko eta modalitateari atxikitzen laguntzeko (eskaintza egokitzea, kategoriak sortzea, etab.).		Hartutako neurrien kopurua. Emakumezkoen kategorien lizentziakopuruaren aldaketa, aurreko urtearekin alderatuta.
2.1.3	LGTBIQI+ pertsonen, desgaitasuna duten kirolariei eta etorkinek kirol-modalitate edo kirol-erakundeetan sartzeko eta bertan mantentzeko aukera bermatzeko neurriak hartzea.		Hartutako neurrien kopurua. Kolektibo horietako pertsonen lizentziakopuruaren aldaketa.
2.1.4	Modalitatean emakumeen partaidetza bultzatzeko sustapen-ekintzak edo sustapen-ekitaldiak egitea, ikuspegi intersektionala txertatuz.		Gauzatutako ekintzen kopurua, diskriminazio motaren arabera. Helburu horrentzako antolatutako ekitaldi bakoitzeko parte-hartzaileen kopurua.
2.2.1	Kirol-materiala kirolarien artean banatzea, berdintasun-printzipioa errespetatuz (ekipamenduen, baloien eta abarren berrikuntza).		Kirol-materialean egindako gastua, kirolariaren eta sexuaren arabera.
2.2.2	Emakumeen kirol-materiala beren ezaugarri espezifikoetara egokitzea (baloien tamaina, bizikleta-modeloak, etab.).		Egin diren egokitzapenen kopurua.
2.2.3	Kirol-ekipamendurako hornidura bat dagoenean, -bai ezohiko kirol-ekitaldi bat antolatu behar denean, baita erakunde bertako kirolariak, teknikariak edo arbitroak ekipatu behar direnean ere-, irizpide teknikoaren arabera aukeratu behar da emakume eta gizonen kirol-ekipamendua, -sexu bakoitzaren antropometriari egokituta-, eta horrek ez dituela emakumeak kosifikatzen edo sexualizatzen bermatu behar da.		Irizpide antropometrikoen arabera egindako ekipamendu-kopurua, sexuaren eta estamentuaren arabera. Sexu bakoitzaren antropometriari egokitu den kirol-ekipamendua banatu den aparteko ekitaldien %-a
2.2.4	Kirol-ekipazioko hornidura bat dagoenean, -bai ezohiko kirol-ekitaldi bat antolatu behar denean, baita erakunde bertako kirolariak, teknikariak edo arbitroak ekipatu behar direnean ere-, neurri mota guztiak eskaini behar zaizkie bi sexu motei.		Neurri mota guztiak duten kirol-ekipamendua banatu den ezohiko ekitaldien %-a

## 2. KIROL-JARDUERA

EKINTZAK		GAUZATZEA	ERAGINA
2.2.5	Sarien banaketa ekitatibo bat egitea, kirol-kategoriaren arabera eta ez parte-hartzaileen sexuaren arabera.		Sariak eman diren ekitaldien kopurua.  Sarien banaketa zuzena duten ekitaldien %-a, ekitaldien guztizkoari dagokionez.
2.2.6	Gizonezko eta emakumezko taldeen artean kirol-instalazioak modu ekitatiboan esleituko direla bermatzeko irizpideak ezartzea, bai selekzioen esparruan, baita federazioak edo erakundeak antolatutako lehiaketetan ere (bai instalazio mota eta kokapena, baita txandak eta ordutegiak ere, bai lehiaketa eta entrenamendukoak, emakumeei eta gizonei esleituak).		Lehiaketen, teknifikazio eta entrenamendu antolatuen %-a, kirol-instalazioak gizon eta emakumeen artean modu ekitatiboan esleituta.
2.2.7	Kirol-lehiaketak edo kirol-ekitaldiak antolatzean, epaileentzako nahiz kirolarientzako aldageletako ekipamendua bermatzea.		Emakume arbitroentzako zein emakume epaileentzako aldageletako ekipamendua dituzten lehiaketa antolatuen %-a.
2.2.8	Ezohiko kirol-ekitaldiak antolatzean, emakumeentzako komun publikoen ekipamendu egokia egitea.		Ekitaldi bakoitzean prestatutako gizonezko eta emakumezkoen komunen kopurua, sexu bakoitzeko partaide-kopuruaren arabera.
2.3.1	Teknikifikazio-programetan bidezko plangintza bat egitea (kontzentrazio-kopurua sexuaren arabera, deitutako kirolariak, esleitutako teknikariak, etab.).		Kontzentrazio/deialdi kopurua, sexuaren arabera.  Teknikifikazio-programetara deitutako kirolari kopurua sexuaren arabera.  Gizonezkoen deialdiei esleitutako teknikari kopurua.  Emakumeen deialdiei esleitutako teknikari kopurua.
2.3.2	Gizonezkoen eta emakumezkoen taldeetako kidego teknikoak egiteko irizpide bera aplikatzea (teknikarien, medikuen, laguntzaileen kopurua; kualifikazio-maila etabar).		Gizonezkoen taldeei esleitutako teknikari kopurua eta haien kualifikazio-maila.  Emakumezkoen taldeei esleitutako teknikari kopurua eta haien kualifikazio maila.
2.3.3	Lehiaketetarako izendapen arbitralak egiteko irizpide formalak ezartzea.		Emakume arbitroen izendapenen kopurua, guztizko emakume arbitro kopuruarekin alderatuta.  Arbitroen esleipen-kopurua, arbitroen guztizko kopuruari dagokionez.
2.3.4	Gizonezko eta emakumezkoen lehiaketen artean arbitroen banaketa ekitatiboa bermatzea.		Emakumezkoen lehiaketa kopuruaren artean emakumezkoen lehiaketetako arbitro kopuru.  Gizonezkoen lehiaketetako arbitro kopurua, gizonezkoen lehiaketa-kopuruaren artean.

## 2. KIROL-JARDUERA

	EKINTZAK	GAUZATZEA	ERAGINA
2.4.1	Estamentu teknikoan emakumeen presentzia sustatzeko proiektuak garatu dituzten kirol-erakundeekin esperientziak trukatzeko saioak egitea.		<p>Egindako truke-saio kopurua.</p> <p>Saioetan parte hartu duten erakunde kopurua.</p> <p>Saioetan parte hartu duten pertsona kopurua, sexuaren arabera.</p>
2.4.2	Modalitateko estamentu teknikoaren prestakuntza-ibilbidea federazioko edo erakundeko kirolariari azaltzea.		<p>Kirolariekin egindako azalpen-ekintzen kopurua.</p> <p>Informazioa jaso duten kirolari kopurua.</p>
2.4.3	Erakundeko kirolariak erakartzea teknikariak prestatzeko ikastaroak egiteko.		<p>Egindako kaptazio-ekintza kopurua.</p> <p>Teknikarien prestakuntza-ikastaroetan izena eman duten kirolari kopurua.</p>
2.4.4	Federazio edo kirol-erakundeko staff teknikoetan emakumeak sartzea.		<p>Staff teknikoak osatzen dituzten emakume kopurua.</p> <p>Staff teknikoak osatzen dituzten partaide guztietatik emakumeen %-a.</p>
2.4.5	Esperientzia handiagoa duten emakume mentoreak izendatzea, emakume entrenatzaile gazteenen jardueraren jarraipena egin dezaten eta feedbacka eta laguntza eman diezaieten.		<p>Erakundeak izendatutako emakume mentoreen kopurua.</p> <p>Emakume mentoreek egindako jarraipen-ekintza kopurua.</p> <p>Emakume mentoreen laguntza jasotzen duten emakume entrenatzaile kopurua.</p>
2.4.6	Emakume entrenatzaileen esperientziak trukatzeko gune/saio-jardunaldi bat sortzea, -erakunde berarena edo beste modalitate batzuekin lankidetzan-, estamentu horretan emakumeen presentzian oztopoak identifikatzeko eta aurrera egiteko estrategiak ezartzeko		<p>Egindako saio kopurua.</p> <p>Parte-hartzaile kopurua (hala badagokio, erakundea eta modalitateka).</p> <p>Identifikatutako oztopo kopurua.</p> <p>Proposatutako estrategia kopurua.</p>
2.4.7	Genero-ikuspegia eta genero-indarkeria prebentzioarekin zerikusia duten edukiak txertatzea estamentu teknikoko prestakuntzetan. (4.3.1, 4.3.3 ekintzekin bat etorritik)		<p>Gai hori lantzen duten prestakuntzen %-a, egindako kliniks edo teknikari prestakuntza-ikastaroen guztizkoaren gainean.</p> <p>Teknikarien prestakuntza bakoitzean arlo horretan emandako ordu-kopurua, prestakuntza bakoitzaren iraupen-ordu guztiekin alderatuz.</p> <p>Ikasgai hau irakasten duen prestakuntza jaso duten pertsona kopurua, sexuaren arabera.</p>

## 2. KIROL-JARDUERA

EKINTZAK	GAUZATZEA	ERAGINA
2.4.8 Estamentu teknikoan erreferenteak diren emakumeak ikusaraztea (4.1.1 eta 5.3.3 ekintzekin bat etorriz).		<p>Emakume irakasleen %-a, teknikarientzako prestakuntza-ikastaro edo kliniks-etako irakasle guztiekiko.</p> <p>Kliniks-en edo teknikarientzako prestakuntza-ikastaroen irakasle-taldean emakume kopuru handiagoa egotea.</p> <p>Egindako ikusarazteko ekintzen kopurua, euskarri-motaren arabera (webgunea, sare sozialak, artikulua, kartelak, etab.).</p>
2.5.1 Erakundeko kirolariak erakartzea arbitroentzako prestakuntza emateko ikastaroak egiteko.		<p>Egindako kaptazio-ekintza kopurua.</p> <p>Arbitroak prestatzeko ikastaroetan izena eman duten kirolari kopurua.</p>
2.5.2 Emakume arbitro/epaileen esperientziak trukatzeko espazio/saio-jardunaldi bat sortzea, -erakunde berarena edo beste modalitate batzuekin elkarlanean-, estamentu horretan emakumeen presentzian oztopoak identifikatzeko eta aurrera egiteko estrategiak ezartzeko.		<p>Egindako saio kopurua.</p> <p>Parte-hartzaile kopurua (hala badagokio, modalitatearen arabera).</p> <p>Identifikatutako oztopo kopurua.</p> <p>Proposatutako estrategia kopurua.</p>
2.5.3 Esperientzia handiagoa duten emakume mentoreak izendatzea, emakume arbitro edo emakume epaile gazteagoen jardueraren jarraipena egin dezaten eta feedbacka eta laguntza eman diezaieten.		<p>Erakundeak izendatutako emakumezko mentoreen kopurua.</p> <p>Emakumezko mentoreek egindako jarraipen-ekintzen kopurua.</p> <p>Emakume mentoreen laguntza jasotzen duten emakume arbitroen kopurua.</p>
2.5.4 Genero-ikuspegia eta genero-indarkeriaren prebentzioarekin zerikusia duten edukiak arbitraje-estamentuko prestakuntzetan txertatzea(4.3.2, 4.3.3 ekintzekin bat etorriz).		<p>Gai hori barne hartzen duten prestakuntzen %-a, egin diren arbitroen prestakuntza-ikastaroen edo kliniks guztizkoaren gainean.</p> <p>Teknikarien prestakuntza bakoitzean arlo horretan emandako ordu-kopurua, prestakuntza bakoitzaren iraupen-orduen guztizkoaren gainean.</p> <p>Ikasgai hau barne hartzen duen prestakuntza jaso duten pertsona kopurua, sexuaren arabera.</p>
2.5.5 "Estamentu arbitralean erreferenteak diren emakumeak ikusaraztea (4.1.2 eta 5.3.3 ekintzekin bat etorriz)"		<p>Emakumezko irakasleen %-a, arbitroen prestakuntza-ikastaro edo kliniks-etako irakasle guztiekiko.</p> <p>Kliniks-etako edo arbitroen prestakuntza-ikastaroetako irakasle-taldean emakume kopuru handiagoa egotea.</p> <p>Ikusarazteko egin diren ekintzen kopurua, euskarri-motaren arabera (webgunea, sare sozialak, artikulua, kartelak, etab.).</p>

3. GENERO-INDARKERIAREN PREBENTZIOA			
3.	EKINTZAK	GAUZATZEA	ERAGINA
3.1.1	Genero-indarkeriaren aurkako prebentzio- eta jarduera-protokolo bat prestatzea eta onartzea.		Onarpenaren aldeko botoen %-a, emandako boto guztiekiko.
3.1.2	Noizean behin, adingabeekin harremana duten federazioko langile guztiei sexu-deliturik ez izatearen ziurtagiria eskatzea.		Denboraldi bakoitzean eskatutako ziurtagirien %-a, adingabeekin harremana duten pertsona guztiekiko, estamentuaren eta sexuaren arabera.
3.1.3	Kirol-estamentuek, estamentu teknikoek (selekzioen staff medikoa barne) eta estamentu arbitralek Jokabide-Kodeak nahitaez sinatu behar dituztela ezartzea, triptikoa sinatzen den unetik edo rol-ariketaren hasieran.		Estamentu bakoitzean jokabide-kodea sinatu duten pertsonen %-a, sexuaren arabera.
3.1.4	Zuzendaritza Batzordeak eta erakundeko lan-kontratuko langileek eta/edo boluntarioek Jokabide-Kodeak nahitaez sinatu behar dituztela ezartzea.		Jokabide-kodea sinatu duten Zuzendaritza Batzordeko kideen, lan-kontratuko langileen eta boluntarioen %-a.
3.1.5	Bidaietarako eta ostatuertarako prebentzio-neurriak hartzea; aldagelak eta fisioterapia-gelak modu seguruan erabiltzeko; eta ukituak ekiditeko espazio mistoetan, harmailetan portaera matxistak ekiditeko eta sari-banaketan sexismoa saihesteko.		Hartutako prebentzio-neurrien kopurua. Prebentzio-neurriak ezarri diren jardueren edo espazioen %-a, identifikatutako jarduera edo espazio guztiekiko.
3.1.6	Genero-indarkeriaren aurrean, prebentzioan eta jarduketan lan egiten duten beste erakunde batzuekin lankidetzatza-bideak ezartzea.		Arlo horretan lan egiten duten beste erakunde batzuekin lankidetzan egin diren bilera, komunikazio edo jarduera kopurua. Elkarlanean ibilitako erakunde kopurua
3.2.1	Erakundeko diziplina-araudian, genero-indarkeriaren arloko zehapen-araubide espezifiko bat txertatzea.		Gaiarekin lotuta ezarri diren zehapen kopurua, estamentuaren eta sexuaren arabera. Ezarritako zehapen kopurua, jasotako salaketa kopuruari dagokionez.
3.2.2	Genero-indarkeriako egoerak salatzeako kanal bat ezartzea.		Estamentu eta sexuaren arabera jasotako salaketa kopurua, bai erasotzailearengandik eta bai biktimarengandik.

### 3. GENERO-INDARKERIAREN PREBENTZIOA

EKINTZAK		GAUZATZEA	ERAGINA
3.2.3	Genero-indarkeriarekin zerikusia duten eta jasotako salaketa guztien erregistroa egitea.		Jasotako kontsulta eta salaketa kopurua. Erregistratutako kontsulta eta salaketa kopurua.
3.3.1	Federazioko estamentu guztiak osatzen dituzten pertsona eta erakundeen artean, onartutako prebentzio- eta jarduera-protokoloa zabaltzea.		Informazioa bidali zaien erakunde eta pertsonen kopurua, sexuaren eta erakunde/estamentu motaren arabera berezita. Erakunde guztien eta pertsona partaideei buruzko informazioa bidali zaien erakunde eta pertsonen %-a, sexuaren arabera.
3.3.2	Erakunde laguntzaile guztien, azpikontratutako enpresen eta federazioari edo erakundeari lotutako kanpoko pertsonen artean onartutako prebentzio- eta jarduera-protokoloa zabaltzea.		Informazioa bidali zaien erakunde eta pertsona laguntzaileen kopurua, sexuaren eta entitate motaren arabera berezita.
3.3.3	Federazioari atxikitako erakundeen artean bidaietarako eta ostaturako gomendioak zabaltzea (kluben kasuan, egokitzea); aldagelak eta fisioterapia-gelak modu seguruan erabiltzea; eta espazio mistoetan ukituak saihestea, harmailetan portaera matxistak eta sari-banaketan sexismoa ekiditea.		Informazioa bidali zaien erakunde eta pertsonen kopurua, sexuaren eta erakunde/estamentu motaren arabera berezita.
3.3.4	Federazio edo erakundearekin zerikusia duten pertsona guztiak genero-indarkeriako egoeren inguruan sentibilizatzea, haien identifikazioa errazteko. Bereziki, LGTBIQI+ pertsonen, desgaitasuna duten kirolariei, etorkinei eta adingabeei.		Informazioa bidali zaien pertsona kopurua, sexuaren eta erakunde/estamentu motaren arabera berezita.
3.3.5	Federazioko-saiotan prestakuntza eta saio teknikoetan genero-indarkeriaren prebentzioarekin zerikusia duten edukiak txertatzea (4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 ekintzekin bat etorriz).		Ikasgai hau txertatzen duten prestakuntzen %-a, egindako prestakuntza guztiekiko. Prestakuntza bakoitzean arlo horretan emandako ordu-kopurua, prestakuntza bakoitzak irauten duen ordu guztiekiko. Gai hori barne hartzen duen prestakuntza jaso duten pertsona kopurua, estamentu eta sexuaren arabera.
3.3.6	Azaroaren 25eko kanpaina instituzionaletan laguntzea, Emakumeenganako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Egunean		Erakundetik laguntzen duen pertsona-kopurua, bere lanpostua eta sexua. Elkarlanean ibiltzen den kanpaina kopurua eta mota

## 4. PRESTAKUNTZA

EKINTZAK		GAUZATZEA	ERAGINA
4.1.1	Langileen prestakuntza emakume eta gizonen berdintasunaren arloan sustatzea (ikastaroetara, jardunaldietara eta antzekoetara joatea).		Ikastaroei buruz langileei jakinarazten zaizkien ikastaro kopurua. Egindako ikastaro kopurua, sexuaren eta lanpostu/estamentuaren arabera.
4.1.2	Emakume eta gizonen berdintasunari buruzko sentsibilizazio-saioak eta/edo prestakuntza-saioak antolatzea erakundearen barruan.		Antolatutako barne-saio kopurua. Parte-hartzaile kopurua, sexuaren, lanpostu/estamentuaren arabera. Parte-hartzaile %-a, lanpostu/estamentu bakoitzeko guztizkoarekiko.
4.2.1	Langile guztiek etengabeko prestakuntza (barne eta kanpoko prestakuntza) errazago eskura dezaten neurriak hartzea.		Prestakuntza errazago eskuratzeko hartutako neurrien kopurua.
4.2.2	Norberarentzako prestakuntza-deialdi bakoitzean parte hartzen duten ikasleen erregistro eguneratua izatea, sexuaren arabera bereizita.		-
4.2.3	Prestakuntza-ikastaroak egiten dituzten gizon eta emakumeei, esperientzia praktikoa hartzeko eta laneratzeko aukera berdinak emateko mekanismoak ezartzea.		Prestakuntza bakoitza egiten duten pertsona kopurua, estamentu eta sexuaren arabera. Praktikak eta laneratzzea eskaintzen zaien pertsona kopurua, prestakuntza eta sexuaren arabera. Prestakuntzaren ondoren praktikak egiten dituzten edo lanpostu bat lortzen duten gizonen %-a, prestakuntzan parte hartzen duten gizonen guztizkoarekiko. Prestakuntzaren ondoren praktikak egiten dituzten edo lanpostu bat lortzen duten emakumeen %-a, prestakuntzan parte hartzen duten emakumeen guztizkoarekiko.
4.2.4	Lurraldeko datu-basea lortzeko prestakuntza teknikoak edo arbitralak egin dituzten Bizkaiko ikasleei buruzko informazioa dagokion Euskadiko Federazioari eskatzea.		-



#### 4. PRESTAKUNTZA

EKINTZAK		GAUZATZEA	ERAGINA
4.3.1	Kirol-teknikariaren prestakuntza-ikastaroen gai-zerrendan, genero-ikuspegi eta indarkeriari buruzko prebentzioa txertatzea.		Arlo hau eskaintzen duten prestakuntzen %-a, teknikarientzako egindako prestakuntza-ikastaro guztiekin alderatuta.
			Teknikarien prestakuntza bakoitzean arlo honi eskaini zaion ordu-kopurua, prestakuntza bakoitzaren iraupen-orduen guttizkoarekiko.
			Arlo hau barne hartzen duen prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera.
4.3.2	Arbitroak prestatzeko ikastaroen gai-zerrendan genero-ikuspegi eta indarkeriari buruzko prebentzioa txertatzea.		Arlo hau txertatzen duten prestakuntzen %-a, arbitroentzako egin diren prestakuntza-ikastaro guztiekiko.
			Arbitroen prestakuntza bakoitzean arlo honi eskaini zaizkion ordu-kopurua, prestakuntza bakoitzak izan duen iraupen-ordu guztiekin alderatuta.
			Arlo hau barne hartzen duen prestakuntza jaso duten pertsona kopurua, sexuaren arabera.
4.3.3	Kliniks-en edo etengabeko prestakuntza-saioen gai-zerrendan genero-ikuspegi eta indarkeriari buruzko prebentzioa txertatzea.		Gai hori txertatzen duten kliniks-en %-a, egindako kliniks-en guttizkoarekin alderatuta.
			Klinik bakoitzean arlo honi buruz egindako ordu-kopurua, bakoitzaren iraupen-orduen guttizkoarekin alderatuta.
			Arlo hau barne hartzen duen prestakuntza jaso duten pertsona kopurua, sexuaren arabera
4.1.1	Teknikariak prestatzeko ikastaroetan emakumeak irakasle gisa sartzea.		Emakume irakasleen %-a, irakasle guztiekiko.
			Irakasle-taldean emakume kopuru handiago egotea.
4.1.2	Arbitroentzako prestakuntza-ikastaroetan emakumeak irakasle gisa sartzea.		Emakume irakasleen %-a, irakasle guztiekiko.
			Irakasle-taldean emakume kopuru handiago egotea.
4.1.3	Kliniks-etan edo etengabeko prestakuntza-saioetan emakumeak irakasle gisa sartzea		Emakume irakasleen %-a irakasle guztiekiko.
			Irakasle-taldean emakume kopuru handiago egotea.

## 5. KOMUNIKAZIOA

	EKINTZAK	GAUZATZEA	ERAGINA
5.1.1	Federazio edo erakundearen protokolo bat ezartzea komunikazioan hizkera ez-sexista eta inklusiboa erabiltzeko (zirkulatzeko ereduak, akta, kartelak, etab.).		-
5.1.2	Barne-dokumentazioa berrikustea eta, hala badagokio, aldatzea, hizkuntza inklusibo ez-sexista erabiliz.		Berrikusitako dokumentu kopurua. Hizkuntza inklusiboan idatzita dauden barne-dokumentuen %-a, dokumentu guztiekiko.
5.1.3	Kanpoko komunikazio guztia (zirkularrak, kartelak, prestakuntza-deialdiak, etab.) hizkuntza inklusiboarekin idaztea.		Hizkuntza inklusiboarekin idatzitako kanpoko dokumentazioaren %-a, kanpoko dokumentu guztiekiko.
5.1.4	Ezohiko kirol-ekitaldien, lurralde-txapelketen eta erakartzeko edo sustatzeko bestelako ekitaldien antolamenduan, hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboa egitea.		Komunikazioan hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboa egin duten ekitaldien %-a.
5.1.5	Ohiz kanpoko kirol-ekitaldien, lurralde-txapelketen eta jendea erakartzeko edo sustatzeko bestelako ekitaldien antolamenduan, eduki sexista duen musikarik ez erreproduzitzea.		Eduki sexistarik gabeko musika erreproduzitzea bermatu den ekitaldien %-a, antolatutako ekitaldi guztiekiko.
5.2.1	Federazio edo erakundearen dokumentazio grafikoa berrikustea, eta emakumeak sexualizatzen dituzten edo estereotipoak erreproduzitzen dituzten eta sexistatzat jotzen diren irudiak aldatzea (webguneak, ezkuak, logoak, etab.).		Berrikusitako euskarri kopurua. Euskarri edo dokumentu grafiko ez-sexisten edo guztizkoaren gaineko estereotipoak erreproduzitzen ez dituztenen %-a.

## 5. KOMUNIKAZIOA

	EKINTZAK	GAUZATZEA	ERAGINA
5.2.2	Garaikurren diseinuan genero-estereotipoak erreproduzitzen ez dituzten irudiak edo formak erabiltzea.		Generoaren arabera estereotipatu gabeko trofeo %a, emandako trofeo guztiekiko.
5.2.3	Lehiaketetan edo ekitaldietan kirolariak ez diren emakumeen partaidetzari (takoidun azafatak, gonak, etab.) buruzko adierazpen sexista guztiak ezabatzea, hala badagokio.		Adierazpen sexistarik ez duten ekitaldien %a, ekitaldi guztiekiko.
5.3.1	Ohiz kanpoko kirol-ekitaldien, lurralde-txapelketen eta jendea erakartzeko edo sustatzeko bestelako ekitaldien antolamenduan, eduki sexistako musika-letrarik ez erreproduzitzea.		<p>Federazioan gizon eta emakumeei buruzko informazioa erakusten duten euskarri kopurua, motaren eta sexuaren arabera.</p> <hr/> <p>Gizon eta emakumeei buruzko informazioa modu ekitatiboan erakusten duten euskarrien %a.</p> <hr/> <p>Gizonei buruzko informazioa lehentasunezkoztat duten euskarrien %a (ordena, tamaina, hedadura, etab.), partekatutako espazio guztiekiko.</p> <hr/> <p>Emakumei buruzko informazioa lehentasunezkoztat duten euskarrien %a (ordena, tamaina, hedadura, etab.), partekatutako espazio guztiekiko.</p>
5.3.2	Modalitatean aritzen diren emakume kirolariak ikusarazteko ekintza positiboak egitea.		Ikusarazteko egindako ekintzen kopurua, euskarri-motaren arabera (webgunea, sare sozialak, artikulua, kartelak, etab.)
5.3.3	Estamentu teknikoetan eta estamentu arbitralean emakumeak ikusaraztea (prestakuntza-deialdiak, kartelak, etab.).		Ikusarazteko egindako ekintzen kopurua, euskarri-mota (webgunea, RRS, artikulua, kartelak, etab.) eta estamentuaren arabera.

## IV. ESTEKA INTERESGARRIAK



Arabako Foru Aldundia (Avento Consultoría) (2019).  
*Arabako eskola-kirolean genero-ikuspegia txertatzeko gida.*

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea  
(Eulàlia Lledó Cunill) (2009).  
*Hizkuntzaren gida kirol esparrurako.*

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea  
(Avento Consultoría) (2015).  
*Kirolean emakumeen aurkako sexu-jazarpena eta abusua prebenitzeko gida.*

Euskal Kirol Federazioen Batasuna (2010) (Avento Consultoría).  
*Euskal kirol-federazioetan genero-ikuspegia txertatzeko gida*

Eusko Jaurlaritza (Avento Consultoría) (2008).  
*Kirolean berdintasunezko komunikazioa edukitzeko gida.*

Eusko Jaurlaritza (Ncuentra Consultoría) (2016).  
*Berdintasuna landuz euskal federazioen esparruan: hausnarketa gidatuz ekintzara pasatzeko.*

Espainiako Udalerrien eta Probintzien Federazioa  
(Avento Consultoría) (2008).  
*Tokiko kirol-esparruan genero-ikuspegia txertatzeko gida.*

Kirol Kontseilu Gorena (Avento Consultoría) (2012).  
*Espainiako kirol-federazioen kudeaketan berdintasuna txertatzeko gida.*

## BESTE BALIABIDE BATZUK



Nazioarteko Batzorde Olinpikoa (s.f.).  
*Gender Equality in Sport*  
Kirolean genero-berdintasuna sustatzeko txostenak,  
gidak eta gomendioak.

Europako Kontseilua (2019).  
*ALL IN: Towards Gender Balance in Sport*  
Datuak, gida, berdintasuna sustatzeko gomendioak,  
jardunbide egokien adibideak.

European Institute for Gender Equality (s.f.).  
*Sport*  
Genero-desberdintasuna kirolean, datuak,  
genero-ikuspegia txertatzeko adibideak..







 **Bizkaia**  
foru aldundia  
diputación foral



 **Bizkaia**  
foru aldundia  
diputación foral