

**El PACTO MUNDIAL, comienza, " aquí mismo ..."**



**en ASFEDEBI, en BIZKAIA, en EUSKADI ...  
procurando "valor compartido".**



**ASFEBEBI**

*Bizkaiko Kirol  
Federakundeen Elkarte  
Asociación de Federaciones  
Deportivas de Bizkaia*



---

# **COMUNICACIÓN de COMPROMISO (COE) -2021-**

---

## 1.- DE CLARACIÓN DEL PRESIDENTE

A nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que ASFEBI reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de servicio, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente

En Bilbao, a 20 de Julio del 2021



**ASFEBI**  
Bizkaiko Kirol Federakundeen Elkarteak  
Asociación de Federaciones Deportivas de Bi.  
Martín Beruete  
Tel: 94 42 57 10 - Fax: 94 42 10 12

Fdo: **ALBERTO SERRANO MORA**

-Presidente de ASFEBI-

## 2.- ¿QUIÉNES SOMOS...?

Que mejor manera de fundamentar nuestro -COE 2021-, que hacerlo desde la atalaya de palabras que siempre han estado presentes en nuestras ideas, en los compromisos expresados, en los proyectos emprendidos, en nuestros mensajes, y sobremanera, en los valores de la propia entidad.



**Lo más grande de ASFEDEBI,  
es que fuimos capaces de imaginarla...  
Que fue una visión compartida,  
lo que a la postre la hace funcionar**

**Hay quienes aunque nos quedemos solos y solas,  
tenemos que seguir manteniendo  
las “Asfedebis” de la imaginación.**

**IMAGINAR LA REALIDAD,  
SIGUE SIENDO TAN IMPORTANTE COMO  
CONSTRUIRLA...**



## -25º ANIVERSARIO-



**1996** ... Nuestra vieja y querida  
**KIROL ETXEA -CASA del DEPORTE-**  
en la c/ José María Escuzá -Bilbao



**2021** ... Nuestra nueva y coqueta ubicación  
en la c/ Martín Barúa Picaza que comparte ubicación  
y sueños de futuro, con el FRONTÓN BIZKAIA



## Quienes somos

La Asociación de Federaciones Deportivas de Bizkaia -ASFEBEBI- nace en 1996, al amparo de la Ley de Asociaciones de 1988, impulsada por la Dirección de Juventud y Deportes del Departamento de Cultura de la Diputación Foral de Bizkaia, con el fin de que pudiera ocuparse de todas las gestiones comunes relativas al conjunto de las federaciones vizcaínas. En principio, el proyecto lo constituían 8 entidades. En la actualidad la Asociación la componen la totalidad de las Federaciones Deportivas de Bizkaia-45-.

Los primeros servicios fueron el Centro de Medicina Deportiva y el de Transporte. La Carta de Servicios al cabo de 25 años de existencia, se divide en dos líneas de actuación:

.- Servicio federativo integral, a sus entidades afines y a las modalidades sin adscripción federativa:

- Medicina Deportiva
- Apoyo económico-administrativo; Atención al público, Tramitaciones federativas convenidas, Apoyo y gestión contable, Apoyo en gestión y mejora federativa
- Coordinación de servicios comunes en locales federativos. Utilización de espacios comunes
  - Asesoría jurídica
  - Euskera
  - Transportes
  - Prensa
  - Intranet federativo
  - Asistencia en proyectos de igualdad
  - Prensa y Comunicación

.- Colaboración institucional con entidades públicas y privadas:

- Servicio de Formación KITEB
- Servicio de Gestión contable, laboral y fiscal
- Diputación Foral de Bizkaia: Servicio de apoyo en la gestión de los programas de Deporte Escolar
  - Emakunde: Igualdad y Políticas de Género
  - Convenios con Universidades

---

DEPORTISTAS  
FEDERADOS-AS:  
**78.000 aprox.**

DEPORTISTAS  
ESCOLARES:  
**40.000 aprox.**



**KIROL ETXEA, en BILBAO**

---

FEDERACIONES  
DEPORTIVAS: **45**

CLUBES: **2.659**

AGRUPACIONES  
DEPORTIVAS: **145**

**La capacidad de gestión y de influencia de ASFEDEBI, se presume tan amplia, como amplio es el espectro de entidades y personas que, con habitualidad, se relacionan de una u otra manera con la Asociación.**

Nuestra Asociación, es una organización proveedora de servicios deportivos, cuya cultura institucional es la siguiente:

### ➤ **MISIÓN:**

**ASFEDEBI** tiene como misión el apoyo a las federaciones deportivas de Bizkaia, con el fin de contribuir a su consolidación y pervivencia en el tiempo.

Para ello prestamos servicios de apoyo a la gestión, potenciando sinergias y actuando como intermediarios entre las Instituciones y las Federaciones.



### ➤ **VISIÓN:**

Ser la referencia clave en el ámbito de Asociaciones de Federaciones Deportivas, para la prestación de servicios de apoyo e intermediación ante las Instituciones.

### ➤ **ACTIVIDAD PRINCIPAL**

Coadyuvar en el desarrollo del deporte federado de Bizkaia y en el deporte en general, brindando servicios y apoyo en su gestión a las Federaciones Deportiva





### **-ASFEDEBI-**

**-KIROL ETXEA-** c/ Martín Barúa Picaza nº 27 BILBAO 48003

Tlfs: 944423960 (**Servicios generales**)

944410904 (**Medicina Deportiva**)

944410900 (**Deportes Escolar**)

Email: [asfedebi@asfedebi.eus](mailto:asfedebi@asfedebi.eus)

Web: [www.asfedebi.eus](http://www.asfedebi.eus)

### **3.- Avances realizados en la aplicación de los 10 PRINCIPIOS del PACTO MUNDIAL y en apoyo a los OBJETIVOS de DESARROLLO SOSTENIBLE**

#### **Derechos humanos**

- Garantizamos que a las personas trabajadoras se les proporcionen instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.
- Protegemos a las mismas de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.
- Tomamos medidas para eliminar los ingredientes, diseños, defectos o efectos secundarios que podrían dañar o amenazar la vida humana y la salud durante la fabricación, utilización o eliminación de productos.

#### **Trabajo**

- Garantizamos que la empresa no participa en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas.
- Cumplimos con los estándares mínimos de salario.
- Garantizamos que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos.

#### **Medio ambiente**

- Evitamos el daño ambiental a través del mantenimiento regular de los procesos de servicio y sistemas de protección ambiental (ahorro energético, etc.).
- Garantizamos procedimientos de emergencia para prevenir y abordar los accidentes que afectan el medioambiente y la salud humana.
- Minimizamos el uso de químicos y otras sustancias peligrosas y garantizamos el manejo y almacenamiento seguro de estos.

#### **Anticorrupción**

- Evaluamos el riesgo de la corrupción en la gestión de los servicios.
- Garantizamos que los procedimientos internos respaldan el compromiso anticorrupción de la empresa.

## Medición de los RESULTADOS

.- Los indicadores son los propios del programa de Gestión Avanzada, tutelado por **EUSKALIT -Fundación Vasca para la Calidad-** y la **Diputación Foral de Bizkaia**.

**ASFEDEBI tiene reconocido el nivel de “excelencia”.**



KUDEAKETA AURRERATUARI  
DIPLOMA  
A LA GESTION AVANZADA

.- En relación al desarrollo del **principio 6**, en el momento actual ASFEDEBI ha dado comienzo a su Nuevo Proyecto de Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de formar parte a corto plazo, de la Red DIE - Red de Empresas con el distintivo de “Igualdad en la Empresa”-.

El proyecto denominado **EL DEPORTE DE LA IGUALDAD**, es una metodología propia, **-Modelo IGUDES: "Igualdad y Desarrollo Sostenible en el deporte"**- que pretende aglutinar los conceptos de Deporte -como actividad pública de interés social-, Igualdad de Oportunidades, Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible.



.- En relación al desarrollo del **principio 10**: "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno", ASFEDEBI refleja en este Informe de Progreso su trabajo contra la corrupción y comparte su experiencia y mejores prácticas a través de la presentación del Informe de Transparencia, en cumplimiento con las obligaciones de publicidad que marca en la Norma Foral 1/2016, de 17 de febrero, de Transparencia de Bizkaia.

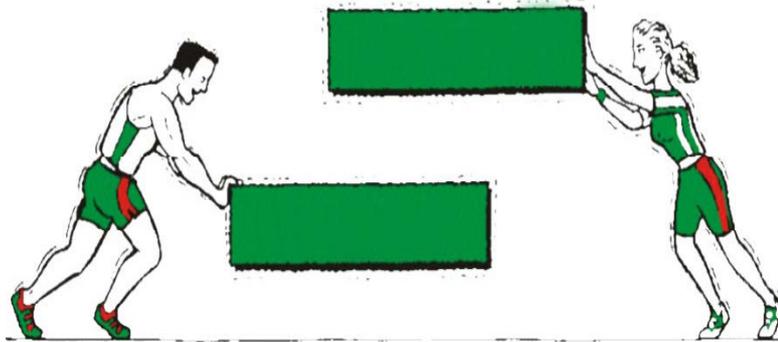
La publicación de la información tiene como finalidad que la ciudadanía conozca "a quiénes" y "para qué" se conceden los recursos públicos.

.- Informe de transparencia 2021:

<https://www.asfedebi.eus/es/asfedebi/transparencia>

Y como seguimiento al compromiso anterior, ASFEDEBI firmará en breve, el manifiesto "Anti-corrupción llamada a la acción", que es una llamada de negocios a los gobiernos para hacer frente a la corrupción y fomentar la gobernabilidad efectiva para una economía global sostenible e integrador. Su participación en este llamado a la acción pone de relieve sus esfuerzos continuos para integrar lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones.

# EL DEPORTE de la IGUALDAD



## ***BERDINTASUNAREN KIROLA***

**Proyecto de IGUALDAD en el DEPORTE,  
basado en la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL  
-DESARROLLO DOSTENIBLE-**

*¿Por qué nos hemos decidido con entidad deportiva, a llevar a cabo un proyecto sobre la Igualdad de Mujeres y de Hombres en el ámbito deportivo?*

---

- Después de un período en precario, cuya inactividad en materia de igualdad produjo para la Asociación la pérdida del certificado y el distintivo otorgado años atrás por parte de EMAKUNDE, la renovación de cargos en la Presidencia y la Junta Directiva de la entidad, ha procurado un renovado e ilusionante proceso de reflexión institucional, que ha vuelto a situar a la igualdad, en los planes estratégicos de ASFEDEBI y por ende, de las propias Federaciones miembros de la misma.
- Por el hecho de que el deporte federado sigue adoleciendo de referencias básicas en esta materia, que procuren en base a proyectos o planes de igualdad, sinergias y un benchmarking adecuado.
- Y porque en el deporte, manteniendo intactos intangibles como el esfuerzo, el compromiso y el afán de superación, no pueden existir desventajas ni privilegios entre las personas - mujeres y hombres- que lo practican.



### *¿Qué objetivos pretendemos conseguir con este proyecto?*

- Crear una cultura corporativa de igualdad hacia dentro y hacia fuera -grupos de interés de la entidad-, que procure las sinergias necesarias.
- Conseguir la visibilización y el reconocimiento de nuestro trabajo, para que otras entidades vinculadas al Deporte Federado, se sumen a un proyecto común.

Diploma y Certificación como entidad colaboradora de **EMAKUNDE** -2011-



Premio **EUSKADI** en el Deporte -2006-

Premio **BERDINTASUNA** -2007-



La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituye hoy en día el elemento vital de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas, y como tal representa un reto que puede transformarse en oportunidad para las empresas en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial.

En ASFEBEBI nos hemos propuesto ser una **organización comprometida con el valor de las personas** y expresar nuestra voluntad de ejercer, de manera ética y responsable, nuestro papel como agentes de progreso y bienestar en la sociedad.

Dado que nuestra actividad es generadora de relaciones laborales que vertebran la vida de mujeres y de hombres y ante la constatación de que la actual situación económica ha producido un importante deterioro en el valor y la prioridad otorgada a las personas,

En ASFEBEBI manifestamos que:

- .- Cada persona -hombre o mujer, mujer o hombre...-, es un valor.
- .- La ética y el buen gobierno sin requisitos sine qua non, en el ámbito organizacional.
- .- Todas las personas han de tener una auténtica igualdad de oportunidades y que la diversidad ha de ser un hecho enriquecedor para la vida de las organizaciones.
- .- El desarrollo del talento es la mejor garantía para asegurar el futuro de las organizaciones y la empleabilidad de las personas.
- .- Necesitamos transparencia, comunicación y participación; seguridad, salud y bienestar físico y emocional.
- .- La contraprestación salarial armoniza los intereses económicos de las personas y de la organización a largo plazo.
- .- La vida de las personas va mucho más allá del ámbito estrictamente profesional.
- .- El entendimiento social es una condición necesaria para el desarrollo de las organizaciones y se consigue gracias a una adecuada gestión de personas y agentes sociales.
- .- La innovación y la mejora continuada son la mejor vía para el progreso de la sociedad, las organizaciones y las personas.

## ➤ Corresponsabilidad social

El compromiso de toda nuestra sociedad con la igualdad de oportunidades se expresa a través del concepto de «corresponsabilidad social». Su significado abarca más allá de la implicación de las personas, especialmente los hombres, y las empresas en la conciliación. Su alcance se extiende a otros agentes sociales para implicar a todo tipo de organizaciones y empresas, tanto públicas como privadas.

En el ámbito de las empresas, la corresponsabilidad social forma parte esencial de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

El artículo 73 de la Ley de Igualdad 3/2007 señala que:

*Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.*

*La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores/as y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.*

## ➤ ¿Qué es la RSE?

Sin perjuicio de la definición que asumamos como propia más adelante, remitámonos a la que nos ofrece el Libro Verde de la Comisión Europea:

*“La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”.*



## ➤ <sup>1</sup>¿Por qué la Igualdad de Oportunidades y la RSE van unidas?

El respeto de la igualdad y la diversidad favorecen la apertura de la empresa a su entorno, consiguiendo legitimidad ante sus grupos de interés, lo que le proporciona más información y conocimientos, así como mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios.

La igualdad de oportunidades se sitúa en el contexto de la Responsabilidad Social de las empresas y del paradigma social, cultural y científico actual como una fuente de oportunidades y elemento esencial para las empresas. Y representa, entre otras cosas, la necesidad de garantizar la participación activa y equilibrada de las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas y ámbitos de actuación empresarial, lo que conlleva trabajar para conseguir eliminar todo tipo de discriminación.

El Libro Verde hace referencia a dos dimensiones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, que afectan a distintos grupos de interés:

### **1. La dimensión interna:**

accionistas, personal,  
gestión de recursos naturales en la producción  
que afectan al medio ambiente, etc.

### **2. La dimensión externa:**

trata de la relación  
con sus socios comerciales y proveedores,  
así como consumidores, autoridades públicas y  
ONGs.

1. La **DIMENSIÓN INTERNA** hace referencia a las siguientes prácticas:

Respecto de los **recursos humanos** implica:

.- La incorporación de la diversidad como valor

.- La lucha contra la discriminación que pueda existir en la empresa: *Avanzando hacia la igualdad salarial, es decir, pagar igual salario a hombres y a mujeres por trabajos de igual valor.*

---

<sup>1</sup> <http://conocempleo.castello.es>

*Eliminando el techo de cristal, es decir, estableciendo garantías de iguales condiciones para que mujeres y hombres puedan participar de manera efectiva en la promoción y formación interna.*

*Facilitando medidas de conciliación que permitan a las personas empleadas conseguir un mayor equilibrio en la satisfacción de las necesidades derivadas de las responsabilidades laborales, de las familiares y de las personales.*

2. Por otro lado, la **DIMENSIÓN EXTERNA** alude a las siguientes:

Respecto de la **relación empresarial con las comunidades locales**, se recomienda:

.- Establecer y/o participar en alianzas con grupos de la comunidad, patrocinando actividades deportivas, culturales, donaciones para obras sociales orientadas a la igualdad, pactos locales para avanzar en igualdad, etc.

En lo que se refiere a la **relación con entidades y personas socias comerciales, empresas proveedoras, así como consumidores y consumidoras**, es evidente que, los resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de otras partes, sean socios o proveedores, con las que se relaciona a lo largo de toda la cadena de producción; por ello, se recomienda una implicación directa con éstos respecto de políticas de desarrollo de igualdad.

Respeto de los **derechos humanos**, si una empresa quiere ser socialmente responsable debería asegurarse de que otras empresas con las que se asocia respeten esos mismos valores fundamentales.

Para ello es importante cumplir los códigos de conducta existentes a nivel internacional y otras normas de obligado cumplimiento, además de las legislaciones laborales nacionales ni internacionales.

El proceso de integrar la igualdad como garantía de calidad y de excelencia empresarial responde por una parte a la tendencia de modernización empresarial y por otra a la necesidad de generar nuevos modelos de cultura organizacional. La maximización del beneficio a la que tradicionalmente responde la lógica empresarial es posible sin tener que renunciar a la aplicación del principio de igualdad y al respeto de los derechos humanos en general.

A los tres sistemas de gestión que se desarrollan en el ciclo de negocio, gestión de la calidad, gestión medioambiental y gestión de riesgos laborales, se añade como factor identificativo de la modernización y calado de la responsabilidad social de una empresa ***la gestión para la igualdad de oportunidades.***

En la práctica, la igualdad se incorpora en la gestión empresarial como parte del proceso de mejora de una entidad empleadora que ha decidido liderar su estrategia de futuro cuidando su capital estratégico, es decir, el desarrollo humano y el conocimiento.

En ASFEDEBI la gestión de calidad integral, conlleva también el desarrollo y establecimiento de una cultura organizacional centrada en el respeto del ser humano.

***Así pues, con nuestro Plan de Igualdad -Modelo IGUDES: IGUALDAD y DESARROLLO SOSTENIBLE en el DEPORTE-, queremos llevar a cabo los cambios encaminados a conseguir los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de modo que nos permita obtener el mejor resultado posible, generando riqueza para la organización y mejorando la calidad del trabajo, la imagen y el prestigio de la Asociación.***

---



---

## Proyecto de IGUALDAD en el DEPORTE, basado en la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

---

### Paso 1:

#### ADHESION a la RED ESPAÑOLA del PACTO MUNDIAL

 Los **10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción gozan de consenso universal, y se derivan de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Pacto Mundial de la ONU pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de **derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anti-corrupción**.

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional (basado en los Derechos Humanos).
2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos. (basado en los Derechos Humanos).
3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (basado en las Normas Laborales).
4. Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. (basado en las Normas Laborales).
5. Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil. (basado en las Normas Laborales).
6. Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación. (basado en las Normas Laborales).
7. Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales. (basado en el Medio Ambiente).
8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. (basado en el Medio Ambiente).
9. Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente. (basado en el Medio Ambiente).
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno. (basado en la Lucha contra la Corrupción)

 **Objetivos de DESARROLLO SOSTENIBLE hasta el año 2030**



## ÁMBITOS de ACTUACIÓN de ASFEDEBI, en relación con los OBJETIVOS de DESARROLLO SOSTENIBLE (Agenda 2030)

---



### **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.**

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública



### **Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.**

-Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones.

## Paso 2:

### Incorporar la RSE como herramienta de Gestión en ASFEDEBI

✓ **Para ASFEDEBI, la RSE es:**

- La capacidad de una entidad para escuchar, atender, comprender y satisfacer las expectativas legítimas de los diferentes actores que contribuyen a su desarrollo” -.

## Paso 3:

### Realización del Proyecto de Igualdad en el Deporte Federado:

#### **-EL DEPORTE DE LA IGUALDAD BERDINTASUNAREN KIROLA-**



#### <sup>2</sup>Fases del proyecto:

*Fase previa .- Ejes transversales: COMUNICACIÓN y PARTICIPACIÓN*

1<sup>a</sup>.- COMPROMISO y PARTICIPACIÓN: NOS COMPROMETEMOS...

2<sup>a</sup>.- Elaboración del DIAGNÓSTICO: ¿CÓMO ESTAMOS  
-interna y externamente-?

3<sup>a</sup>.- Diseño del PLAN de IGUALDAD: ¿QUÉ QUEREMOS  
y PODEMOS HACER y CÓMO LO VALORAMOS?

4<sup>a</sup>.- IMPLANTACIÓN del Plan de Igualdad: ACTUAMOS...

5<sup>a</sup>.- EVALUACIÓN y SEGUIMIENTO del Plan de Igualdad: INNOVAMOS...

---

<sup>2</sup> **Modelo IGUDES:** "Igualdad y Desarrollo Sostenible en el deporte"

**Modelo IGUDES: IGUALDAD y DESARROLLO SOSTENIBLE en el DEPORTE**  
**Visualización de las fases de implantación del proyecto de Igualdad en ASFEDEBI**

(Joseba Sasía Muñoz, facilitador)

<b>NIVEL 1</b> <b>Fase de comprensión</b>	<b>NIVEL 2</b> <b>Fase de valoración</b>	<b>NIVEL 3</b> <b>Fase de integración</b>	<b>NIVEL 4</b> <b>Punto de encuentro</b>
<b>Preparando el camino</b>	<b>Activación del proyecto de Igualdad</b>	<b>Plan de actuación estratégica para integrar la igualdad de oportunidades</b>	<b>Red de redes</b>
<b>HERRAMIENTAS (Nivel 1)</b>	<b>HERRAMIENTAS (Nivel 2)</b>	<b>HERRAMIENTAS (Nivel 3)</b>	<b>HERRAMIENTAS (Nivel 4)</b>
<b>INFORMACION</b> Páginas web Entrevistas personales Documentos de apoyo  <b>FORMACION</b> Taller básico de Igualdad Curso avanzado en planes de igualdad  <b>PARTENAIRE</b> Solicitud de asistencia y acompañamiento  Propuesta de hoja de ruta Apoyo y supervisión  <b>SENSIBILIZACION</b> Campañas de igualdad Adhesión al Pacto Mundial (ODS) Adhesión al Manifiesto FFH	<b>- Activación del compromiso</b>  <b>- Presentación del proyecto</b> <b>- Fase PREVIA: Ejes transversales</b> Comunicación y Participación: <b>- Fase 1ª: INICIATIVA</b> ... Formalización de compromisos ... Comisión de Igualdad  <b>- Consultoría de arranque</b> <b>- Fase 2ª INVESTIGACIÓN:</b> ... Matriz de evaluación: <b>DIAGNÓSTICO</b> ... <b>Análisis de la información</b>	<b>- Definición del Plan de Igualdad</b> <b>- Fase 3ª IDENTIFICACIÓN e INDICADORES</b> ... <b>PLAN de IGUALDAD</b> <b>- Fase 4ª IMPLANTACIÓN</b> ... Informe de seguimiento <b>- Fase 5ª INNOVACIÓN</b> ... Informe de evaluación ... Plan de mejora (innovación social)  <b>Certificación en Igualdad</b>  Consultoría de seguimiento <b>"Distintivo de Igualdad en la Empresa"</b>   <b>Red DIE Red de empresas con el distintivo de igualdad</b>	<b>Foro BERDINGUNE</b> - Encuentros periódicos y difusión de buenas prácticas en el deporte federado  <b>- ASFEDEBI como partenaire de nuevos proyectos en el deporte:</b> <b>- Banco común de metodologías</b> e indicadores  <b>Boletín Berdingune</b>  <b>Sitio web. común</b>

ASFEDEBI. Joseba Sasía (fuente propia)