



FEDERACIÓN VIZCAÍNA DE DEPORTES DE INVIERNO

Plan de Igualdad 2024-2028



ÍNDICE

I. DIÁGNOSTICO

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. Objetivos del Plan de Igualdad | 6 |
| 3. Ejes de actuación..... | 7 |
| 3.1. Organización y gestión interna | 7 |
| 3.2. Actividad deportiva | 12 |
| 3.3. Prevención de la violencia de género..... | 15 |
| 3.4. Formación..... | 16 |
| 3.5. Comunicación..... | 17 |

II. PLAN DE IGUALDAD

| | |
|---|----|
| 1. Organización y gestión interna..... | 19 |
| 2. Actividad deportiva..... | 22 |
| 3. Prevención de la violencia de género | 24 |
| 4. Formación..... | 26 |
| 5. Comunicación | 28 |

DIAGNÓSTICO





1. Introducción.

La Federación Vizcaína de Deportes de Invierno, en adelante FVDI, comenzó esta andadura a mediados del 2003 cuando conjuntamente con Asfedebi nos incorporamos al *Proyecto KiroleanDenokBerdinak*, realizando las siguientes acciones:

- *KiroleanDenokBerdinak*, por el que recibimos el premio de manos del Gobierno Vasco y dentro de los premios de Euskadi al Deporte, el de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Guía de implantación de la Igualdad de Mujeres y Hombres. Posibilidad de avance al servicio de las entidades deportivas en el ámbito específico del enfoque de género.
- Revisión generalizada del lenguaje. Uso no sexista del mismo, visibilización de la mujer.
- Nos adherimos a la Declaración de Brighton, cuyo objetivo básico consiste en desarrollar una cultura que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la práctica deportiva.
- Participación en el encuentro anual que puso en marcha Emakunde "*Foro para la igualdad*" a fin de reforzar el trabajo que venimos realizando instituciones, colectivos y entidades a favor de la igualdad de mujeres y hombres con la presentación del proyecto "*La participación de las mujeres en el deporte federado de Bizkaia*".
- Asistimos a diversos cursos, jornadas, seminarios, entre los que se encuentran:
 - ¿A qué nos obliga la normativa sobre la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito deportivo?



- Liderazgo y género.
- Presupuestos con enfoque de género.
- Comunicación y uso igualitario del lenguaje e imágenes en el ámbito deportivo.
- Seminario sobre Mujer y Deporte, organizados por Aspasia. (11 asistencias).
- Actitudes y prejuicios sexistas en el ámbito deportivo.

La Junta Directiva de la FVDB ha considerado oportuno iniciar un proceso de análisis para promover la igualdad de mujeres y hombres y establecer prioridades en función de las necesidades detectadas. Todas las iniciativas que contribuyan a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la federación se recogerán en un **Plan de Igualdad que tendrá un alcance temporal de 4 años, 2024-2028.**

Para elaborar nuestro Plan de Igualdad, hemos participado en el programa de apoyo a las federaciones deportivas de Bizkaia, impulsado por la Dirección de Deportes de la Diputación de Bizkaia, que nos ha proporcionado los recursos materiales necesarios – *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia*- y asistencia técnica especializada.

Este documento recoge las conclusiones del trabajo realizado y las líneas de actuación de nuestra federación en el ámbito de la igualdad para los próximos años.



2. Objetivos del Plan de Igualdad.

El propósito principal de este plan es realizar un diagnóstico de situación de la FVDI desde la perspectiva de género, e incorporar de forma sistemática y estructurada a la gestión de la federación acciones que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.

Para alcanzar estos objetivos, el 21 de noviembre de 2023, la Junta Directiva de la FVDI, aprobó la creación de la Comisión de Igualdad. Dicha Comisión está compuesta por:

- Rosa Sánchez Lucas
- Alberto Serrano Mora

Más allá de esta aspiración general, se establecen otros objetivos específicos que la FVDI quiere cumplir con el desarrollo de este Plan de Igualdad:

- Analizar la estructura de la federación desde la perspectiva de género.
- Aumentar la presencia de mujeres en los distintos estamentos de la federación.



3. Ejes de actuación.

Para llevar a cabo este diagnóstico se ha realizado un análisis cuantitativo de los datos, que ha sido complementado con un contraste cualitativo de los mismos por parte del personal de la federación. Se han analizado cinco áreas: organización y gestión interna; actividad deportiva; violencia de género; formación; y comunicación.

3.1. Organización y gestión interna.

Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

La Junta directiva de la FVFI está compuesta por 8 personas, de las cuales 4 son mujeres y 4 son hombres.

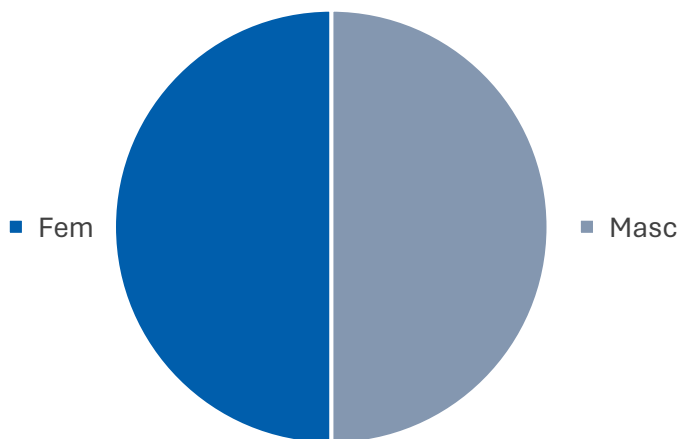
MUJERES

RESPONSABLE C.
RESPONSABLE C.
RESPONSABLE C.
RESPONSABLE C.

HOMBRES

PRESIDENTE
TESORERO
RESPONSABLE C.
SECRETARIO

Junta Directiva



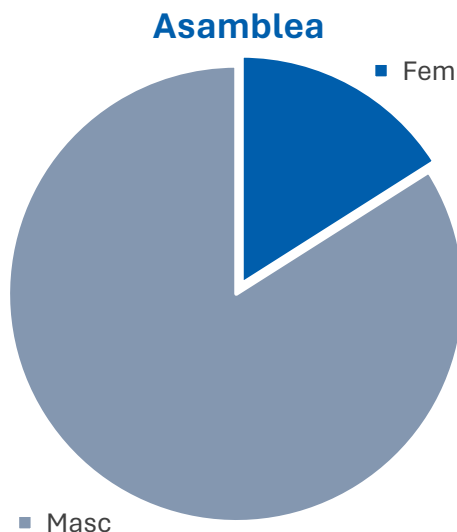


Composición de la Asamblea y otros Comités, por sexo.

La Asamblea de la FVDI se compone de los siguientes estamentos, representados por las siguientes personas:

- CLUBES: 19 clubes representados por 2 presidentas y 17 presidentes.
- DEPORTISTAS: 4 deportistas representan a este estamento, 2 mujeres y 2 hombres.
- TÉCNICO/AS: 1 hombre representa a este estamento.
- JUEZ/A: 1 hombre representa a este estamento.

| | ASAMBLEA | | | |
|---------------------|----------|------------|-----------|------------|
| | Fem | | Masc | |
| Club presidentes/as | 2 | 11% | 17 | 89% |
| Deportistas | 2 | 50% | 2 | 50% |
| Técnicos/as | | 0% | 1 | 100% |
| Jueces/as | | 0% | 1 | 100% |
| Total | 4 | 16% | 21 | 84% |





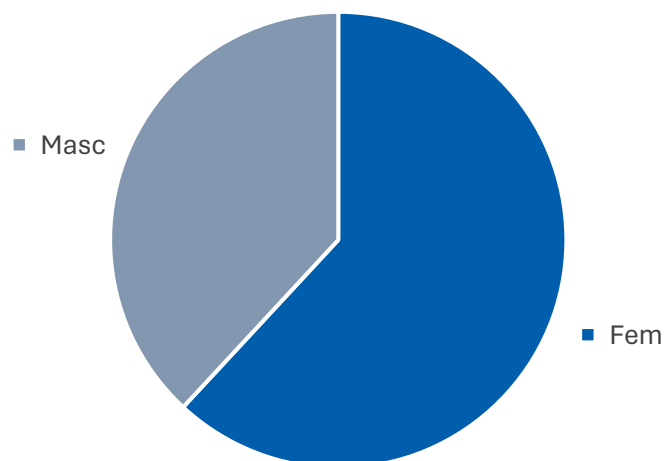
Plantilla de personal, por sexo.

La plantilla de trabajadores y trabajadoras de la FVDI es la siguiente:

- SECRETARIO: un hombre.
- ADMINISTRACIÓN: una mujer.
- MONITORADO NIEVE: 12 monitores/as
 - 7 mujeres.
 - 5 hombres.
- MONITORADO HIELO: 7 monitores/as
 - 5 mujeres.
 - 2 hombres.

| | PERSONAL LABORAL | |
|------------------|------------------|--------------|
| | Fem | Masc |
| Secretaría | 0% | 1 100% |
| Administración | 1 100% | 0% |
| Monitorado nieve | 7 58% | 5 42% |
| Monitorado hielo | 5 71% | 2 29% |
| Total | 13 62% | 8 38% |

Plantilla laboral





Presupuesto por conceptos, e impacto de género de las partidas relevantes.

Consideramos estas partidas como las más relevantes ya que afectan directamente a mujeres y hombres.

| CONCEPTO DE GASTO | CUANTÍA | MUJERES | % | HOMBRES | % |
|----------------------|--------------------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|
| GASTOS DE PERSONAL | 104.220,38 | 31.624,03 | 30,5 | 72.596,35 | 69,5 |
| TARJETAS FEDERATIVAS | 155.000,00 | 58.900,00 | 38 | 96.100,00 | 62 |
| CPTO. BIZKAIA ALPINO | 4.180,12 | 2.675,27 | 64 | 1.504,84 | 36 |
| DEPORTE ESCOLAR | 83.818,48 | 54.482,01 | 65 | 29.336,47 | 35 |
| Total | 347.218,98€ | 147.681,31€ | 43 | 199.537,66€ | 57 |

El 43% del gasto presupuestario objeto de análisis ha sido destinado a mujeres, mientras que el 57% ha sido destinado a hombres.

Teniendo en cuenta la representatividad de hombres y mujeres en la federación / modalidad (distribución de licencias por sexo), se obtiene una tasa relativa del impacto de género del presupuesto.

En este caso, **la tasa relativa es de 1,22**. Lo que significa que existe una distribución presupuestaria que favorece ligeramente a las mujeres.



Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|--|
| La normativa de la federación o la entidad incluye la perspectiva de género. | | X | <i>La tenemos en mente, pero no documentada.</i> |
| Existen criterios retributivos para cada estamento, por escrito. | | X | |
| Se han adoptado medidas para favorecer la participación de mujeres en órganos de gobierno. | X | | <i>Hace 5 años se adecuó la Junta Directiva para una paridad del 50%</i> |
| Existe un Plan de Igualdad previo. | | X | |



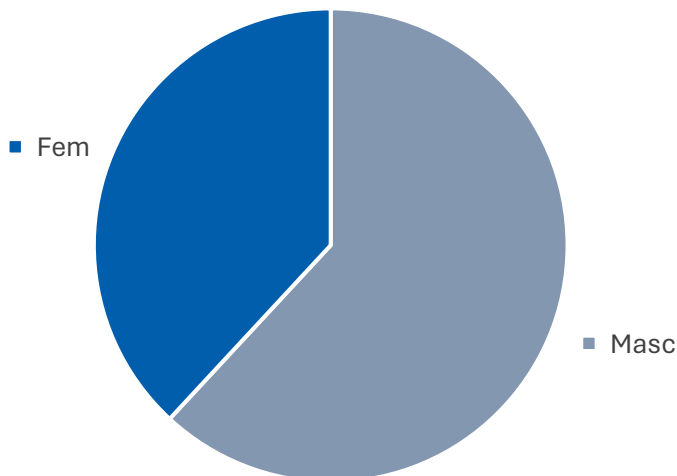
3.2. Actividad deportiva.

Licencias deportistas, por categoría y sexo.

| | DEPORTISTAS | | | |
|--------------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Fem | | Masc | |
| 2016-2018 | 17 | 35% | 32 | 65% |
| 2014-2015 | 15 | 38% | 24 | 62% |
| 2012-2013 | 35 | 51% | 34 | 49% |
| 2010-2011 | 25 | 46% | 29 | 54% |
| 2008-2009 | 27 | 54% | 23 | 46% |
| 2004-2007 | 55 | 56% | 43 | 44% |
| 1995-2003 | 66 | 43% | 89 | 57% |
| 1980-1994 | 81 | 33% | 163 | 67% |
| 1966-1979 | 202 | 36% | 362 | 64% |
| 1965 ETA AURREKOAK | 145 | 33% | 300 | 67% |
| TOTAL | 668 | 38% | 1099 | 62% |

El porcentaje de licencias femeninas es bastante elevado, acercándose a parámetros propios de modalidades consideradas neutras. Es más, en edades comprendidas entre los 12 y los 30 años, el porcentaje de licencias femeninas ronda el 50% del total.

Licencias por sexo

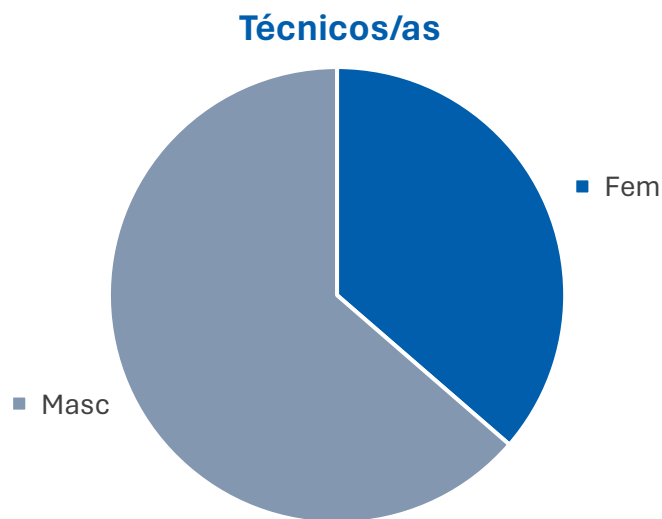




Licencias estamento técnico, por sexo, nivel de cualificación y categoría entrenada.

| TÉCNICOS/AS | TD-1 | TD-2 | TD-3 |
|-------------|------|------|------|
| MUJERES | 1 | 3 | - |
| HOMBRES | - | 4 | 3 |
| TOTAL | 1 | 7 | 3 |

De un total de 11 técnicos/as, 7 son hombres y 4 mujeres. No hay mujeres con la máxima titulación.





Licencias estamento arbitral, por sexo, nivel de cualificación y categoría arbitrada.

En la actualidad, no disponemos de estamento arbitral.

Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|---|----|----|---|
| Se han desarrollado proyectos específicos relacionados con las mujeres y el deporte. | | X | |
| Se han realizado adaptaciones (técnicas, de materiales, etc.) para favorecer la participación de las mujeres. | | X | |



3.3. Prevención de la violencia de género.

¿Existe un protocolo de prevención de la violencia de género en vuestra federación?

No, pero se tendrá a la mayor brevedad posible..

¿Se ha adoptado alguna medida de prevención? (y sensibilización o formación)

SI, Se ha realizado curso de sensibilización así como un protocolo de protección para la infancia y adolescencia, aprobado en Junta Directiva.

Nuestro monitorado ha realizado el curso de sensibilización.

¿Ha registrado la federación quejas/denuncias/sucesos relacionados con esta materia? En caso afirmativo, ¿cuántas y en qué temporada?

NO

- **¿Se ha adoptado alguna medida disciplinaria a alguien por sucesos de este tipo?**

NO

Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| Existe un protocolo de prevención de la violencia de género aprobado por la Junta Directiva. | | X | |
| Se han adoptado medidas de prevención de la violencia de género. | X | | Dentro de la LOPIVI |
| Se han desarrollado acciones de sensibilización en torno a esta materia. | X | | Cursos de sensibilización (Lopivi) |



3.4. Formación.

Número de docentes de cada curso/seminario/jornada y número de mujeres técnicas docentes/ponentes en cada uno.

Esta Federación no organiza cursos de formación.

Número de docentes de cada curso/seminario/jornada y número de mujeres árbitras docentes/ponentes en cada uno.

Esta Federación no organiza cursos de formación.

Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| Se han incorporado contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de formación/sesiones técnicas/jornadas. | | X | |



3.5. Comunicación.

Número de fotografías en las que aparecen mujeres del total de publicaciones con imágenes (último mes de la red social que se elija).

Sólo utilizamos nuestra web y por el tema de la protección de datos, evitamos poner fotos que acompañen a las noticias.

Número de noticias sobre mujeres del total de publicaciones (último mes de la red social que se elija).

Por la idiosincrasia de nuestros deportes, las noticias que colgamos en nuestra web son, en casi todas las ocasiones, de carácter general.

Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo. | X | | En todos los escritos se visibiliza a la mujer. |
| Se han establecido criterios de comunicación para visibilizar a mujeres y hombres. | | X | |
| Se han lanzado campañas para promover la presencia de mujeres referentes. | | X | |

PLAN DE IGUALDAD





A continuación, teniendo en cuenta las conclusiones extraídas del diagnóstico de la FVDI se detallan las acciones que se proponen para promover la igualdad de mujeres y hombres.

1 ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

| | |
|-------------------------|---|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad. |
|-------------------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | | ACCIONES | | PLAZO | RESPONSABLE | INDICADORES |
|-----------------------|--|----------|---|-------|---------------------------------------|--|
| 1.1 | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la federación o entidad. | 1.1.1 | Revisar los reglamentos y efectuar las modificaciones correspondientes. | 2026 | Responsable de cada Comité | |
| 1.2 | Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. | 1.2.1 | Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos relativos a la modalidad (licencias de todos los estamentos, categorías, resultados, etc.) y al personal de la federación o entidad. | 2025 | Secretario | % de procesos revisados respecto al total de procesos existentes para la recogida de información. % de procesos que incluyen la variable sexo respecto al total de procesos existentes. |
| | | 1.2.2 | Establecer mecanismos formales y transparentes para la selección y promoción del personal (laboral, técnico, médico, arbitral, etc.). | 2026 | Responsable Dep. Escolar + Secretario | |



| | | | | | | |
|-----|---|-------|--|------|-----------------------|---|
| | | 1.2.3 | Adoptar medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos o roles masculinizados. | 2026 | Responsable Género | Nº de medidas adoptadas en cada uno de los puestos masculinizados identificados. Incremento del número de mujeres en cada uno de los puestos. % de mujeres en cada puesto respecto al total. |
| 1.3 | Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión presupuestaria de la federación o entidad. | 1.3.1 | Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas. | 2025 | Secretario + Tesorero | % de gasto realizado en mujeres sobre el total del presupuesto. % de gasto realizado en mujeres de cada una de las partidas del presupuesto. |
| | | 1.3.2 | Aplicar medidas correctoras (acción positiva, redistribución, etc.) en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género. | 2025 | Secretario + Tesorero | Incremento del gasto realizado en mujeres en cada partida presupuestaria. |
| 1.4 | Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la federación o entidad. | 1.4.1 | Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas. | 2025 | Presidente | Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Incremento del número de mujeres en la Junta Directiva. % de mujeres en la Junta Directiva. |
| | | 1.4.2 | Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Asambleas y en los diferentes Comités federativos. | 2026 | Junta Directiva | Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Incremento del número de mujeres en cada uno de los órganos. % de mujeres en cada órgano respecto al total. |



| | | | | | | |
|-----|--|-------|---|-----------|-----------------------------|---|
| 1.5 | Adquirir y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad de mujeres y hombres. | 1.5.1 | Aprobar el Plan de Igualdad oficialmente por la Asamblea y designar una persona de la federación o entidad como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres (también se puede plantear la creación de una comisión específica). | 2024 | Presidente | % de votos a favor de la aprobación sobre el total de componentes del órgano de decisión. |
| | | 1.5.2 | Asistir a actividades y eventos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, organizados por otras entidades (seminarios, exposiciones, entregas de premios, etc.). | 2024-2028 | Responsable Género | Nº y tipo de eventos a los que se asiste. Nº de personas, cargo y sexo asistentes por parte de la entidad. |
| | | 1.5.3 | Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas y a las personas vinculadas a la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres. | 2025 | Secretario | % de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la organización. |
| | | 1.5.4 | Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres. | 2024 | Secretaría y Administración | Nº de acciones realizadas para visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad. % de soportes y canales de comunicación donde se visibiliza el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres sobre el total de soportes utilizados por la entidad. |



2 ACTIVIDAD DEPORTIVA

| | |
|-------------------------|---|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva. |
|-------------------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | PLAZO | RESPONSABLE | INDICADORES |
|--|---|-------|--|---|
| 2.1 Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. | 2.1.1 Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada, prestando especial atención a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, e inmigrantes, e incorporando la perspectiva interseccional. | 2027 | Comisión Inclusiva | Nº de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas. |
| | 2.1.2 Adoptar medidas para garantizar el acceso y la permanencia de las personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad e inmigrantes, en la modalidad o entidad deportiva. | 2027 | Comisión Inclusiva | Nº de medidas adoptadas. Variación del número de licencias de las personas en estos colectivos. |
| 2.2 Distribuir los recursos materiales de la federación o entidad respetando el principio de igualdad. | 2.2.1 Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, elegir la equipación deportiva de mujeres y hombres de acuerdo a criterios | 2025 | Secretario + Responsable Deporte Escolar | Nº de provisiones realizadas de acuerdo a criterios antropométricos, por sexo y estamento. % de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva adaptada |



| | | | | | | |
|-----|--|-------|--|------|--|---|
| | | | técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, y garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres. | | | a la antropometría de cada sexo. |
| | | 2.2.2 | Quando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, ofrecer todo el rango de tallas a ambos sexos. | 2025 | Secretario + Responsable Deporte Escolar | % de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas. |
| | | 2.2.3 | Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes. | 2024 | Secretario | Nº de eventos en los que se han otorgado premios. % de eventos en los que la distribución de premios es equitativa sobre el total de eventos. |
| 2.3 | Distribuir los recursos humanos de la federación o entidad respetando el principio de igualdad. | 2.3.1 | Realizar una planificación equitativa en los programas de tecnificación (número de concentraciones por sexo, deportistas convocados/as, personal técnico asignado, etc.). | 2025 | Dirección Técnica | Nº de concentraciones/convocatorias por sexo. Nº deportistas por sexo convocados/as a los programas de tecnificación. Nº de técnicos/as asignados/as a las convocatorias masculinas. Nº de técnicos/as asignados/as a las convocatorias femeninas. |
| 2.4 | Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico . | 2.4.1 | Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de técnicos/as. | 2026 | Responsables Comités | Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de técnicos/as. |
| | | 2.4.2 | Incorporar a mujeres en los staff técnicos de la federación o entidad deportiva. | 2026 | Responsables Comités | Nº de mujeres que integran los staff técnicos. % de mujeres sobre el total de integrantes de los staff técnicos. |



3 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

| | |
|-------------------------|--|
| OBJETIVO GENERAL | Integrar la prevención de la violencia de género en toda la actividad de la organización. |
|-------------------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | PLAZO | RESPONSABLE | INDICADORES |
|--|--|-----------|----------------------|--|
| 3.1 Adoptar medidas de prevención de la violencia de género. | 3.1.1 Elaborar y aprobar un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género. | 2025 | Responsable Género | % de votos a favor de la aprobación sobre el total de votos emitidos. |
| | 3.1.2 Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la federación que tenga contacto con menores. | 2024-2028 | Secretario | % de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo. |
| | 3.1.3 Adoptar medidas de prevención para viajes y alojamientos; para un uso seguro de habitaciones, vestuarios, etc. | 2026 | Comisión de Igualdad | Nº de medidas de prevención adoptadas. % de actividades o espacios en los que se han establecido medidas de prevención respecto al total de actividades o espacios identificados. |



| | | | | | | |
|-----|--|-------|---|-----------|--|--|
| 3.2 | Establecer pautas de actuación ante la violencia de género. | 3.2.2 | Establecer un canal de denuncia de situaciones de violencia de género. | 2025 | Comisión de Igualdad | Nº de denuncias recibidas por estamento y sexo, tanto de la persona agresora como de la víctima. |
| | | 3.2.3 | Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género. | 2025 | Comisión de Igualdad | Nº de consultas y denuncias recibidas. Nº de consultas y denuncias registradas. |
| | | 3.3 | Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia de género. | 3.3.1 | Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado. | 2025 |
| | | 3.3.2 | Difundir entre todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, y a las personas externas vinculadas a la federación o entidad, el protocolo de prevención y actuación aprobado. | 2025 | Responsable Género | Nº de entidades y personas colaboradoras a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad. |
| | | 3.3.3 | Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres. | 2024-2028 | Secretaria | Nº de personas, cargo y sexo de las personas que colaboran por parte de la entidad. Nº y tipo de campañas en las. |



4 FORMACIÓN

| | |
|-------------------------|--|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la perspectiva de género en toda actividad formativa de la federación o entidad. |
|-------------------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | | ACCIONES | | PLAZO | RESPONSABLE | INDICADORES |
|-----------------------|---|----------|--|-------|-------------------------------|---|
| 4.1 | Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación. | 4.1.1 | Promover la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres (asistencia a cursos, jornadas, etc.). | 2025 | Presidente + Responsable RRHH | Nº de cursos sobre los que se informa al personal. Nº de cursos realizados por sexo y puesto/estamento. |
| | | 4.1.2 | Organizar internamente sesiones de sensibilización y/o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres. | 2026 | Responsable Género | Nº de sesiones internas organizadas. Nº de participantes por sexo, puesto/estamento. % de participantes respecto al total de cada puesto/estamento. |
| 4.2 | Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación. | 4.2.1 | Adoptar medidas para facilitar el acceso de todo el personal a la formación continua (formación interna y externa). | 2026 | Secretario | Nº de medidas adoptadas para facilitar el acceso a la formación. |
| | | 4.2.2 | Mantener un registro actualizado, desagregado por sexo, del alumnado que participa en cada convocatoria de formación propia. | 2025 | Secretario | |



| | | | | | | |
|-----|--|-------|---|------|--------------------|--|
| 4.3 | Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida en el ámbito de la modalidad. | 4.3.1 | Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de técnico/a deportivo/a. | 2028 | Junta Directiva | % de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de técnicos/as realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de técnicos/as sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo. |
| 4.4 | Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación. | 4.4.1 | Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos/as. | 2028 | Presidente + Junta | % de mujeres docentes respecto al total de docentes. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente. |



5 COMUNICACIÓN

| | |
|-------------------------|---|
| OBJETIVO GENERAL | Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de la comunicación. |
|-------------------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | PLAZO | RESPONSABLE | INDICADORES | | |
|-----------------------|---|-------|---|-------------|---------------------------------------|---|
| 5.1 | Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la federación o entidad. | 5.1.1 | Establecer un protocolo en la federación o entidad para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la comunicación (modelo para circular, acta, cartelería, etc.). | 2025 | Responsable Género + Secretario | |
| | | 5.1.2 | Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista. | 2026 | Responsable Género + Secretario | Nº de documentos revisados. % de documentos internos que están redactados en un lenguaje inclusivo sobre el total de documentos. |
| | | 5.1.3 | Redactar toda la comunicación externa (circulares, carteles, convocatorias de formación, etc.) con un lenguaje inclusivo. | 2024 | Secretaría , Administración y Comités | % de documentación externa redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos. |



| | | | | | | |
|-----|---|-------|---|------|-----------------------------|---|
| 5.2 | Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada , sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista. | 5.2.1 | Revisar la documentación gráfica de la federación o entidad y modificar las imágenes que se consideren sexistas (web, escudos, logos, etc.), que sexualicen a las mujeres o que reproduzcan los estereotipos. | 2026 | Secretaría y Administración | Nº de soportes revisados. % de soportes o documentos gráficos no sexistas o que no reproducen estereotipos sobre el total. |
| 5.3 | Visibilizar a las mujeres de la modalidad en los diferentes soportes de comunicación. | 5.3.1 | Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad. | 2024 | Secretario | Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.) |



FEDERACIÓN VIZCAÍNA DE DEPORTES DE INVIERNO

Plan de Igualdad 2024-2028