



PLAN DE IGUALDAD 2025-2029



ÍNDICE

I. DIAGNOSTICO

1. Introducción	5
2. Objetivos del Plan de Igualdad	6
3. Ejes de actuación	7
3.1. Organización y gestión interna	7
3.2. Actividad deportiva	10
3.3. Prevención de la violencia de género	12
3.4. Formación	13
3.5. Comunicación	14

II. PLAN DE IGUALDAD

1. Organización y gestión interna	16
2. Actividad deportiva	20
3. Prevención de la violencia de género	25
4. Formación	29
5. Comunicación	31



ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS:

1. Presupuesto por conceptos, e impacto de género de las partidas relevantes.....	8
2. Licencias deportistas, por categoría y sexo (FEDERADO).	10
3. Licencias deportistas, por categoría y sexo (ESCOLAR).	10
4. Licencias estamentos, por sexo.	10



DIAGNÓSTICO

1. Introducción.

La Federación Bizkaína de Tenis de Mesa reconoce la importancia de la igualdad de género y ha realizado esfuerzos previos para promover la participación de las mujeres en nuestro deporte. A lo largo de los años, hemos implementado diversas iniciativas y acciones con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión. Sin embargo, somos conscientes de que aún existen desafíos por superar y que es necesario profundizar en este ámbito para garantizar una igualdad real y efectiva. Este plan de igualdad representa nuestro compromiso de seguir avanzando y construyendo un entorno deportivo inclusivo y equitativo para todas las personas.

El tenis de mesa, como muchas otras disciplinas deportivas, ha sido históricamente considerado una modalidad masculinizada. Los datos preliminares muestran que la participación femenina en nuestro deporte se sitúa en torno al 10-15% del total de licencias federativas. Es fundamental analizar en profundidad la situación actual para identificar posibles desigualdades y barreras que limitan la participación de las mujeres. Este análisis nos permitirá desarrollar estrategias efectivas para promover la igualdad y garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de disfrutar del tenis de mesa.

La Junta Directiva de la Federación Bizkaína de Tenis de Mesa 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 2025-2029.

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 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 Federación Bizkaina de Tenis de Mesa 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.

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

- Examinar la federación desde una perspectiva de género.
- Realizar un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de género en todos los niveles de la federación.
- Determinar los obstáculos que impiden la participación y el desarrollo de las mujeres en el tenis de mesa.
- Implementar medidas para asegurar la igualdad de género en la operación diaria de la federación.
- Modificar estatutos y reglamentos para garantizar la igualdad de género.
- Establecer sistemas para evaluar el impacto del plan de igualdad.
- Desarrollar un protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Incrementar la presencia de mujeres en roles de liderazgo dentro de la federación.
- Promover la participación de mujeres en competiciones y eventos deportivos.
- Impulsar la formación de entrenadoras, árbitras y otras profesionales.
- Eliminar estereotipos de género del lenguaje y la comunicación de la federación.
- Realizar campañas para educar sobre la igualdad de género.
- Dar a conocer los éxitos de las mujeres en el tenis de mesa.
- Impulsar la participación de niñas y jóvenes en el tenis de mesa.

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.

3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

Número total de miembros: 7

Número de mujeres: 2

Porcentaje de mujeres: 28,57%

La composición de la Junta Directiva, aunque muestra una disparidad de género, con una representación femenina del 28,57% frente al 71,43% de representación masculina, supera significativamente la presencia femenina general en el tenis de mesa bizkaino, que se sitúa entre el 10% y el 15%. Este dato positivo indica un avance en la inclusión de mujeres en los órganos de decisión de la federación. No obstante, es crucial continuar implementando estrategias efectivas para incrementar aún más la participación femenina, promoviendo así una gestión plenamente equitativa y representativa.

3.1.2. Composición de la Asamblea y otros Comités, por sexo.

Número total de clubes representados: 9.

Número de clubes presididos por mujeres: 3.

Porcentaje de clubes presididos por mujeres: 33,33%.

La composición de la Asamblea revela una representación femenina del 33,33% en la presidencia de los clubes, superando significativamente el promedio de presencia femenina en el tenis de mesa, que se sitúa entre el 10% y el 15%. Este dato positivo indica un avance en la inclusión de mujeres en los roles de liderazgo dentro de los clubes afiliados a la federación.

3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

Número total de empleados/as: 1.

Número de mujeres: 0.

Porcentaje de mujeres: 0%.

La plantilla de personal de la federación está compuesta por una única persona, que es un hombre. Es importante reconocer que, en una plantilla tan reducida, la igualdad de género presenta desafíos inherentes. La ausencia de representación femenina en este caso no debe interpretarse como una falta de compromiso con la igualdad, sino como una consecuencia de las limitaciones de una plantilla unipersonal. Sin embargo, es fundamental visibilizar esta realidad y generar conciencia sobre la necesidad de considerar la igualdad de género en futuras decisiones relacionadas con la ampliación de personal.

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

Partida	Gasto Hombres (€)	Gasto Mujeres (€)	% Hombres	% Mujeres
Salarios personal	10.000	0	100%	0%
Pagos a personal técnico	300	200	60%	40%
Pago arbitrajes	800	300	72,70%	27,30%
Pago sparrings	1500	1000	60%	40%
Total	12600	1500	89,36%	10,64%

$$\text{Tasa relativa} = (1500 / 32) / (12600 / 265) = 0,985$$

Somos conscientes de que este análisis presupuestario no es exhaustivo y se basa en datos limitados. A pesar de ello, revela una distribución de recursos económicos que, aunque muestra una tendencia hacia la equidad reflejada en una tasa relativa cercana a 1 (0,985), aún presenta desigualdades notables. El principal factor que distorsiona la distribución por sexos es el alto gasto en personal, donde la remuneración del único empleado, un hombre, tiene un impacto significativo.

A pesar de este desafío, la tasa relativa indica que el gasto por licencia femenina se acerca al gasto por licencia masculina, lo que sugiere un avance hacia la equidad.



La Federación Bizkaina de Tenis de Mesa se compromete a seguir trabajando en la mejora continua de la igualdad de género. A pesar de los desafíos presentes, especialmente en la distribución del gasto de personal y las limitaciones de los datos disponibles, los resultados muestran un progreso hacia la equidad. Nos esforzaremos por implementar estrategias que optimicen la distribución de recursos y fomenten un entorno deportivo inclusivo y justo para todas las personas.

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	
Existen criterios retributivos para cada estamento, por escrito.		X	
Se han adoptado medidas para favorecer la participación de mujeres en órganos de gobierno.		X	
Existe un Plan de Igualdad previo.		X	

La ausencia de medidas y políticas de igualdad de género en la federación evidencia la necesidad de implementar un Plan de Igualdad integral y efectivo, siendo este plan el primer paso para cambiar esta situación; es fundamental revisar y actualizar la normativa interna, estableciendo criterios retributivos transparentes y adoptando medidas para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la federación, garantizando así un entorno equitativo y justo para todas las personas que forman parte de la Federación Bizkaina de Tenis de Mesa.



3.2. Actividad deportiva.

3.2.1. Licencias deportistas, por categoría y sexo.

FEDERADO	Masc.	Fem.	Total	% Fem.
Benjamín (BNJ)	1	0	1	0%
Alevín (ALV)	10	1	11	9,10%
Infantil (INF)	17	3	20	15%
Cadete (CAD)	11	1	12	8,30%
Juvenil (JUV)	15	3	18	16,70%
Sub-21 (S21)	13	0	13	0%
Senior (SEN)	38	6	44	13,60%
Veteranos +40 (V40)	44	6	50	12%
Veteranos +50 (V50)	50	2	52	3,80%
Veteranos +60 (V60)	39	6	45	13,30%
Total	238	28	266	10,50%

ESCOLAR	Masc.	Fem.	Total	% Fem.
Benjamín (BNJ)	34	3	37	8,11%
Alevín (ALV)	38	3	41	7,32%
Infantil (INF)	50	1	51	1,96%
Cadete (CAD)	8	1	9	11,11%
Total	130	8	138	5,80%

3.2.2. Licencias estamentos, por sexo

Categoría	Total	Fem.	Masc.	% Fem.
Entrenadores/as	16	2	14	12,50%
Árbitros/as	15	2	13	13,30%
Jugadores/as	266	28	238	10,50%
Total	297	32	265	10,80%

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	

En el ámbito deportivo, la Federación Bizkaina de Tenis de Mesa no ha desarrollado proyectos específicos dirigidos a fomentar la participación de las mujeres. Esta ausencia de medidas específicas, junto a los datos cuantitativos (10%-12% de participación femenina), indican claramente la necesidad de implementar estrategias y acciones concretas para promover la igualdad de género en la práctica del tenis de mesa.



3.3. Prevención de la violencia de género.

3.3.1. Número de quejas, denuncias o sucesos relacionados con la violencia de género que ha recibido o ha tenido conocimiento la federación o entidad (últimas tres temporadas).

Ninguna

3.3.2. Número de faltas disciplinarias aplicadas por quejas, denuncias o sucesos relacionados con la violencia de género (últimas tres temporadas).

Ninguna

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	
Se han desarrollado acciones de sensibilización en torno a esta materia.		X	

La ausencia de quejas o denuncias por violencia de género en las últimas tres temporadas no garantiza la inexistencia de tales situaciones, sino que podría indicar una falta de mecanismos de detección y prevención adecuados. Reconocemos la importancia de abordar esta cuestión de manera proactiva y nos comprometemos a implementar un protocolo de prevención de la violencia de género, así como a desarrollar acciones de sensibilización y formación para garantizar un entorno deportivo seguro y respetuoso para todas las personas.

3.4. Formación.

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

Ninguna

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

Ninguna

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	

En el ámbito de la formación, la Federación Bizkaina de Tenis de Mesa no ha impartido cursos, seminarios o jornadas específicas, ni ha incorporado contenidos relacionados con la igualdad de género en sus temarios. Esto se debe a que la organización de dichas actividades formativas recae principalmente en la Federación Vasca de Tenis de Mesa. No obstante, reconocemos la importancia de sensibilizar y concienciar sobre la igualdad de género en nuestro ámbito deportivo. Por ello, nos comprometemos a explorar la posibilidad de organizar formaciones complementarias, centradas específicamente en la igualdad de género, para nuestros miembros.

3.5. Comunicación.

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

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

Durante el último mes, no se han publicado fotografías ni noticias específicas de mujeres en nuestra web ni en nuestras redes sociales. La única excepción son las imágenes de los cuadros de honor de los torneos, donde aparecen tanto hombres como mujeres ganadoras y finalistas. Esta situación evidencia una falta de visibilidad de las mujeres en nuestras publicaciones, más allá de los resultados de las competiciones.

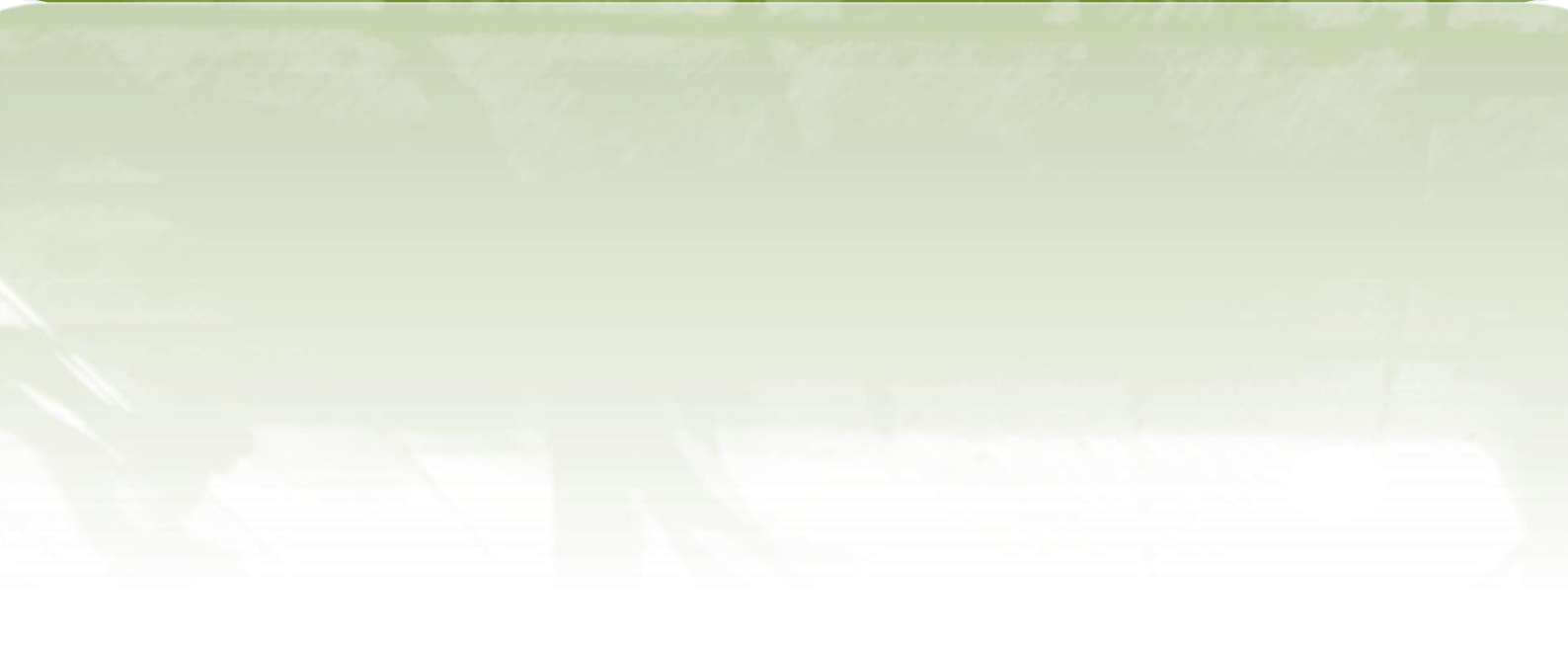
Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.			No siempre, aunque se intenta.
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	

La Federación Bizkaina de Tenis de Mesa muestra una clara falta de perspectiva de género en su comunicación. No siempre se emplea lenguaje inclusivo, no existen criterios para visibilizar equitativamente a mujeres y hombres, y se carece de campañas para promover referentes femeninas. Esta situación perpetúa la invisibilidad de las mujeres y refuerza estereotipos. Es esencial implementar estrategias de comunicación inclusivas para fomentar la igualdad.



PLAN DE IGUALDAD



A continuación, teniendo en cuenta las conclusiones extraídas del diagnóstico de la Federación Bizkaina de Tenis de Mesa, 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 las bases de competición, las normas de régimen interno, normas disciplinarias, Código Ético y otros reglamentos aprobados por la federación y efectuar las modificaciones correspondientes. 1.1.1..a) Identificar y analizar las cláusulas y artículos que puedan generar desigualdad y proponer modificaciones para garantizar la igualdad de género. 1.1.1..b) Crear un grupo de trabajo para la revisión de los nuevos documentos y elaborar informes de impacto de género de las normativas.	May'27	Eduardo Arenas Comisión de Igualdad	% de documentos revisados sobre el total de documentos normativos existentes. % de documentos que incluyen la perspectiva de género sobre el total de documentos.



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. 1.2.1.a) Auditar los procesos de recogida de datos existentes y diseñar e implementar formularios y bases de datos con la variable sexo. 1.2.1.b) Establecer protocolos para el análisis y uso de los datos en la toma de decisiones.	Nov'25	Eduardo Arenas	% 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.). 1.2.2.a) Elaborar perfiles de puesto con criterios objetivos y no sexistas e implementar sistemas de evaluación objetivos y transparentes. 1.2.2.b) Diseñar procesos de selección basados en competencias y méritos y establecer comités de selección paritarios.	Dic'27	Comisión Igualdad	% de nuevas incorporaciones realizadas sobre mecanismos formales respecto al total de nuevas incorporaciones. % de mujeres incorporadas respecto a las nuevas incorporaciones.
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. 1.3.1.a) Analizar el presupuesto desde una perspectiva de género e identificar las partidas presupuestarias que generan desigualdades. 1.3.1.b) Establecer indicadores de género para el seguimiento del presupuesto y elaborar informes de impacto de género en el mismo	Anual	Eduardo Arenas	% 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 en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género. 1.3.2.a) Implementar acciones positivas para promover la igualdad en el acceso a los recursos. 1.3.2.b) Redistribuir los recursos presupuestarios para corregir las desigualdades. 1.3.2.c) Establecer criterios para la asignación de recursos a proyectos y actividades que promuevan la igualdad. 1.3.2.d) Realizar un seguimiento y evaluación de las medidas correctoras.	Anual	Comisión Igualdad	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 los órganos de gestión y gobierno. 1.4.1.a) Modificar los estatutos y reglamentos para incluir los criterios de presencia equilibrada.	Dic'25	Eduardo Arenas	Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. % e Incremento del número de mujeres en la Junta Directiva, en la Asamblea y resto de órganos de gestión..
		1.4.2	Habilitar un canal de participación de mujeres deportistas que informe a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad. 1.4.2.a) Crear un formulario online o grupo de whatsapp 1.4.2.b) Organizar reuniones periódicas con representantes de las deportistas. 1.4.2.c) Elaborar informes periódicos sobre las necesidades y propuestas de las deportistas (garantizando la confidencialidad de la información recibida).	Dic'25	Comisión Igualdad	Nº de solicitudes o propuestas recibidas por parte de las mujeres deportistas a través del canal de participación.



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 como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres. 1.5.1.a) Elaborar el Plan de Igualdad y convocar una sesión extraordinaria de la Asamblea para su aprobación. 1.5.1.b) Designar una persona o comisión responsable de la implementación del Plan y establecer un sistema de seguimiento y evaluación.	Jun'25	Eduardo Arenas	% 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.). 1.5.2.a) Elaborar un calendario anual de eventos y actividades de interés.. 1.5.2.b) Difundir la información sobre los eventos entre el personal de la federación 1.5.2.c) Elaborar informes de participación en los eventos.	May'26	Eduardo Arenas	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	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. 1.5.3.a) Crear una sección específica sobre igualdad en la página web de la federación y publicar noticias y artículos sobre acciones y eventos relacionados con la igualdad. 1.4.3.b) Difundir el Plan de Igualdad a través de las redes sociales de la federación.	Nov'25	Eduardo Arenas	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.	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. 2.1.1.a) Realizar encuestas y entrevistas a mujeres deportistas (estudiantes IBEF / TAFAD). 2.1.1.b) Analizar datos sobre participación y abandono deportivo de mujeres. 2.1.1.c) Identificar barreras y necesidades específicas de estos colectivos 2.1.1.d) Elaborar un informe con recomendaciones para mejorar la oferta deportiva.	May'26	Comisión Igualdad Comisión deporte inclusivo	Nº de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas.

		Adoptar medidas estructurales para disminuir el abandono deportivo de las mujeres y favorecer su adherencia a la modalidad (adecuación de la oferta, creación de categorías,...).			
2.1.2	2.1.2.a) Crear categorías y competiciones específicas para mujeres.. 2.1.2.b) Implementar programas de apoyo y mentoría para mujeres deportistas.	May'26	Comisión Igualdad	Nº de medidas adoptadas. Variación de las licencias de categorías femeninas respecto al año anterior.	
2.1.3	Adoptar medidas para garantizar el acceso y la permanencia de las personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad e inmigrantes, en la modalidad o entidad deportiva. 2.1.3.a) Eliminar barreras arquitectónicas y de comunicación en instalaciones deportivas. 2.1.3.b) Adaptar reglamentos y normativas para garantizar la inclusión. 2.1.3.c) Organizar actividades deportivas inclusivas.	May'26	Comisión Igualdad Comisión deporte inclusivo	Nº de medidas adoptadas. Variación del número de licencias de las personas en estos colectivos.	
2.1.4	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional. 2.1.4.a) Organizar jornadas de puertas abiertas y eventos deportivos femeninos. 2.1.4.b) Realizar campañas de difusión en medios de comunicación y redes sociales. 2.1.4.c) Colaborar con otras entidades y organizaciones para promover el deporte femenino.	May'26	Comisión Igualdad	Nº de acciones llevadas a cabo, por tipo de discriminación. Nº de participantes en cada evento organizado con este objetivo.	

2.2	Distribuir los recursos de la federación respetando el principio de igualdad.	2.2.1	Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de las instalaciones en las competiciones organizadas por la federación (calidad, ubicación, turnos y horarios, de competición y entrenamiento, asignados a mujeres y hombres). 2.2.1.a) Analizar la asignación actual de instalaciones y detectar posibles desigualdades. 2.2.1.b) Elaborar criterios objetivos y transparentes para la asignación de instalaciones y publicarlos en la pagina web y otros canales de comunicación de la federación.	Nov'25	Comisión Igualdad	% de competiciones, tecnicaciones, entrenamientos organizados con una asignación equitativa de instalaciones deportivas entre deportistas hombres y mujeres.
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.). 2.3.1.a) Analizar la participación de mujeres en programas de tecnificación 2.3.1.b) Promocionar la participación de mujeres. 2.3.1.c) Garantizar la presencia de mujeres en el personal técnico de los programas.	May'26	Comisión Igualdad	Nº de concentraciones/ por sexo. Nº deportistas por sexo convocados/as a los programas de tecnificación. Nº de técnicos/as asignados/as a las convocatorias masculinas y femeninas.
		2.3.2	Establecer criterios formales para realizar las designaciones arbitrales para las competiciones. 2.3.2.a) Elaborar un protocolo para la designación de árbitros/as, establecer criterios objetivos y no sexistas para la designación. 2.3.2.b) Garantizar la transparencia en el proceso de designación.	Feb'26	Comisión Igualdad	Nº de designaciones de árbitras respecto al nº total de árbitras (idem arbitros).



		2.3.3	Garantizar una asignación equitativa de recursos entre las competiciones masculinas y femeninas. 2.3.3.a) Analizar la asignación actual de recursos a competiciones masculinas y femeninas. 2.3.3.b) Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa. 2.3.3.c) Realizar un seguimiento y evaluación de la asignación de recursos.	Nov'25	Comisión Igualdad	Nº de árbitros/as en competiciones femeninas entre nº de competiciones femeninas (idem masculinas).
2.4	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico y arbitral.	2.4.1	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de técnicos/as y árbitros/as. 2.4.1.a) Realizar campañas de información y sensibilización sobre la formación de técnicos/as y árbitros/as (poniendo ejemplos de mujeres referentes). 2.4.1.b) Ofrecer becas y ayudas para la formación de mujeres.	May'26	Comisión Igualdad	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en cursos de formación de técnicos/as y árbitros/as.
		2.4.2	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de las entrenadoras y árbitras más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo en todo lo que necesiten.. 2.4.2.a) Identificar a mujeres con experiencia en el estamento técnico y arbitral. 2.4.2.b) Establecer un programa de mentoría. 2.4.2.c) Realizar un seguimiento y evaluación del programa de mentoría.	May'26	Comisión Igualdad	Nº de mentoras designadas por la entidad. Nº de acciones de seguimiento realizado por las mentoras. N.º de entrenadoras y árbitras que reciben apoyo de las mentoras



		Generar un espacio/una sesión-jornada de intercambio de experiencias de entrenadoras/árbitras, de la propia entidad o en colaboración con otras modalidades, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento. 2.4.3.a) Organizar jornadas y sesiones de intercambio de experiencias. 2.4.3.b) Identificar obstáculos y barreras a la participación de mujeres. 2.4.3.c) Elaborar estrategias para aumentar la presencia de mujeres.	May'26	Comisión Igualdad	Nº de sesiones celebradas. Nº de participantes (en su caso, por entidad y modalidad). Nº de obstáculos identificados. Nº de estrategias propuestas.
		Visibilizar a mujeres referentes en el estamento técnico y arbitral. 2.4.4.a) Realizar entrevistas y reportajes a mujeres referentes 2.4.4.b) Difundir sus historias y logros en medios de comunicación y redes sociales. 2.4.5.c) Organizar eventos y actividades para reconocer su trayectoria. 2.4.5.d) Presentarlas como candidatas a Premios y Reconocimientos,	May'26	Comisión Igualdad	% de mujeres docentes respecto al total de docentes en los clinics o cursos de formación a técnicos/as. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente de los clinics o cursos de formación a técnicos/as. Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.).



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.			
	Elaborar y aprobar por la Asamblea un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género. 3.1.1.a) Elaborar un borrador del protocolo. 3.1.1.b) Presentar el borrador a la Comisión de Igualdad para su revisión. 3.1.1.c) Realizar las modificaciones necesarias según las recomendaciones de la Comisión. 3.1.1.d) Presentar el protocolo final a la Asamblea para su aprobación.	Feb'26	Eduardo Arenas Comisión de Igualdad	% 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.	Anual	Eduardo Arenas	% de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.



			3.1.2.a) Elaborar un listado del personal que tiene contacto con menores. 3.1.2.b) Establecer un procedimiento para la solicitud y recepción de los certificados. 3.1.2.c) Realizar la solicitud de los certificados al personal correspondiente. 3.1.2.d) Archivar los certificados de manera segura y confidencial.			
3.2	Establecer pautas de actuación ante la violencia de género.	3.2.1	Incorporar un régimen sancionador específico en materia de violencia de género en la normativa disciplinaria de la entidad. 3.2.1.a) Revisar la normativa disciplinaria vigente, si es que existe, sino crearla.. 3.2.1.b) Elaborar una propuesta de régimen sancionador específico. 3.2.1.c) Presentar la propuesta a la Comisión de Igualdad para su revisión. 3.2.1.d) Realizar las modificaciones necesarias y presentar la propuesta final a la Asamblea. 3.2.1.e) Llevar un control y seguimiento de la aplicación de estas medidas.	Abr'26	Eduardo Arenas Comisión de Igualdad	Nº de sanciones impuestas en relación con la materia, por estamento y sexo. Nº de sanciones impuestas respecto al nº de denuncias recibidas.
		3.2.2	Establecer un canal de denuncia de situaciones de violencia de género.	Abr'26	Eduardo Arenas	Nº de denuncias recibidas por estamento y sexo, tanto de la persona agresora como de la víctima.



		3.2.2.a) Definir el tipo de canal de denuncia (línea telefónica, email, formulario web, canal whatsapp, etc.). 3.2.2.b) Establecer un protocolo de atención y seguimiento de las denuncias. 3.2.2.c) Difundir el canal de denuncia entre los miembros de la federación.			
		Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género. 3.2.3.a) Diseñar un formato de registro de denuncias. 3.2.3.b) Establecer un procedimiento para la actualización y conservación del registro. 3.2.3.c) Garantizar la confidencialidad y seguridad de la información registrada.	Abr'26	Eduardo Arenas	Nº de llamadas, consultas y denuncias recibidas. Nº de llamadas, consultas y denuncias registradas.
3.3	Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia de género.	Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado. 3.3.1.a) Elaborar materiales informativos. 3.3.1.b) Organizar sesiones informativas para los diferentes estamentos de la federación. 3.3.1.c) Publicar el protocolo en la página web y otros canales de comunicación de la federación.	Abr'26	Eduardo Arenas	Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento. % de entidades y personas a las que se les ha enviado información sobre el total de entidades y personas integrantes, por sexo.
		3.3.2 Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En	May'27	Eduardo Arenas	Nº de personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.



		especial, a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad. 3.3.2.a) Organizar talleres y charlas de sensibilización. 3.3.2.b) Elaborar materiales informativos sobre diferentes formas de violencia de género. 3.3.2.c) Utilizar diferentes canales de comunicación para difundir mensajes de sensibilización.			
	3.3.3	Incorporar contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la federación. 3.3.3.a) Revisar los contenidos de las formaciones y sesiones técnicas existentes y elaborar materiales didácticos específicos sobre prevención de la violencia de género. 3.3.3.c) Capacitar a los formadores y técnicos para impartir contenidos sobre esta materia.	Abr'26	Eduardo Arenas	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de formaciones realizadas. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por estamento y sexo.
	3.3.4	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres. 3.3.4.a) Contactar con las instituciones responsables de las campañas y definir la forma de colaboración. 3.3.4.b) Difundir las campañas entre los miembros de la federación.	Oct'25	Comisión Igualdad	Nº de personas, cargo y sexo de las personas que colaboran por parte de la entidad. Nº y tipo de campañas en las que se colabora.



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.	Anual	Eduardo Arenas	Nº de cursos sobre los que se informa al personal. Nº de cursos realizados por sexo y puesto/estamento.
	4.1.1 Promover la formación del personal en materia de igualdad (asistencia a cursos, jornadas, etc.). 4.1.1.a) Identificar cursos y jornadas relevantes sobre igualdad de género. 4.1.1.b) Informar al personal sobre las oportunidades de formación disponibles. 4.1.1.c) Facilitar la inscripción y participación del personal en las formaciones. 4.1.1.d) Realizar un seguimiento de la participación del personal en las formaciones. 4.1.2 Organizar internamente sesiones de sensibilización y/o formación en materia de igualdad.			Nº de sesiones internas organizadas. Nº de participantes por sexo, puesto/estamento. % de participantes respecto al total de cada puesto/estamento.

			4.1.2.a) Solicitar a la Federación Vasca formaciones en materia de Igualdad. continuas.			
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). 4.2.1.a) Ofrecer becas y ayudas para la formación.	Anual	Comisión Igualdad	Nº de medidas adoptadas para facilitar el acceso a la formación.
		4.2.2	Mantener un registro actualizado, desagregado por sexo, del alumnado que haya realizado formaciones técnicas o arbitrales (Solicitar a la Federación Vasca) 4.2.2.a) Diseñar un formato de registro que incluya la variable sexo. 4.2.2.b) Actualizar el registro con la información de cada convocatoria de formación (Realizar la solicitud de información a la Federación Vasca). 4.2.2.c) Analizar los datos del registro para identificar posibles desigualdades.	Anual	Eduardo Arenas	
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, árbitros/as, clinics, sesiones de formación continua. 4.3.1.a) Solicitar a la Federación Vasca la revisión de los temarios de los cursos de formación existentes y la elaboración de materiales didácticos sobre perspectiva de género y prevención de la violencia.	Nov'25	Eduardo Arenas	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.



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, ...) 5.1.1.a) Elaborar un borrador del protocolo y presentarlo a la Junta Directiva para su aprobación. 5.1.1.c) Difundir el protocolo entre el personal y entidades colaboradoras.	May'27	Comisión Igualdad	
	5.1.2 Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista. 5.1.2.a) Identificar y recopilar documentación interna. 5.1.2.b) Revisar la documentación y realizar las modificaciones necesarias (Elaborar una guía de estilo para la redacción de documentos inclusivos).	May'26	Eduardo Arenas	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. 5.1.3.a) Capacitar al personal en el uso de lenguaje inclusivo. 5.1.3.b) Establecer un sistema de revisión de la comunicación externa (Actualizar la guía de estilo con ejemplos y recomendaciones).	Permanente	Eduardo Arenas	% de documentación externa redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos.
		5.1.4	En la organización de eventos deportivos como campeonatos y otros eventos de captación/promoción, realizar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje. 5.1.4.a) Incluir criterios de lenguaje inclusivo en la planificación de eventos y formar al personal voluntario. 5.1.4.b) Revisar los materiales de comunicación de los eventos. 5.1.4.c) No reproducir música con contenido -letras-sexista	Permanente	Comisión Igualdad	% de eventos en cuya comunicación se ha realizado un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
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 y modificar las imágenes que se consideren sexistas. 5.2.1.a) Realizar una revisión de la documentación gráfica (web, escudo, etc.), detectando las imágenes sexistas y sustituyéndolas por otras no sexistas. 5.2.1.c) Utilizar, en el diseño de trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan los estereotipos de género.	May'26	Comisión Igualdad	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	Distribuir equitativamente los espacios concedidos a los hombres y a las mujeres (en el espacio ocupado y en el orden en que se proporciona la información), en los diferentes soportes. 5.3.1.a) Establecer criterios para la distribución equitativa de espacios. 5.3.1.b) Realizar un seguimiento y elaborar informes sobre la distribución de espacios.	Nov'25	Comisión Igualdad	Nº de soportes en los que se muestra información sobre hombres y mujeres en la federación, por tipo y sexo. % de soportes en los que se muestra información relativa a hombres y a mujeres de forma equitativa. % de soportes en los que la información relativa a los hombres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos. % de soportes en los que la información relativa a las mujeres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.
		5.3.2	Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad. 5.3.2.a) Realizar entrevistas y reportajes a deportistas. 5.3.2.b) Organizar eventos de reconocimiento a deportistas. 5.3.2.c) Utilizar las redes sociales para difundir la imagen de las deportistas.	Permanente	Comisión Igualdad	Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.)
		5.3.3	Visibilizar a las mujeres en los estamentos técnico y arbitral (convocatorias de formación, carteles, etc.). 5.3.3.a) Incluir imágenes y testimonios de mujeres técnicas y árbitras en los materiales de comunicación. 5.3.3.b) Organizar eventos de reconocimiento a mujeres técnicas y árbitras. 5.3.3.c) Utilizar las redes sociales para difundir la imagen de las mujeres en estos estamentos.	Permanente	Comisión Igualdad	Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.) y estamento.



PLAN DE IGUALDAD 2025-2029