arraunbizkaia.com
FEDERACIÓN BIZKAINA DE REMO

Plan de Igualdad 2023-2027

Bizkaia
foru aldundia
diputación foral

ÍNDICE

I. DIÁGNOSTICO

1. Introducción 4

2. Objetivos del Plan de Igualdad 5

3. Ejes de actuación 6

3.1. Organización y gestión interna 6
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 18

3. Prevención de la violencia de género 20

4. Formación 22

5. Comunicación 24

arraunbizkaia.com
FEDERACIÓN BIZKAINA DE REMO

I. DIAGNÓSTICO

1. Introducción.

El deporte del remo y concretamente la disciplina de banco fijo es un deporte autóctono con unas fuertes raíces en nuestra cultura y entorno.

Siempre ha sido un deporte de hombres y la imagen mental de mucha gente, cuando hablas de remo, está asociada a una trainera masculina y no sabe que, además de eso, hay otras modalidades y que todas ellas, hoy en día, son practicadas tanto por hombres como por mujeres.

En la disciplina de banco móvil (la cual es modalidad olímpica) la igualdad está mucho más avanzada ya que desde hace muchos años tanto mujeres como hombres han practicado esas disciplinas en todo el mundo, y aunque aquí siempre hemos ido un paso por detrás hoy en día tanto en la participación de regatas como en el staff es más frecuente la presencia de ambos sexos.

Aquí en Euskadi, y centrándonos en nuestro territorio, en Bizkaia, el mayor número de participantes se concentra en la modalidad de banco fijo (bateles, trainerillas y traineras); en concreto, el mayor volumen de deportistas se da en los bateles y ahí es donde intentamos incidir en la importancia de la igualdad.

Hemos ido incorporando diferentes estrategias y cambios para ir logrando ese objetivo, aunque seguimos viendo la necesidad de profundizar en este ámbito e incorporar la igualdad, de forma estructurada, a la gestión de la federación. Por todo ello la Junta Directiva de la Federación Bizkaina de Remo 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 en el cual volveremos a hacer un análisis sobre lo logrado y siguientes pasos a seguir.

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.

2. Objetivos del Plan de Igualdad.

El propósito principal de este plan es realizar un diagnóstico de situación de la FEDERACIÓN BIZKAINA DE REMO 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 remo quiere cumplir con el desarrollo de este Plan de Igualdad:

- Analizar la estructura de la federación desde la perspectiva de género.
- Incorporar herramientas a la gestión de la federación para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento.
- 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.

3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

Presidente: Edriga Aranburu (H)
Vicepresidente: Gorka Elordi. (H)
Tesorero: Txema Vizcaino. (H)
Secretario: Karlos Belasko. (H)
Vocal: Iker Martinez. (H)
Vocal: Gorka Bastida. (H)
Vocal: Jesus Lekerikabeaskoa. (H)

6 personas forman la Junta Directiva de la federación. Todos son hombres.

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

Clubes / AADD	**Deportistas**	**Jueces**	**Técnicos**
1. ARKOTE A.T	1 JUNE UNIBASO PUENTE (M)	1 JON HUIZI URQUIJO (H)	1 JOSU ORTUBE HERRERO (H)
2 BERMEOKO A.E	2 IKER SAENZ ALONSO (H)		
3. DEUSTUKO A.T			
4.. ELANTXOBE A.E			
5. GETXOKO ARRILUZE AKE			
6. IBERIA CR			
7. ISUNTZA A.E			
8. ITSASOKO AMA			
9. KAIKU A.K.E.			
10. LUTXANA AE*			
11. MUNDAKAKO A.E.			
12. ONDARROA A.E.			
13. RASPAS DEL EMBARCADERO			
14. SAN NICOLAS A.T.			
15. ZIERBENA A.K.E			

*La presidenta de Lutxana es una mujer.

Por lo que en la asamblea de 19 miembros, 2 son mujeres (10,5%) y el resto (17) hombres.

3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

Sólo una persona contratada como administrativa, que es mujer

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

Impacto de género en el presupuesto

Deportistas por categoría	F	%	M	%
Deporte Escolar	128	27,6%	335	72,4%
Cadetes	98	40,5%	144	59,5%
Juveniles	73	39,2%	113	60,8%
Senior	147	27,9%	380	72,1%
Veteranos	12	7,7%	144	92,3%
Federado	330	29,7%	781	70,3%
Árbitros	2	12,5%	14	87,5%

Total Deportistas	140	22,6%	479	77,4%
Juveniles + Senior	220	30,9%	493	69,1%
Senior + Veterano	159	23,3%	524	76,7%

CONCEPTOS GASTOS	IMPORTE	MUJERES	%	HOMBRES	%
MATERIAL DEPORTIVO	2.963,07	670,16	22,6%	2.292,91	77,4%
MEDALLAS Y TROFEOS	4.130,57	934,22	22,6%	3.196,35	77,4%
ARBITRAJE	17.395,00	2.174,38	12,5%	15.220,63	87,5%
LICENCIAS	30.109,80	8.943,50	29,7%	21.166,30	70,3%
EVENTOS DEPORTIVOS	12.503,49	2.827,93	22,6%	9.675,56	77,4%
GTS DEPORTE ESCOLAR	8.431,52	2.330,96	27,6%	6.100,56	72,4%
REGATA LIGA BATELES	18.464,79	4.176,20	22,6%	14.288,59	77,4%
REGATA LIGA + CAMPEONATO TRAINERILLAS	13.641,72	4.209,23	30,9%	9.432,49	69,1%
REGATA BANCO MOVIL	2.750,71	622,13	22,6%	2.128,58	77,4%
CAMPEONATO BIZKAIA BATELES	3.844,14	869,43	22,6%	2.974,71	77,4%
CAMPEONATO BIZKAIA TRAINERAS	3.765,39	876,57	23,3%	2.888,82	76,7%
TOTALES	**118.000,20**	**28.634,71**	24,3%	**89.365,49**	75,7%

Respecto al presupuesto comentar que las partidas presupuestarias se definen por evento organizado y en dichos eventos participan tanto mujeres como hombres. Como Federación todos los clubs para las ligas pueden inscribir el número de tripulaciones que quiera a excepción de los campeonatos, en los que está limitado a una embarcación por categoría (tanto femenina como masculina).

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		Se contempla a ambos sexos
Existen criterios retributivos para cada estamento, por escrito.	x		El único estamento que la federación retribuye es el arbitral y cobran lo mismo
Se han adoptado medidas para favorecer la participación de mujeres en órganos de gobierno.		x	No se conocen
Existe un Plan de Igualdad previo.		x	

Por lo tanto, se puede concluir que a nivel de clubs, estamentos directivos, técnicos y arbitrales el número de hombres es muy mayoritario con respecto a la presencia de las mujeres en esos estamentos. A nivel de deportistas, la presencia de las mujeres es mayor que en los citados estamentos.

3.2. Actividad deportiva.

3.2.1. Licencias deportistas, por categoría y sexo.

Licencias de deportistas por categoría y sexo. Separamos deporte escolar y federado (temporada 21/22):

- Deporte escolar (alevín e infantil) 563 licencias; 128 femeninas (23%) y 335 masculinas (77%).

- Deporte federado:
  - Cadetes: 98 femeninas (41%) y 144 masculinas (59%)
  - Juveniles: 73 femeninas (40%) y 113 masculinas (60%)
  - Senior: 147 femeninas (28%) y 380 masculinas (72%)
  - Veterano: 12 femeninas (7%) y 174 masculinas (93%)

El porcentaje de licencias femeninas en edad federada es superior al porcentaje en edad escolar. En categorías cadete y juvenil, la presencia de mujeres deportistas ronda el 40% del total de deportistas.

En categoría senior, el porcentaje desciende al 28%.

En general, presencia notable de mujeres deportistas que no tiene reflejo en el resto de estamentos de la modalidad.

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

Licencias del estamento técnico por sexo, incluido el nivel de formación de cada uno/a y la categoría y el sexo de las/os deportistas que entrenan. En total, **26 licencias de las cuales 2 corresponden a mujeres. Es decir, el 8% del total.**

**Para poder tener licencia de técnico/a deben acreditar como mínimo el nivel I de entrenador/a de remo.

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

Licencias del estamento arbitral por sexo. En total, **16 licencias de las cuales 2 corresponden a mujeres. Es decir, el 13% del total.**

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	

Como conclusión podemos decir que a la hora de participación en el número de deportistas aunque no es paritario se recorta mucho la diferencia y hay clubs con una gran participación femenina.

Además, cabe destacar que se han tomado dos medidas en el ámbito de las competiciones con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres:

Por un lado, la creación transitoria de una competición mixta en alevines e infantiles para evitar el abandono de las niñas que forman parte de los clubes con insuficiente número de chicas para inscribir botes en categoría femenina.

Y por otro lado, la ampliación del calendario de competiciones en categoría cadete, al comprobar que se producen abandonos por falta de competiciones una vez finalizada la temporada de bateles.

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).

0, no se han registrado incidencias.

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

0, no se han registrado incidencias

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	

Como conclusión decir que a nivel formal no ha habido ninguna queja ni reclamación por un hecho relacionado con la violencia de género, ni ninguna falta disciplinaria aplicada por este tema.
No obstante, la disciplina de banco fijo está aún muy masculinizada y sí se oyen comentarios por el hecho de ser mujer.

Aunque no existe un protocolo sí que en el acta del jurado se puede incorporar dicho hecho si ocurriese y también mandar mediante email un documento informando del hecho para poder obrar en consecuencia.

3.4. Formación.

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

La Federación Vizcaína no tiene competencia para realizar cursos de formación. La formación reglada para técnicos y técnicas se realiza desde la Federación Vasca de Remo.

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

El “seminario” que se da a los aspirantes a árbitros y árbitras de la federación lo imparte una mujer, que es la persona que tiene mayor categoría (internacional).

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	Las formaciones las da la fed. vasca

La Federación Bizkaina no tiene competencias en relación a la formación oficial de técnicos y técnicas. En relación al estamento arbitral, la federación cuenta con algo más de margen para incorporar contenidos a las formaciones o seminarios.

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).

No utilizamos redes sociales. Sólo se cuelgan los tiempos en la web

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

Las noticias que generamos son sólo la hoja de tiempos y en todos los eventos que organizamos participan mujeres y hombres, por lo que las noticias incluyen a ambos sexos.

Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.	x		Se tiene en cuenta a la hora de redactar los diferentes documentos
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	

Desde la Federación intentamos tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de redactar los documentos que aportamos o mandamos.
Respecto a la única publicación que hacemos con foto, que es la postal de navidad, siempre se tiene en cuenta la aparición de chicos y chicas

arraunbizkaia.com
FEDERACIÓN BIZKAINA DE REMO

II. PLAN DE IGUALDAD

A continuación, teniendo en cuenta las conclusiones extraídas del diagnóstico de la Federación Bizkaina de Remo, 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 normativas de la Federación Bizkaina y efectuar las modificaciones correspondientes.	En proceso	Lourdes	% de documentos revisados sobre el total de documentos normativos existentes.
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.	En proceso	Lourdes	% 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	Adoptar medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos o roles masculinizados.	2025	Junta directiva, clubs	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.	1.3.1	Establecer una política salarial para el personal de administración y servicios en función de los grupos profesionales existentes.	2025	Junta directiva	% de salarios establecidos en función del grupo profesional, por tipo y sexo. Diferencia (brecha) entre la remuneración media percibida por hombres y mujeres en cada grupo profesional.
		1.3.2	Calcular anualmente el impacto de género del presupuesto de la federación.	2026	Junta directiva	Tasa relativa de los recursos asignados a mujeres y hombres, del total del presupuesto aprobado por la Asamblea.
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.	2026	Junta directiva	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.
1.5	**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	Junta directiva	% 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.).	Implantado y seguimiento anual	Lourdes	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.	2024	Lourdes Junta directiva	% de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la organización.

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	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, etc.).		Junta directiva asamblea	Nº de medidas adoptadas. Variación de las licencias de categorías femeninas respecto al año anterior.
		2.1.2	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional.			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 materiales** de la federación 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, ofrecer todo el rango de tallas a ambos sexos.	2024	Lourdes	% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.
		2.2.2	Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.	Implantado	Junta directiva	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.

		2.2.3	Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de los turnos y horarios, de competición, asignados a mujeres y hombres).		Junta directiva	
		2.2.4	En la organización de las regatas realizar una provisión adecuada de baños públicos para las mujeres.	2024	Lourdes Clubes colaboradores	Nº de baños masculinos y femeninos habilitados en cada evento.
2.3	Distribuir los **recursos humanos** de la federación respetando el principio de igualdad.	2.3.1	Establecer criterios formales para realizar las designaciones arbitrales para las competiciones. Favorecer la convocatoria de las árbitras que ofrezcan disponibilidad.	2024	Presidente de los árbtr@s	Nº de designaciones de árbitras respecto al nº total de árbitras. Nº de asignaciones de árbitros respecto al nº total de árbitros
2.4	Aumentar la presencia de mujeres en el **estamento arbitral.**	2.4.1	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de árbitros/as.	2025	Federación , clubs	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de árbitros/as.
		2.4.2	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de árbitras o juezas más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.	2025	Presidente del colegio arbitral	Nº de mentoras designadas por la entidad. Nº de acciones de seguimiento realizado por las mentoras. Nº de árbitras que reciben apoyo de las mentoras.
		2.4.3	Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento arbitral.		Presidente de l@s arbitr@s	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de clinics o cursos de formación de árbitros/as realizados. Nº de personas que han recibido la formación, por sexo.
		2.4.4	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento arbitral.	2024	Presidente de l@s arbitr@s	% de mujeres docentes respecto al total de docentes en cursos de formación de árbitros/as Incremento del nº de mujeres en el equipo docente. Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte.

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	Junta directiva Asamblea	% de votos a favor de la aprobación sobre el total de votos emitidos.
		3.1.2	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de la Junta Directiva y el personal laboral y/o voluntario de la entidad.	2025	Presidente	% de miembros de la Junta Directiva, del personal laboral y de las personas voluntarias que han firmado el código de conducta.
		3.1.3	Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.	2025	Lourdes	Nº de reuniones, comunicaciones o actividades realizadas en colaboración con otras entidades que trabajan en este ámbito. Nº de entidades con las que se ha colaborado.
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.	2026	Junta directiva Asamblea	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.	2025		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.	2024	Por ahora no hemos tenido ninguna	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.	2024	Lourdes	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.
		3.3.2	Difundir entre las entidades asociadas a la federación (adoptar, en caso de clubes) recomendaciones para viajes y alojamientos; el uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.	2024	Clubs (deben hacer el curso de sensibilización)	Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.
		3.3.3	Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación o entidad en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En especial, a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad.	2024	Clubs	Nº de personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.
		3.3.4	Incorporar contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la federación (correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.2).	2025	Responsables de las formaciones	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total. Nº de horas dedicadas a esta materia sobre el total de horas Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por estamento y sexo.
		3.3.5	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.	2025	Lourdes JD Clubs	Nº y tipo de campañas Nº de personas, cargo y sexo de las personas que colaboran.

4 FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL	Incorporar la perspectiva de género en toda actividad formativa de la federación.

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.).	Implantado y seguimiento anual	Lourdes	Nº de cursos sobre los que se informa al personal. Nº de cursos realizados por sexo y 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).	2025	JD	Nº de medidas adoptadas para facilitar el acceso a la formación.
		4.2.2	Solicitar a la Federación Vasca correspondiente información sobre alumnado de Bizkaia que haya realizado formaciones técnicas o arbitrales para obtener una base de datos del Territorio.	2025	Lourdes	

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 árbitros/as.	2025	Presidente del colegio arbitral	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de árbitros/as realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de árbitros/as sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.
		4.3.2	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los clinics o sesiones de formación continua.	2025	Formadores/as	% de clinics que incorporan esta materia sobre el total de clinics celebrados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada clinic sobre el total de horas de duración de cada uno. 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 árbitros/as	Implantado y seguimiento anual	Colegio arbitral	% de mujeres docentes respecto al total de docentes. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente.
		4.4.2	Incluir a mujeres como docentes en los clinics o sesiones de formación continua.	2025	encargad@ de formación	% 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.	5.1.1	Establecer un protocolo en la federación para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la comunicación (modelo para circular, acta, cartelería, etc.).	2025	Lourdes JD	
		5.1.2	Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.	Anualmente	Lourdes	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.	Anualmente	Lourdes	% de documentación externa redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos.
		5.1.4	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, realizar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.	Implantado	Lourdes Organizadores/as del evento	% 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	Utilizar, en el diseño de trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan los estereotipos de género.	2025	Lourdes	% de trofeos no estereotipados por género sobre el total de trofeos otorgaos.
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.	2025	Lourdes JD	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.

arraunbizkaia.com
FEDERACIÓN BIZKAINA DE REMO

Plan de Igualdad 2023-2027

JUNIO 2023

Bizkaia
foru aldundia
diputación foral