



FEDERACIÓN BIZKAINA DE LUCHA Y SAMBO

Plan de Igualdad 2024-2028



ÍNDICE

I. DIAGNOSTICO

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	14
3.4. Formación	15
3.5. Comunicación	16

II. PLAN DE IGUALDAD

1. Organización y gestión interna	18
2. Actividad deportiva	21
3. Prevención de la violencia de género	23
4. Formación	25
5. Comunicación	26

I. DIAGNÓSTICO

1. Introducción.

La Federación Bizkaina de Lucha y Sambo viene dando pequeños pasos para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres y hace público este compromiso introduciéndolo en sus estatutos. Uno de los primeros pasos fue reflejarlo en la Junta Directiva, que está compuesta por cuatro hombres y tres mujeres. También hay que destacar que entre los años 2016 y 2020 esta federación tuvo una de las pocas mujeres presidenta.

Aunque en el plano organizativo se han dado pasos, en el deportivo aún queda mucho camino, ya que la lucha, y las demás disciplinas asociadas, son deportes muy masculinizados. La lucha femenina no se introdujo en el programa olímpico hasta el año 2004, y la grecorromana solo es realizada por hombres.

En cuanto a la práctica deportiva, la diferencia de número entre mujeres y hombres es notoria. Por lo que es necesario estudiar los motivos e intentar realizar planes para corregirlos.

La Junta Directiva de la Federación Bizkaina de Lucha y Sambo 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 cuatro años.

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 Federación Bizkaina de Lucha y Sambo 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 Lucha y Sambo 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.
- Analizar abandono de la práctica deportiva femenina.
- Analizar mantener a mujeres más allá de la práctica deportiva: entrenadoras, juezas...

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.

La constitución de los órganos de gobierno, con desigual presencia de hombres y de mujeres, constituye uno de los principales retos de la introducción de la perspectiva de género en el ámbito federativo. De igual modo, el estilo de gestión desarrollado por cada entidad, así como la gestión que se hace de las personas —personal laboral y voluntario— y la relación con los diferentes grupos de interés marcan también aspectos donde se puede y se debe incidir. La comunicación, tanto de los compromisos adoptados como el mero tratamiento del lenguaje y las imágenes, también han de ser atendidos por la responsabilidad que supone generar modelos en clave de igualdad. Y, finalmente, el diseño global de la estrategia y de las actividades desarrolladas por la federación.

3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

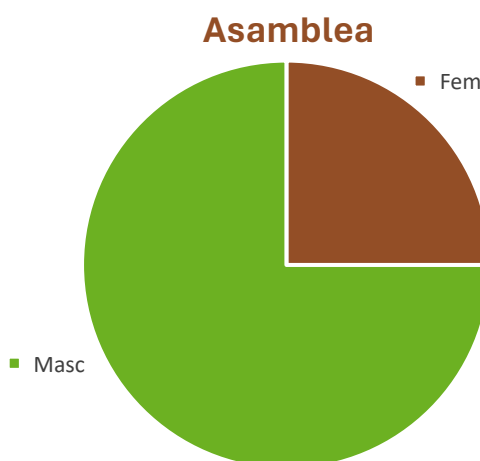
JUNTA DIRECTIVA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
DIRECCIÓN	0	1	1	0,0 %
SUBDIRECCION	0	1	1	0,0 %
SECRETARÍA/TESORERÍA	1	0	1	100 %
DIRECCIÓN TÉCNICA	0	1	1	0,0 %
VOCALES	2	1	3	66,6 %
TOTAL	3	4	7	42,8 %

Composición de la Junta Directiva equilibrada por sexo, si bien los puestos de mayor responsabilidad son ocupados por hombres.

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

ASAMBLEA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
DIRECCIÓN	0	1	1	0,0 %
SUBDIRECCION	0	1	1	0,0 %
SECRETARÍA/TESORERÍA	1	0	1	100 %
DIRECCIÓN TÉCNICA	0	1	1	0,0 %
ESTAMENTOS	0	1	1	0,0 %
CLUBES	1	2	3	33,1 %
TOTAL	2	6	8	25,0 %

El peso de las mujeres en la Asamblea es del 25%.



3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

No hay personal laboral contratado en la Federación Bizkaina de Lucha y Sambo.

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

Existe una partida económica específica destinada a Deporte y Mujer de 800 €.

CONCEPTO	CUANTIA €	RELEVANCIA DE GÉNERO SI/NO	MUJERES €	%	HOMBRES €	%
Concentraciones nacionales/internacionales	1964,00 €	SI	573,00 €	29 %	1391,00 €	71 %
COMPETICIONES						
Viajes	4377,00 €	SI	2382,00 €	54,5 %	1995,00 €	45,5 %
Arbitraje	1300,00 €	SI	300,00 €	23 %	1000,00 €	77 %
Organización/montaje	980,00 €	SI	360,00 €	37 %	620,00 €	63 %
DEPORTE ESCOLAR						
Arbitraje	300,00 €	SI	100,00 €	33,5 %	200,00 €	66,5 %
Entrenadores/as	1430,00 €	SI	520,00 €	36 %	910,00 €	64 %
Organización/montaje	1000,00 €	SI	500,00 €	50 %	500,00 €	50 %
TOTAL	11351,00 €		4735,00 €	42 %	6616,00 €	58%

TASA RELATIVA	2,21
----------------------	-------------

A pesar de que las partidas de gasto susceptible de análisis el 58% se destina a hombres y el 42% a mujeres, la tasa relativa calculada arroja un resultado superior a 1, lo que indica una distribución del gasto favorable a las mujeres teniendo en cuenta el peso o la representatividad de las mujeres en el ámbito de actividad de la federación.



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		Estatutos: Promover y, en la medida de lo posible, garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la práctica de su modalidad deportiva en su ámbito territorial.
Existen criterios retributivos para cada estamento, por escrito.	X		Remuneraciones en las colaboraciones puntuales con la federación (arbitraje, entrenadores, etc).
Se han adoptado medidas para favorecer la participación de mujeres en órganos de gobierno.		X	
Existe un Plan de Igualdad previo.		X	

3.2. Actividad deportiva.

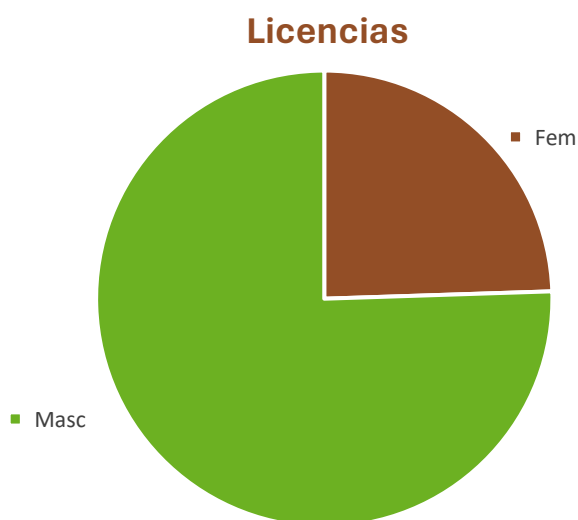
3.2.1. Licencias deportistas, por categoría y sexo.

2022	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
DEPORTISTAS	97	280	388	25,7 %

DEPORTISTAS 2023	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
ESCOLAR	10	21	31	32,2 %
CADETE	9	13	22	40,9 %
JUVENIL	10	13	23	43,4 %
SENIOR	54	209	263	20,5 %
TOTAL	83	256	339	24,4 %

El porcentaje de licencias femeninas se ha reducido ligeramente el último ejercicio y se sitúa en torno al 25% sobre el total de licencias. En las categorías cadete y juvenil, el porcentaje de licencias femeninas es superior al 40%, dato a tener en cuenta.

El peso de las licencias femeninas sobre el total de licencias se corresponde con la presencia porcentual de mujeres en la Asamblea de la federación (25%).



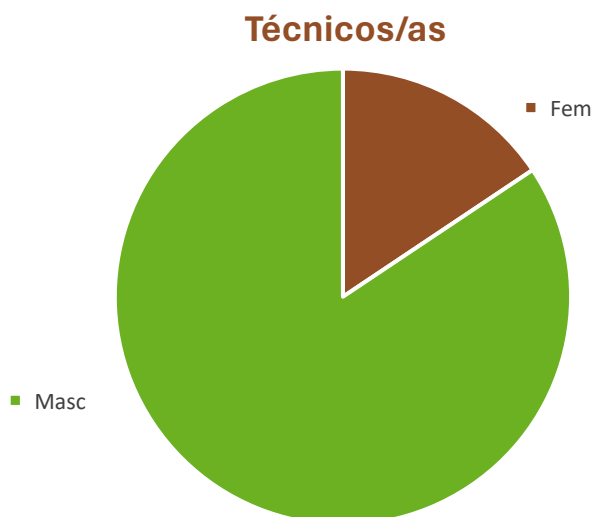
3.2.2. Licencias estamento técnico, por sexo, nivel de cualificación y categoría entrenada.

2022	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
TÉCNICOS/AS	3	24	27	11,1 %

TÉCNICOS/AS 2023	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
NIVEL IV	0	6	6	0,0 %
NIVEL III	0	7	7	0,0 %
NIVEL II	2	4	6	33,3 %
NIVEL I	3	10	13	23,0 %
TOTAL	5	27	32	15,6 %

A pesar del incremento del número de técnicas en el último año, el porcentaje de mujeres respecto al total de técnicos y técnicas es muy bajo (15,6%). Es el estamento donde la presencia de las mujeres es más baja.

Asimismo, no hay técnicas en los niveles III y IV.

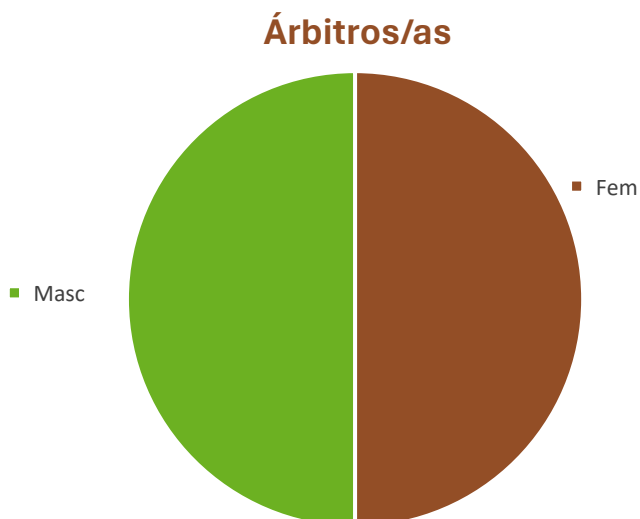


3.2.3. Licencias estamento arbitral, por sexo, nivel de cualificación y categoría arbitrada.

2022	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
JUECES	3	3	6	50,0 %

JUECES 2023	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
INTERNACIONAL IV	1	0	1	100 %
NACIONAL I	0	1	1	0,0 %
NACIONAL III	1	0	1	100, %
NOVEL	0	1	1	0,0 %
AUTONOMICA	1	1	2	50,0 %
TOTAL	3	3	6	50,0 %

El número de árbitros y árbitras es bastante bajo, pero el peso de las mujeres en este estamento es importante, ya que el 50% del estamento lo componen árbitras. Además, una de ellas ostenta la máxima categoría a nivel de arbitraje -Internacional IV-.





INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Se han desarrollado proyectos específicos relacionados con las mujeres y el deporte.	X		-Anualmente, el 8 de marzo, en colaboración con la Federación Vasca, exhibición de lucha y disciplinas asociadas. -Anualmente, el 25 de noviembre, curso de defensa personal femenina en colaboración con la Federación Vasca.
Se han realizado adaptaciones (técnicas, de materiales, etc.) para favorecer la participación de las mujeres.		X	

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).

No se han registrado quejas, denuncias o sucesos relacionados con la violencia de género.

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

No hay ninguna acción disciplinaria relacionada con la violencia de género.

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		-Anualmente, el 25 de noviembre, curso de defensa personal femenina en colaboración con la Federación Vasca.

No existe un protocolo perteneciente a la Bizkaína. Se ha estado usando el protocolo de la Federación Vasca.

También se conoce y se difunde el servicio “Zure Taldekoak Gara”.

3.4. Formación.

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

No se realiza formación.

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

No se realiza 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.

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 se tienen redes sociales.

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

No se tienen redes sociales.

Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.	X		Tanto los estatutos, como todos los documentos que se realizan en la Federación están redactados en un lenguaje inclusivo.
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	

II. PLAN DE IGUALDAD

A continuación, teniendo en cuenta las conclusiones extraídas del diagnóstico de la Federación Bizkaina de Lucha y Sambo, 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.	2024/2028	Comité de igualdad.	
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.	2024	Comité de igualdad.	% 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	Comité de igualdad.	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.	2026	Comité de igualdad.	% 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.	2028	Comité de 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 las Juntas Directivas.	2024	Comité de igualdad.	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.	2027	Comité de igualdad.	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.
		1.4.3	Habilitar un canal de participación de mujeres deportistas que informe puntualmente a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad deportiva.	2024	Comité de 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 o entidad como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres (también se puede plantear la creación de una comisión específica).	2024	Comité de igualdad.	% de votos a favor de la aprobación sobre el total de componentes del órgano de decisión.
		1.5.2	Organizar actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la federación o entidad (seminarios, jornadas, etc.).	2024/ 2028	Comité de igualdad.	Nº de actividades organizadas. Nº de participantes en cada actividad, por tipología (estamento, tipo de entidad, etc.) y sexo.



	1.5.3	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	Comité de igualdad.	Nº y tipo de eventos a los que se asiste. Nº de personas, cargo y sexo asistentes por parte de la entidad.
	1.5.4	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	Comité de igualdad.	% de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la organización.
	1.5.5	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.	2025	Comité de igualdad.	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.	2026	Comité de igualdad.	Nº de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas.
		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.	2024/ 2028	Comité de 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 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 técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, y garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres.	2024/ 2028	Comité de igualdad.	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 a la antropometría de cada sexo.

		2.2.2	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/ 2028	Comité de igualdad.	% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.
		2.2.3	En la organización de competiciones o de eventos deportivos garantizar la provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.	2024/ 2028	Comité de igualdad.	% de competiciones organizadas con una provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.
2.3	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.	2.4.1	Celebrar sesiones de intercambio de experiencias con entidades deportivas que hayan desarrollado proyectos para promover la presencia de mujeres en el estamento técnico.	2027	Comité de igualdad.	Nº de sesiones de intercambio realizadas. Nº de entidades participantes en las sesiones. Nº de personas participantes en las sesiones, por sexo.
		2.4.2	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de técnicos/as.	2026	Comité de igualdad.	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de técnicos/as.
		2.4.3	Incorporar a mujeres en los staff técnicos de la federación o entidad deportiva.	2028	Comité de igualdad.	Nº de mujeres que integran los staff técnicos. % de mujeres sobre el total de integrantes de los staff técnicos.
		2.4.4	Generar un espacio/una sesión-jornada de intercambio de experiencias de entrenadoras, 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.	2024/ 2028	Comité de igualdad.	Nº de sesiones celebradas. Nº de participantes (en su caso, por entidad y modalidad). Nº de obstáculos identificados. Nº de estrategias propuestas.
2.4	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.	2.5.1	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de árbitros/as.	2024/ 2028	Comité de igualdad.	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de árbitros/as.
		2.5.2	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento arbitral (correspondencia con acción 4.1.2 y 5.3.3).	2024/ 2028	Comité de igualdad.	% de mujeres docentes respecto al total de docentes en los clinics o cursos de formación de árbitros/as Incremento del nº de mujeres en el equipo docente de los clinics o cursos de formación de árbitros/as

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	REPOSABLE	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.	2024	Comité 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.	2024/ 2028	Comité de igualdad.	% 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 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	Comité 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.	3.2.1	Establecer un canal de denuncia de situaciones de violencia de género.	2024	Comité de igualdad.	Nº de denuncias recibidas por estamento y sexo, tanto de la persona agresora como de la víctima.

		3.2.2	Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género.		Comité 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.	2024	Comité de igualdad.	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	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.	2025	Comité de igualdad.	Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.
		3.3.3	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.	2024/ 2025	Comité de 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.	4.1.1 Promover la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres (asistencia a cursos, jornadas, etc.).	2024/ 2028	Comité de igualdad.	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).	2024 2028	Comité de igualdad.	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.	2024	Comité de igualdad.	

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	Comité de igualdad.	
	5.1.2 Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.	2024	Comité de igualdad.	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	Comité de igualdad.	% 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.	2024	Comité de 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	Utilizar, en el diseño de trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan los estereotipos de género.	2024/ 2028	Comité de igualdad.	% de trofeos no estereotipados por género sobre el total de trofeos otorgaos.
		5.2.2	Eliminar, en su caso, todas las expresiones de carácter sexista respecto a la participación de mujeres no deportistas en las competiciones o eventos (azafatas con tacones, faldas, etc.).	2024/ 2028	Comité de igualdad.	% de eventos en los que no existen expresiones de carácter sexista respecto al total de eventos.



FEDERACIÓN BIZKAINA DE LUCHA Y SAMBO

Plan de Igualdad 2024-2028