



Foto: Koldo Eratzkin

BIZKAIKO SURF FEDERAZIOA

ÍNDICE

I. DIAGNOSTICO

1. Introducción	[num]
2. Objetivos del Plan de Igualdad.....	[num]
3. Ejes de actuación	[num]
3.1. Organización y gestión interna	[num]
3.2. Actividad deportiva	[num]
3.3. Prevención de la violencia de género	[num]
3.4. Formación	[num]
3.5. Comunicación	[num]

II. PLAN DE IGUALDAD

1. Organización y gestión interna	[num]
2. Actividad deportiva	[num]
3. Prevención de la violencia de género	[num]
4. Formación	[num]
5. Comunicación	[num]

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

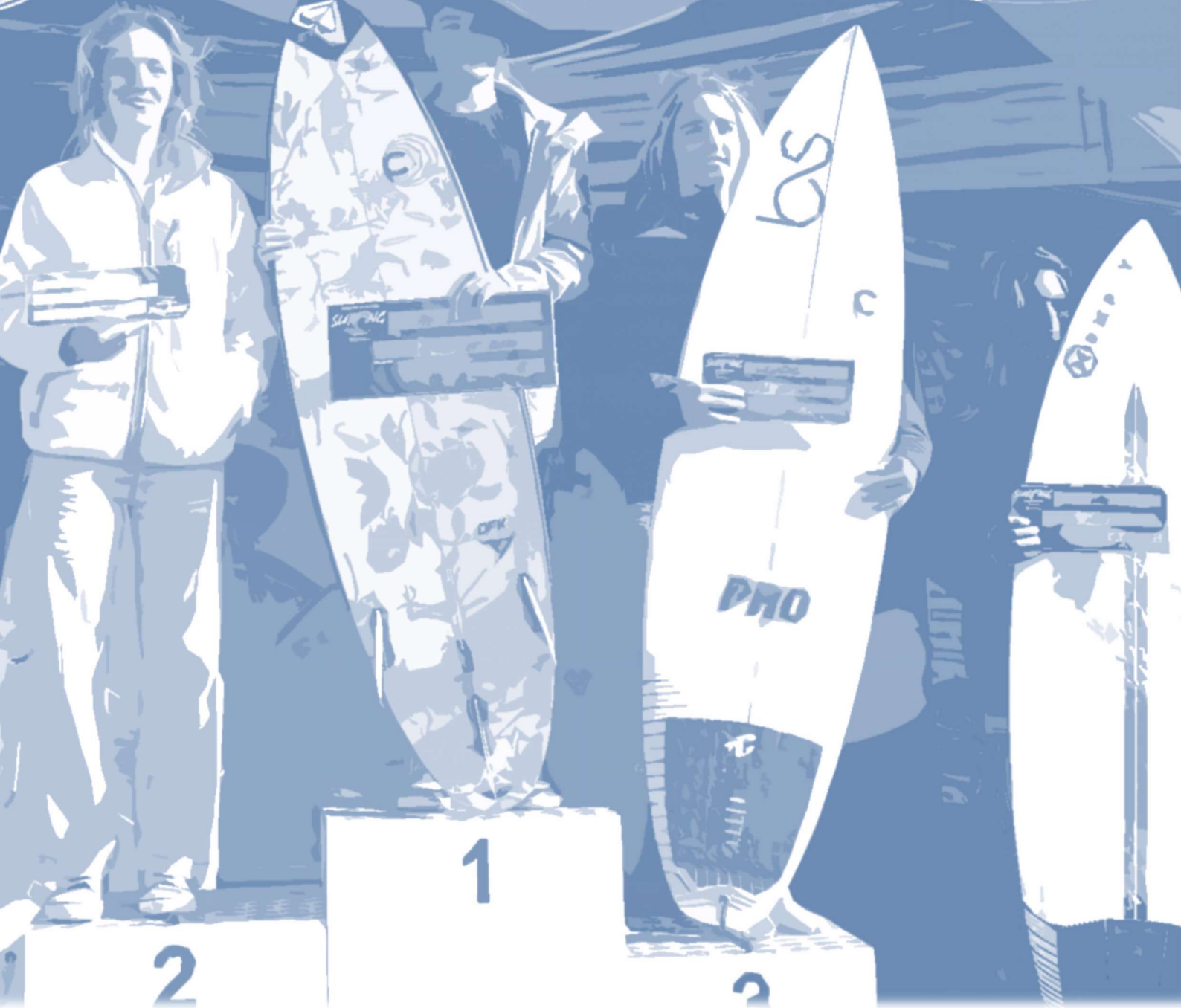
TABLAS:

1. [num]

GRÁFICOS:

1. [num]

Fotografías: Koldo Erauzkin



I. DIAGNÓSTICO

1. Introducción.

En la Bizkaiko Surf Federazioa se llevan ya algunos años trabajando a favor de la igualdad pero consideramos que es necesario seguir adelante con este camino y hacerlo de una forma más estructurada.

Hasta ahora se han dado pasos aislados como intentar tener mujeres en la Asamblea o llevar a surfistas mujeres a dar charlas en centros escolares, pero ahora queremos agrupar todas esas actividades y organizarlas de la mejor manera posible ya que sigue siendo evidente que la nuestra es una modalidad masculinizada.

La Junta Directiva de la [Bizkaiko Triatloi Federazioa](#) 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 3 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 **BIZKAIKO SURF FEDERAZIOA** 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 **Bizkaiko Surf Federazioa** 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.

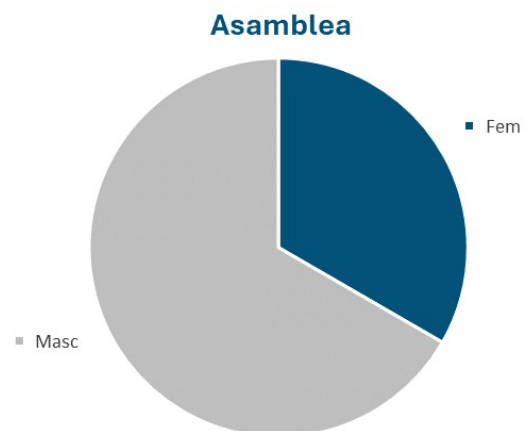
3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

La Bizkaiko Surf Federazioa funciona desde hace años como una entidad presidencialista, por lo que no hay una Junta Directiva constituida como tal. El presidente de la Bizkaiko Surf Federazioa es un hombre, Floren Isla Fernández, desde el año 1992 de forma ininterrumpida.

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

Actualmente, desde las elecciones celebradas el año 2020, la composición de la Asamblea (dejando a un lado el estamento de clubes) es la siguiente:

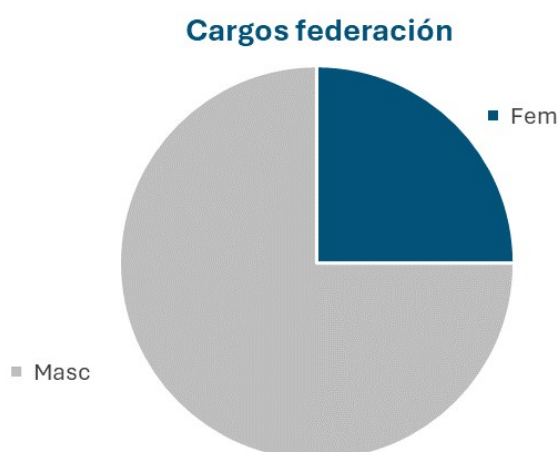
- Estamento de deportistas:
 - Iván Zaldúa
 - Ariane Ochoa
 - Jose Antonio de Andres
- Estamento de técnicos:
 - Yanire Ochoa
- Estamento de jueces:
 - Juan Diego Costelo
 - Fidel Llano



Esto supone que **el 33,4% de las personas miembro de la Asamblea de la BSF son mujeres.**

En cuanto al resto de cargos de la BSF, el 75% de los mismo son hombres, constando entre ellos una única mujer:

- Responsable de jueces: Ander Galarza
- Director técnico: Jose Antonio de Andres
- Dirección de competición: Fidel Llano y Aitziber Aberasturi



3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

La Bizkaiko Surf Federazioa tiene actualmente una solo persona contratada, con el cargo de administrativo. Esta persona es una mujer, por lo que el 100% del personal contratado es femenino.

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

Concepto de gasto	Cuantía €	Relevancia género (s/n)	Mujeres €	%	Hombres €	%
Gastos generales y de mantenimiento	6.500,00 €	NO				
Organización campeonatos federados	11.000,00 €	Sí	1796,3	16,33%	9203,7	83,67
Organización SURFJAIA	8.300,00 €	SI	4316	52	3984	48
Organización campeonatos deporte escolar	16.200,00 €	Sí	3910,68	24,14%	12289,32	75,86
Organización cursos de iniciación	58.750,00 €	Sí	27083,75	46,10%	31666,25	53,9
Cursos formación	3.500,00 €	Si	571,55	16,33	2928,45	83,67
Gastos de personal	8.373,96 €	Sí	8373,96	100		
TOTAL		si	46.052,24 €	43,39	60.071,72 €	56,61
Concepto de gasto	Cuantía €	Relevancia género (s/n)	Mujeres €	%	Hombres €	%
TOTAL	106.123,96 €	Sí	46.052,24 €	43,39	60.071,72 €	56,61
Nº licencias	1.776		290	16,33	1486	83,67

TASA RELATIVA
3,93

En la Bizkaiko Surf Federazioa tenemos una tasa relativa que indica claramente que existe un desequilibrio en los recursos destinados, con una distribución que favorece a las mujeres.

Esto se debe principalmente al gasto destinado al personal contratado (una única persona, mujer) y al gasto que se realiza para las actividades de deporte escolar e iniciación al surf. La diferencia entre hombres y mujeres que tramitan licencias federadas es muy grande, pero no ocurre lo mismo entre los y las deportistas que toman parte en deporte escolar (surfaias, campeonatos y cursos de iniciación).

Este desequilibrio en la distribución de recursos refleja el esfuerzo que se hace desde la federación para tratar de atraer a las mujeres al surf, haciendo hincapié en el deporte escolar y la organización de cursos de iniciación, donde la participación de las mujeres se equilibra respecto a la participación de los hombres.

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		En las anteriores elecciones se habló con varias mujeres para intentar convencerlas de formar parte de la Asamblea. Dos de ellas se animaron y constan como miembros de la misma actualmente.
Existe un Plan de Igualdad previo.		x	

3.2. Actividad deportiva.

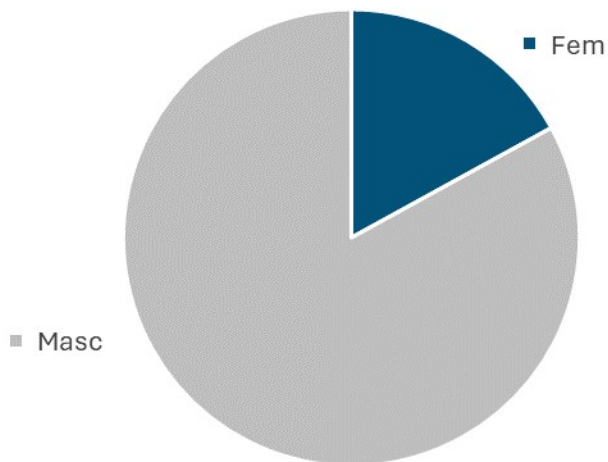
3.2.1. Licencias deportistas, por sexo.

Si analizamos el número de deportistas que tramitan su licencia de surf con la Bizkaiko Surf Federazioa, podemos ver claramente que la desigualdad entre hombres y mujeres es enorme. Estos son los datos de las 3 últimas temporadas:

2023

DEPORTISTAS	
Mujeres	Hombres
279	1361
17,01%	82,99%

Licencias por sexo



2022

DEPORTISTAS	
Mujeres	Hombres
311	1452
17,64%	82,46%

2021

DEPORTISTAS	
Mujeres	Hombres
319	1673
16,01%	83,99%

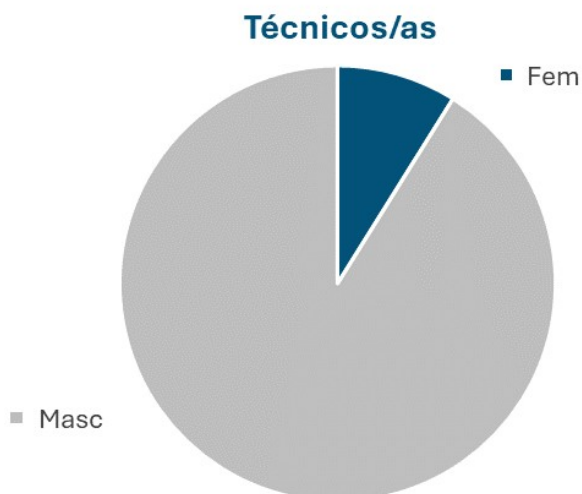
Como puede verse, las licencias de mujeres deportistas no han superado el 18% del total ningún año.

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

Si analizamos el número de técnicos/as que tramitan su licencia de surf con la Bizkaiko Surf Federazioa, podemos ver claramente que la desigualdad entre hombres y mujeres es enorme. Estos son los datos de las 3 últimas temporadas:

2023

TECNICOS	
Mujeres	Hombres
8	82
8,90%	91,10%



2022

TECNICOS	
Mujeres	Hombres
8	74
9,76%	90,24%

2021

TECNICOS	
Mujeres	Hombres
6	69
8,00%	92,00%

Menos del 10% de las licencias de técnico/a tramitadas en estas temporadas pertenecen a mujeres. De todas ellas, solo una es técnica de Nivel 2 (licencia tramitada en 2023), el resto de licencias pertenecen a licencias de mujeres con Nivel 1.

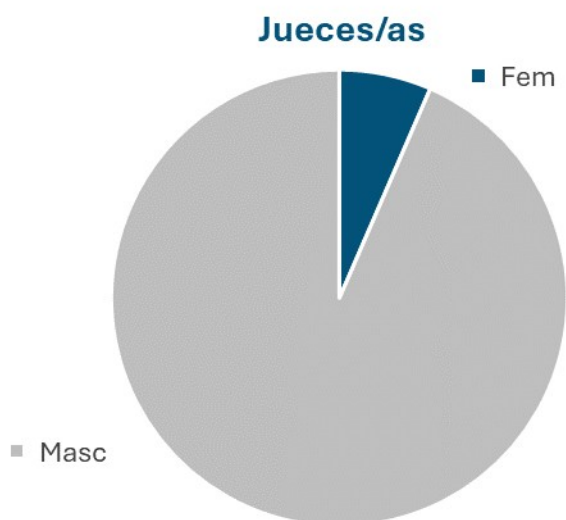
Si lo comparamos con los datos de hombres con licencia de Nivel 2, esto supone un 16,67% del total (6 licencias de Nivel 2 tramitadas).

3.2.3. Licencias estamento arbitral, por sexo.

Si analizamos el número de jueces y juezas que tramitan su licencia de surf con la Bizkaiko Surf Federazioa, podemos ver claramente que la desigualdad entre hombres y mujeres es enorme. Estos son los datos de las 3 últimas temporadas:

2023

JUECES	
Mujeres	Hombres
3	43
6,52%	93,47%



2022

JUECES	
Mujeres	Hombres
2	45
4,30%	95,70%

2021

JUECES	
Mujeres	Hombres
2	46
4,20%	95,80%

Las licencias de mujeres en este estamento no han superado el 7% del total ninguno de los años analizados, siendo este estamento el de mayor desigualdad de todos.

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 organizado charlas de surfistas mujeres en centros escolares. No se ha podido cuantificar el resultado de las mismas
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).

Esta federación no ha recibido ninguna queja ni denuncia relacionada con la violencia de género, tampoco se ha tenido constancia de ningún suceso relacionado con este tema.

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

Esta federación no ha aplicado ninguna falta disciplinaria por quejas, denuncias o sucesos relacionados 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	

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 han organizado cursos o formaciones en el ámbito técnico

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

La Bizkaiko Surf Federazioa organiza anualmente un curso dirigido a todas las personas con licencia en nuestra federación que quieran conocer la Normativa de Competición. Principalmente está dirigido a aquellas personas que quieran ejercer como jueces en las federaciones, pero puede participar personas de cualquier perfil. El encargado de este curso es un hombre.

Cada año se organizan también 3 jornadas de primeros auxilios en diferentes playas de la costa de Bizkaia. El encargado de este curso es un hombre.

El encargo de impartir los primeros cursos que hemos mencionado, tiene licencia de juez.

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).

Hemos revisado las fotografías que se han publicado y/o compartido en el Facebook de la Bizkaiko Triatloi Federazioa en los años 2023 y 2024 y estos han sido los datos:

- Fotografías totales publicadas: 19
- Fotografías publicadas en las que aparecen mujeres: 6
- Hay presencia femenina en el 31,6% de las fotografías publicadas

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

Hemos revisado las noticias que se han publicado y/o compartido en el Facebook de la Bizkaiko Triatloi Federazioa en los años 2023 y 2024 y estos han sido los datos:

- Noticias totales publicadas: 16
- Noticias publicadas en las que aparecen mujeres: 3
- Hay presencia femenina en el 18,75% de las noticias publicadas

Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.		x	
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 Bizkaiko Surf Federazioa, 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.	2027	Equipo administrativo	
		1.1.2	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.	2027	Equipo administrativo	% 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.	2024	Equipo administrativo	% 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.).	2027	Junta Directiva	% 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.	2025	Equipo administrativo	% 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	Establecer criterios de retribución al personal vinculado al área deportiva (entrenador/entrenadora, personal médico/sanitario, árbitro/árbitra) que respeten el principio de igualdad (en función del nivel deportivo entrenado o arbitrado, no en función del sexo de las o los deportistas).	2026	Junta Directiva	% de mujeres entre el personal del área deportiva, por tipo y función. Diferencia (brecha) entre la remuneración media percibida por hombres y mujeres en cada estamento deportivo y nivel deportivo.
		1.3.3	Garantizar que los criterios aplicados para la asignación de incentivos o distribución de premios económicos no generen desigualdades entre mujeres y hombres.	2024	Junta Directiva	Nº de incentivos o premios económicos destinados a cada sexo. % de gasto realizado en mujeres en incentivos respecto al total del gasto en este concepto. Diferencia (brecha) entre la cuantía media de premios otorgados a hombres y la cuantía media otorgada a mujeres.
1.4	Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la federación.	1.4.1	Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas.	2024	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).	2025	Junta Directiva	% 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.).	2025	Junta Directiva	Nº de actividades organizadas. Nº de participantes en cada actividad, por tipología (estamento, tipo de entidad, etc.) y sexo.
		1.5.3	Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas y a las personas vinculadas a la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.	2025	Equipo administrativo	% de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la organización.
		1.5.4	Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.	2025	Junta Directiva	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	Adoptar medidas para garantizar el acceso y la permanencia de las personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad e inmigrantes, en la modalidad o entidad deportiva.	2024	Junta Directiva	Nº de medidas adoptadas. Variación del número de licencias de las personas en estos colectivos.
		2.1.2	JORNADA DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER SURFISTA en Zierbena para impulsar la participación de mujeres en la modalidad y creando referentes para las deportistas mas jovenes	2024	Junta Directiva	Nº de participantes en el evento Nº de mujeres participantes en el evento
2.2	Distribuir los recursos materiales de la federación o entidad respetando el principio de igualdad.	2.2.1	Distribuir el material deportivo entre las y los deportistas respetando el principio de igualdad (renovación de equipaciones, tablas, neoprenos....).	2024	Junta Directiva	Gasto realizado en material deportivo por deportista y 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, 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	2024	Junta Directiva	Nº de provisiones realizadas de acuerdo a criterios antropométricos, por sexo y estamento. % de eventos extraordinarios en los qu se ha distribuido equipación deportiva adaptada a la antropometría de cada sexo.

			cosifica ni sexualiza a las mujeres.			
		2.2.3	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	Junta Directiva	% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.
		2.2.4	Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.	2024	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.
2.4	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.	2.4.1	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de técnicos/as.	2025	Equipo Administrativo	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de técnicos/as.
2.5	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.	2025	Equipo Administrativo	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).	2025	Junta Directiva	% de mujeres docentes respecto al total de docentes en los clínicos o cursos de formación de árbitros/as Incremento del nº de mujeres en el equipo docente de los clínicos o cursos de formación de árbitros/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.	3.1.1 Elaborar y aprobar un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.	2027	Equipo Administrativo	% 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	Junta Directiva	% de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.
	3.1.3 Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.	2025	Equipo Administrativo	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	Equipo Administrativo	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.	2026	Equipo Administrativo	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.	2026	Equipo Administrativo	Nº de consultas y denuncias recibidas. Nº de consultas y denuncias registradas.
3.3	Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia de género.	3.3.1	Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado.	2025	Equipo Administrativo	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 todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, y a las personas externas vinculadas a la federación o entidad, el protocolo de prevención y actuación aprobado.	2025	Equipo Administrativo	Nº de entidades y personas colaboradoras a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad.
		3.3.3	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.	2024	Equipo Administrativo	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	Equipo Administrativo	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	Mantener un registro actualizado, desagregado por sexo, del alumnado que participa en cada convocatoria de formación propia.	2025	Equipo Administrativo	
		4.2.2	Solicitar a la Federación Vasca correspondiente información sobre alumnado de Bizkaia que haya realizado formaciones técnicas para obtener una base de datos del Territorio.	2025	Equipo Administrativo	

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	Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.	2025	Equipo Administrativo	Nº de documentos revisados. % de documentos internos que están redactados en un lenguaje inclusivo sobre el total de documentos.
		5.1.2	Redactar toda la comunicación externa (circulares, carteles, convocatorias de formación, etc.) con un lenguaje inclusivo.	2024	Equipo Administrativo	% de documentación externa redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos.
		5.1.3	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	Junta Directiva	% de eventos en cuya comunicación se ha realizado un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
		5.1.4	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, no reproducir música con contenido -letras- sexista.	2024	Junta Directiva	% de eventos en los que se ha garantizado la reproducción de música con contenido no sexista sobre el total de eventos organizados.

5.2	Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada , sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista.	5.2.1	Revisar la documentación gráfica de la federación o entidad y modificar las imágenes que se consideren sexistas (web, escudos, logos, etc.), que sexualicen a las mujeres o que reproduzcan los estereotipos.	2026	Equipo Administrativo	Nº de soportes revisados. % de soportes o documentos gráficos no sexistas o que no reproducen estereotipos sobre el total.
		5.2.2	Utilizar, en el diseño de trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan los estereotipos de género.	2025	Junta Directiva	% de trofeos no estereotipados por género sobre el total de trofeos otorgados.
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	Junta Directiva	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.	2024	Junta Directiva	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.).	2025	Junta Directiva	Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.) y estamento.



Foto: Koldo Erazoan

BIZKAIKO SURF FEDERAZIOA