



FEDERACION TERRITORIAL VIZCAINA DE ACTIVIDADES SUBACUATICAS URPEKO JARDUEREN BIZKAIKO LURRALDE FEDERAZIOA



Plan de Igualdad 2025-2029 Berdintasun plana

ÍNDICE

I. DIAGNÓSTICO

| | |
|---|----|
| 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 | 19 |
| 3. Prevención de la violencia de género | 21 |
| 4. Formación | 23 |
| 5. Comunicación | 25 |



I. DIAGNÓSTICO

1. Introducción.

La Federación Territorial Vizcaína de actividades subacuáticas tiene un recorrido previo en igualdad, dado que los últimos años lleva realizando una serie de acciones para fomentar la practica del deporte femenino en sus diferentes disciplinas. A pesar de que nuestra estructura directiva es limitada, tenemos la firme voluntad para realizar procesos que conlleven cambios en este sentido.

Por ello, nos vemos en la necesidad de profundizar en este ámbito e incorporar la igualdad, de forma estructurada, a la gestión de la federación, ya que esta modalidad deportiva esta casi en su totalidad, masculinizada.

La Junta Directiva de la Federación Territorial Vizcaína de actividades subacuáticas 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 [alcance temporal].

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 TERRITORIAL VIZCAÍNA DE ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS** 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.

- Visibilizar, fomentar y promocionar nuestra actividad deportiva entre las mujeres.
- Aumentar el número de deportistas, técnicas y arbitras.
- Impulsar competiciones específicas dirigidas a mujeres.
- Visibilizar los resultados y la trayectoria deportiva de las mujeres en nuestras comunicaciones y espacios.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en nuestras comunicaciones internas y externas.
- Fomentar el deporte en jóvenes para que se inicien y acerquen a nuestro deporte en sus diferentes modalidades.

Más allá de esta aspiración general, se establecen otros objetivos específicos que la **Federación Territorial Vizcaína de Actividades Subacuáticas** 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 incorporación de una mujer en la Junta Directiva de la Federación Territorial Bizkaína de actividades subacuáticas ha supuesto un paso significativo hacia la igualdad en nuestro deporte. Este avance no solo refleja un compromiso con la inclusión y la equidad, sino que también enriquece la gestión federativa con nuevas perspectivas, experiencias y formas de liderazgo.

| | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Presidente | JOSE ALBERTO SALAZAR ORMAZABAL |
| Vicepresidenta | PATRICIA RODRIGUEZ LANDAJUELA |
| Secretario | FRANCISCO LEAL CORTES |
| Tesorero | ERNESTO SALAZAR ORMAZABAL |
| Vocal | MIKEL FERNANDEZ GOMEZ |

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

Desde la entrada en vigor de la nueva Ley de la actividad física y el deporte 2/2023 de 30 de marzo, la composición de la Asamblea será exclusivamente compuesta por los clubes asociados, no por personas físicas, por lo cual la distinción de géneros queda supeditada a la voluntad de los citados clubes.

3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

La federación tiene actualmente una sola persona contratada, con el cargo de administrativa – LAURA ORTIZ MENDEZ-. 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 de genero (s/n) | Mujeres | % | Hombres | % |
|---|-------------|----------------------------|------------|--------|-------------|--------|
| Mantenimiento | 3.100€ | No | | | | |
| Gastos Bancarios | 300€ | No | | | | |
| Otros suministros | 1.500€ | No | | | | |
| Telefonía, correos y comunicaciones | 1.200€ | Si | 120 € | 10% | 1.080 € | 90% |
| Transporte, autopista y estacionamiento | 5.000€ | Si | 330 € | 6,60% | 4.670 € | 93,40% |
| Representación | 1.100€ | Si | | | 1.100 € | 100% |
| Otros servicios | 1.700€ | No | | | | |
| Material oficina | 300€ | No | | | | |
| Personal administrativo, nominas y seg.sociales | x | Si | X | 100% | | |
| Pesca submarina | 3.400€ | Si | 226,60 € | 6,66% | 3.173,40 € | 93,34% |
| Imagen submarina y foto apnea | 2.810€ | Si | 936,67 € | 33,33% | 1.873,33 € | 66,66% |
| Tiro subacuático | 1.000€ | Si | 181,82 € | 18,18% | 818,18 € | 81,82% |
| Licencias y renovaciones | 33.000€ | Si | 5.234,09 € | 15,86% | 27.765,91 € | 84,14% |
| Cánones y material cursos | 4.300€ | Si | 1.837,91 € | 42,75% | 2.462,09 € | 57,25% |

TASA RELATIVA

1,036

En cuanto al presupuesto destinado a gastos totales hay equilibrio entre los recursos destinados a ambos sexos. Si bien es cierto que al ser una estructura con una única empleada el gasto de personal tiene una relevancia muy significativa en el cálculo de dicho indicador.

3.2. Actividad deportiva.

3.2.1. Licencias deportistas, por sexo.

| | MUJERES | % | HOMBRES | % |
|--------------|----------------|------------|----------------|------------|
| CADETES | 3 | 33% | 6 | 67% |
| JUVENILES | 3 | 14% | 19 | 86% |
| SENIOR | 176 | 17% | 878 | 83% |
| TOTAL | 182 | 17% | 903 | 83% |

El porcentaje de licencias femeninas es de 17%. La mayoría de las licencias se concentran en categoría senior.

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

La presencia de mujeres en el estamento técnico es muy reducida.

| | MUJERES | HOMBRES |
|---------------|----------------|-----------------|
| IN1E | 0 | 9 |
| IN2E | 3 | 36 |
| IN3E | 0 | 9 |
| GUIA DE GRUPO | 1 | 0 |
| IPS | 0 | 3 |
| TOTAL | 4 (7%) | 57 (93%) |

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 | |

3.5. 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 publicamos fotos.

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

No publicamos noticias.

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 **Federación Territorial Vizcaína de Actividades Subacuáticas**, se detallan las acciones que se proponen para promover la igualdad de mujeres y hombres.

1 ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

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

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | PLAZO | RESPONSABLE | INDICADORES |
|---|--|-------|-------------|--|
| 1.1 Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la federación o entidad. | 1.1.1 Revisar los reglamentos y efectuar las modificaciones correspondientes. | 2026 | Fran Leal | |
| | 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. | 2029 | Fran Leal | % 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 | 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. | 2026 | Laura Ortiz | % de procesos revisados respecto al total de procesos existentes para la recogida de información. |

| | | | | | | |
|-----|---|-------|---|------|--------------------|---|
| | igualdad de mujeres y hombres. | | | | | % 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. | 2028 | Patricia Rodríguez | 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. |
| | | 1.2.3 | Establecer canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal de la federación e implementar las medidas que se estimen oportunas. | 2025 | Fran Leal | Nº de solicitudes de conciliación recibidas a través del canal formal, por sexo. Nº de medidas implementadas para facilitar la conciliación, por sexo. Nº de personas beneficiarias de medidas para conciliación, por sexo. |
| 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 | Laura Ortiz | % 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. | 2026 | Alberto Salazar | 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. | 1.4.1 | Habilitar un canal de participación de mujeres deportistas que informe semestralmente a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad deportiva. | 2026 | LAURA ORTIZ | 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). | 2026 | Fran Leal | % 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 | Patricia Rodríguez | 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.). | 2026 | Patricia Rodríguez | 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 | 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. | 2026 | Laura Ortiz | 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 Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional. | 2026 | Fran Leal | 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 Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes. | 2026 | Alberto Salazar | Nº de eventos en los que se han otorgado premios. % de eventos en los que la distribución de premios es equitativa sobre el total de eventos. |
| 2.3 Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico . | 2.3.1 Visibilizar a mujeres referentes en el estamento técnico (correspondencia con acción 4.1.1 y 5.3.3). | 2026 | Patricia Rodríguez | % 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, cartelera, etc.). |

| | | | | | | |
|-----|--|-------|--|------|-----------------|---|
| 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. | 2026 | Alberto Salazar | Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los 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 | 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. | 2026 | Fran Leal | % 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. | 2026 | Alberto Salazar | % de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo. |
| 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 | | 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 | | 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 | | 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. | 2026 | Alberto Salazar | 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 | Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres. | 2025 | Laura Ortiz / Patricia Rodríguez | 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. |

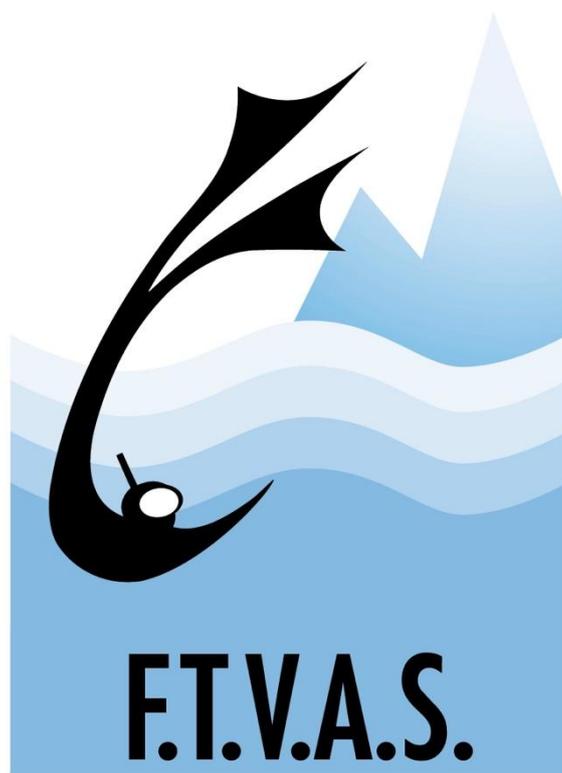
| | |
|-------------------------|--|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la perspectiva de género en toda actividad formativa de la federación o entidad. |
|-------------------------|--|

| 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.). | 2026I | Fran Leal | 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. | 2026 | Laura Ortiz | |
| | 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. | 2026 | Laura Ortiz | |

| | |
|-------------------------|---|
| 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.). | 2026 | Laura Ortiz | % de documentación redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos. |
| | | 5.1.2 | Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista. | 2026 | Laura Ortiz | 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. | 2026 | Laura Ortiz | % 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. | 2026 | Laura Ortiz | % 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. | 2026 | Alberto Salazar | % de trofeos no estereotipados por género sobre el total de trofeos otorgados. |
|-----|---|-------|---|------|-----------------|--|



FEDERACION TERRITORIAL
VIZCAINA DE ACTIVIDADES
SUBACUATICAS

URPEKO JARDUEREN
BIZKAIKO LURRALDE
FEDERAZIOA

FEDERACIÓN TERRITORIAL BIZKAINA DE ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS

Plan de Igualdad
2025-2029
Berdintasun plana