



FEDERACION BIZKAINA DE CAZA

Plan de Igualdad 2024-2027



Índice

I. DIÁGNOSTICO

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Objetivos del Plan de Igualdad | 6 |
| 3. Ejes de actuación | 7 |
| 3.1. Organización y gestión interna | 7 |
| 3.2. Actividad deportiva | 11 |
| 3.3. Prevención de la violencia de género | 13 |
| 3.4. Formación..... | 14 |
| 3.5. Comunicación..... | 15 |

II. PLAN DE IGUALDAD

| | |
|--|----|
| 1. Organización y gestión interna | 21 |
| 2. Actividad deportiva..... | 24 |
| 3. Prevención de la violencia de género..... | 26 |
| 4. Formación..... | 28 |
| 5. Comunicación | 29 |



DIAGNÓSTICO



1. Introducción.

La Federación Bizkaína de Caza (FBC) está interesada en la participación de la mujer en la actividad deportiva y cinegética en igualdad con el hombre. Para lo cual realizamos este Plan de igualdad.

Se trata de una actividad altamente masculinizada, si bien detectamos una cada vez mayor participación de la mujer en la misma.

El Órgano de dirección de la FBC se ha marcado como objetivo la incorporación de la mujer a la gestión de la federación, en la medida de nuestras posibilidades y teniendo en cuenta la participación de las mismas en esta federación. A día de hoy menos de un 3% del total de personas federadas son mujeres.

El Órgano de Dirección de la FBC 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 2024-2027.

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 FBC 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 FBC 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.

La FBC es una federación presidencialista (no dispone de Junta Directiva). Asisten al presidente, un/a secretario/a y un/a tesorero/a. También está formada por tres grupos de trabajo: *Caza mayor*, *gestión cinegética* y *gestión deportiva*. Todos los grupos de trabajo tienen una persona responsable y actualmente son todos hombres. El grupo de trabajo DEPORTIVO, tiene 6 personas delegadas responsables de 6 modalidades deportivas, de las cuales una es mujer. La próxima adaptación de nuestros estatutos a la nueva Ley del deporte de Euskadi, nos obligará a introducir la junta directiva, como órgano de dirección de esta federación.

3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

Órgano de dirección: presidente. Asistido por un secretario/a y un tesorero.

Grupos de trabajo (una persona responsable de cada grupo): *Caza mayor*, *gestión cinegética*, *deportiva*. Todos hombres actualmente.

Gestión deportiva (una persona responsable de cada una o varias modalidades):

Caza menor con perro y *Caza de becasas con perro*. Un hombre responsable.

Field target. Un hombre responsable.

Caza jabalí con perros de rastro. Un hombre responsable.

Recorridos de caza y *Compack Sporting*. Un hombre responsable.

Silvestrismo. Un hombre responsable.

Perros de muestra y *San Huberto*. Un hombre responsable.

Agility. Una mujer responsable.

Recorridos de caza con arco. Un hombre responsable.



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

La FBC está compuesta por tres estamentos deportivos: Un 85% por el estamento de clubes y agrupaciones deportivas. Un 7.5% del estamento de jueces y juezas deportivos. Un 7.5% de personas deportistas. Si bien la próxima adaptación a la nueva Ley del Deporte de Euskadi, nos obliga a adaptar nuestros estatutos y solo existirá el estamento de clubes deportivos. Cada club deportivo asambleísta, estará representado en la asamblea por una persona.

En los estamentos de jueces, técnicos y deportistas el voto es nominativo, por lo que las personas elegidas no pueden ser sustituidas. En el estamento de clubes y agrupaciones deportivas pueden enviar a cualquier persona que ellos consideren oportunas. Por lo que solo podemos especificar el sexo en los estamentos de jueces, técnicos y deportistas.

- Jueces, 6 personas. Todos hombres.
- Técnicos, 5 personas. Todos hombres.
- Deportistas, 12 personas. 1 mujer y 11 hombres.

3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

Dos personas. Las dos son mujeres.



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 PERSONAL | 66.000 € | Si | 66.000€ | 100% | | |
| FUNCIONAMIENTO | 7.000€ | No | | | | |
| Campeonatos | 26.000€ | Si | 1.300€ | 5% | 24.700 | 95% |
| Medios de comunicación | 19.000€ | No | | | | |
| Mantenimiento informático y material de oficina | 14.000 € | No | | | | |
| Otros profesionales | 6.000€ | Si | | | 6.000€ | 100% |
| TOTAL | 98.000€ | Si | 67.300€ | 68,67% | 30.700€ | 31,33% |

La partida correspondiente al gasto de personal condiciona el análisis de impacto de género del presupuesto ya que es una de las partidas más importantes y todo el personal laboral son mujeres. Hay que tener en cuenta que estamos ante una modalidad muy masculinizada, siendo el porcentaje de licencias femeninas del 2% sobre el total de licencias, por lo que la tasa relativa del gasto favorece notablemente a las mujeres.



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 | | Estamos trabajando con mujeres federadas para que participen en la próxima junta directiva. |
| Existe un Plan de Igualdad previo. | | X | |

La FBC trabaja en la participación de la mujer a través de su escuela de cazadoras y cazadores.



3.2. Actividad deportiva.

La estructura deportiva de la FBC, supone entorno al 25% de su actividad. El resto viene a ser gestión cinegética y trámites burocráticos relacionados con la misma.

No existen en la preparación personal de las personas deportistas, ni en el desarrollo de los campeonatos deportivos que organizan los clubes deportivos federados y la federación, ningún tipo de requisito relacionado con la posibilidad de utilización de vestuarios o entrenamientos en lugares cerrados. Toda la actividad deportiva se desarrolla en el campo, o en campos abiertos de tiro. Los entrenamientos son individuales y no existe ninguna modalidad deportiva que se desarrolle en equipo. Los cursos de juezas y jueces se desarrollan también en el campo y la parte teórica en las instalaciones de la Diputación Foral de Bizkaia (DFB) en Miribilla.

La Escuela de Caza de la FBC se desarrolla en su fase teórica en las instalaciones de la DFB en Miribilla y la practicas en el campo.

3.2.1. Licencias deportistas, por categoría y sexo.

2.208 personas federadas, de las cuales 2.156 son hombres y 52 mujeres. No existen categorías por edades o por otros criterios. Del total de licencias únicamente un 2% son licencias femeninas.





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

Siete licencias de técnicos para la formación de jueces. Todos son hombres.

3.2.3. Licencias estamento arbitral, por sexo.

32 jueces y juezas. Dos son mujeres.

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 | |



3.3. Prevención de la violencia de género.

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

Ninguna.

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

Ninguna.

Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| Existe un protocolo de prevención de la violencia de género aprobado por la Junta Directiva. | | X | |
| Se han adoptado medidas de prevención de la violencia de género. | | X | |
| Se han desarrollado acciones de sensibilización en torno a esta materia. | | X | |



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 Escuela de Caza de la FBC 2024. 25 participantes (6 mujeres). Dos ponentes (1 mujer)

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

No se han realizado desde hace 12 años.

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 | | Se utilizan los temarios realizados por el Gobierno Vasco, que entendemos contemplan la igualdad de mujeres y hombres. |



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).

Una fotografía de siete en los últimos 3 meses.

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

Una noticia de siete en los últimos 3 meses.

Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo. | X | | Salvo errores involuntarios. Intentamos redactar en lenguaje inclusivo desde hace años a requerimiento de Diputación. |
| 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 | |



EHIZAKO FEDERAZIOA

PLAN DE IGUALDAD



A continuación, teniendo en cuenta las conclusiones extraídas del diagnóstico de la FBC, se detallan las acciones que se proponen para promover la igualdad de mujeres y hombres.

1 ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

OBJETIVO GENERAL

Incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | PLAZO | RESPONSABLE | INDICADORES |
|--|--|------------|-------------|--|
| 1.1 Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la federación o entidad. | 1.1.1 Revisar las bases de competición, las normas de régimen interno, normas disciplinarias, Código Ético y otros reglamentos aprobados por la federación y efectuar las modificaciones correspondientes. | 31/12/2025 | Juantxi | % 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. | 31/12/2025 | Juantxi | % 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 canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal de la federación e implementar las medidas que se estimen oportunas. | 31/12/2025 | Garazi | 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 | Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la federación o entidad. | 1.3.1 | Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas. | 31/12/2024 | Juantxi | 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. |
| | | 1.3.2 | 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. | 31/12/2027 | Maidier | Nº de solicitudes o propuestas recibidas por parte de las mujeres deportistas a través del canal de participación |



| | | | | | | |
|-----|--|-------|---|------------|---------|---|
| 1.4 | Adquirir y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad de mujeres y hombres. | 1.4.1 | 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). | 31/12/2024 | Juantxi | % de votos a favor de la aprobación sobre el total de componentes del órgano de decisión. |
| | | 1.4.2 | 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. | 31/12/2024 | Juantxi | % 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 Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada, prestando especial atención a personas LGTBIQ+, deportistas con discapacidad, e inmigrantes, e incorporando la perspectiva interseccional. | 31/12/2025 | Juantxi | Nº de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas. |
| | 2.1.2 Adoptar medidas para garantizar el acceso y la permanencia de las personas LGTBIQ+, deportistas con discapacidad e inmigrantes, en la modalidad o entidad deportiva. | 31/12/2025 | Juantxi | Nº de medidas adoptadas. Variación del número de licencias de las personas en estos colectivos. |



| | | | | | | |
|-----|---|-------|--|------------|---------|--|
| 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. | 31/12/2025 | Juantxi | <p>Nº de eventos en los que se han otorgado premios.</p> <p>% de eventos en los que la distribución de premios es equitativa sobre el total de eventos.</p> |
| 2.3 | Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico . | 2.3.1 | Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de técnicos/as. | 31/12/2025 | Juantxi | <p>Nº de sesiones de intercambio realizadas.</p> <p>Nº de entidades participantes en las sesiones.</p> <p>Nº de personas participantes en las sesiones, por sexo.</p> |
| | | 2.3.2 | Incorporar a mujeres en los staff técnicos de la federación o entidad deportiva. | 31/12/2025 | Juantxi | <p>Nº de mujeres que integran los staff técnicos.</p> <p>% de mujeres sobre el total de integrantes de los staff técnicos.</p> |
| | | 2.3.3 | Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento técnico. | 31/12/2025 | Juantxi | <p>% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de clinics o cursos de formación de técnicos/as realizados.</p> <p>Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de técnicos/as sobre el total de horas de duración de cada formación.</p> |



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. | 31/12/2024 | Juantxi | % de votos a favor de la aprobación sobre el total de votos emitidos. |
| 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. | 31/12/2024 | Juantxi | 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. | 31/12/2024 | Garazi | 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. | 31/12/2024 | Garazi | 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. | 1/04/2025 | Juantxi | 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. |
|-----|---|-------|--|-----------|---------|---|



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 la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación. | 4.4.1 Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos/as. | 31/12/2025 | Juantxi | % 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 cursos de formación a árbitros/as. | 31/12/2025 | Juantxi | % de mujeres docentes respecto al total de docentes. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente. |
| | 4.4.3 Incluir a mujeres como docentes en los clinics o sesiones de formación continua. | 31/12/2024 | Juantxi | % 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 o entidad. | 5.1.1 Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista. | 31/12/2025 | Juantxi | 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. | 31/12/2025 | Juantxi | % de documentación externa redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos. |



| | | | | | | |
|-----|--|-------|--|------------|---------|---|
| 5.2 | Visibilizar a las mujeres de la modalidad en los diferentes soportes de comunicación. | 5.2.1 | 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. | 31/12/2025 | Juantxi | <p>Nº de soportes en los que se muestra información sobre hombres y mujeres en la federación, por tipo y sexo.</p> <p>% de soportes en los que se muestra información relativa a hombres y a mujeres de forma equitativa.</p> <p>% de soportes en los que la información relativa a los hombres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p> <p>% de soportes en los que la información relativa a las mujeres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p> |
| | | 5.2.2 | Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad. | 31/12/2025 | Juantxi | Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.) |



FEDERACION BIZKAINA DE CAZA

Plan de Igualdad 2024-2027