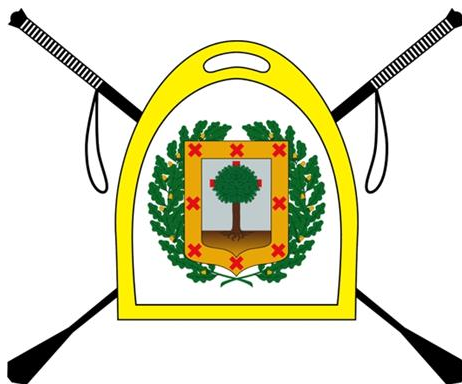
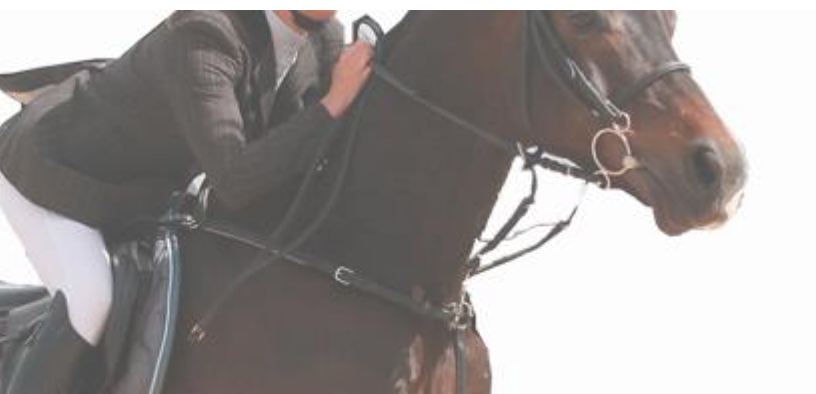




BIZKAIKO HIPIKA FEDERAZIOA
FEDERACIÓN VIZCAÍNA DE HÍPICA



Federación Vizcaina
de Hípica

Bizkaiko Hipika
Federazioa



Plan de Igualdad 2024-2027

ÍNDICE

I. DIAGNOSTICO

1. Introducción	4
2. Objetivos del Plan de Igualdad	6
3. Ejes de actuación	7
3.1. Organización y gestión interna	7
3.2. Actividad deportiva	13
3.3. Prevención de la violencia de género	20
3.4. Formación	21
3.5. Comunicación	22

II. PLAN DE IGUALDAD

1. Organización y gestión interna	24
2. Actividad deportiva	28
3. Prevención de la violencia de género	32
4. Formación	35
5. Comunicación	38



I. DIAGNÓSTICO

1. Introducción.

La igualdad de mujeres y hombres está contemplada por numerosas leyes y normativas internacionales, estatales y autonómicas. El Territorio Histórico de Bizkaia no se ha quedado atrás en la búsqueda de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, donde la Diputación Foral de Bizkaia, junto con otras entidades, lleva numerosos años trabajando para elaborar normas y Planes de Igualdad para conseguir este fin.

La Federación Vizcaína de Hípica – Bizkaiko Hipika Federazioa hace ya varios años ha expresado el deseo de elaborar su propio Plan de Igualdad para cumplir con la normativa vigente en la materia y con ello garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la modalidad deportiva de hípica.

Para ello, ya en el año 2010, el anterior Presidente de la Federación participó en cursos sobre la igualdad, cuyo fruto fue la firma de una declaración de compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integraran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establecía la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el año 2023 el nuevo presidente D. Javier Alonso, impulsado por las directrices de la Diputación Foral de Bizkaia, insistió en la importancia de que los pasos anteriormente tomados en la dirección de la igualdad dieran por fin sus frutos, por lo que se decidió realizar un diagnóstico de la situación actual para tener una visión real de la participación de las mujeres en las diferentes facetas del deporte. Se ha realizado un análisis cuantitativo de las licencias del territorio vizcaíno y, con la ayuda de una amazona vizcaína, se ha facilitado una encuesta sobre la igualdad en la hípica en las redes sociales de la Federación, con el fin de conocer de cerca la opinión que las Amazonas y jinetes tienen sobre este tema. También se han implementado en el año 2023 las primeras

medidas para aumentar la participación de mujeres en algunas disciplinas donde más desequilibrio se vislumbraba, por ejemplo, subvencionando las matrículas de competición para las amazonas.

En el año 2024 hemos participado en el programa de apoyo a las federaciones deportivas de Bizkaia, impulsado por la Dirección de Deportes de la Diputación Foral de Bizkaia que nos ha proporcionado una Guía para la elaboración de Planes de Igualdad y varios encuentros para poder plantear diferentes temas relativos a la elaboración del plan.

La modalidad deportiva de hípica siempre se ha enorgullecido de la participación conjunta de mujeres y hombres en este deporte. La frase “la hípica es el único deporte en el que las mujeres y hombres compiten en igualdad de condiciones” se repite con orgullo por los deportistas de todo el mundo. Este hecho nos hace pensar que la igualdad entre mujeres y hombres es un tema de suma importancia para las amazonas y jinetes y que disfrutan de poder medirse en las pruebas sin importar el sexo. Sin embargo, hoy en día sabemos que las “mismas condiciones” no siempre significan “igualdad de condiciones”, por lo que hemos querido analizar si las prácticas deportivas y nuestras normativas garantizan la incorporación de la perspectiva de género, la real igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos de este deporte.

Este primer Plan de Igualdad recoge las conclusiones del análisis realizado y es un primer paso para asentar las bases de un proceso que esperamos se encuentre en un constante desarrollo y mejora. Pretendemos con ello que la igualdad sea uno de los valores fundamentales de nuestro deporte, por lo que este documento recoge las líneas de actuación de nuestra federación 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 Vizcaína de Hípica 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 Bizkaína de Natación 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.
- Incorporar la perspectiva de género a las prácticas deportivas.

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.

Para comprender mejor la situación de la Federación Vizcaína de Hípica y tener una visión más amplia, se incluye a modo informativo el contexto en el que funciona y que creemos que puede influir en aspectos importantes.

La Federación Vizcaína de Hípica se integra en la Federación Vasca de Hípica, que a su vez se integra en la Real Federación Hípica Española (RFHE). La Federación Vizcaína de Hípica forma parte de la Junta Directiva de ASFEDEBI (Asociación de Federaciones Deportivas de Bizkaia).

La Junta Directiva de la RFHE se compone de 9 hombres, incluidos el presidente y los tres vicepresidentes, y de 6 mujeres. De las 17 federaciones autonómicas que forman parte de la Asamblea General 15 son hombres y tan solo 2 mujeres. En los estamentos de Deportistas, Jueces y Técnicos también se observa la mayoritaria participación de hombres.

La composición de la Junta Directiva de la Federación Vasca es la siguiente: 9 hombres, incluidos el presidente, el vicepresidente, el secretario y el tesorero, y 5 mujeres.

La Junta Directiva de ASFEDEBI se compone por 11 hombres y ninguna mujer.

Estos datos nos hacen ver que todavía, hoy por hoy, los altos cargos directivos en la mayoría de las federaciones están ocupados por hombres y por consiguiente, la toma de decisiones que conciernen al deporte y a las y los deportistas, desde el nivel territorial

hasta estatal, está en las manos de los hombres. Todo ello a pesar de que, como veremos a continuación, casi el 80 % de las personas que practican la modalidad deportiva de hípica en Bizkaia son mujeres. Este dato hace que veamos necesaria una profunda reflexión sobre la posible existencia de un techo de cristal para las mujeres.

El Presidente, consciente de la situación, ha intentado buscar soluciones para aumentar la participación activa de mujeres en la organización de la propia federación y en las actividades que esta realiza. El primer paso ha sido el nombramiento de una mujer para el puesto de Secretario/a de la federación, que, a pesar de no ser un puesto directivo y que no participa en la toma de decisiones, es un paso hacia la incorporación de mujeres en la estructura de la federación. Ya con la nueva plantilla han empezado trabajos de análisis de la situación de la mujer en el deporte, para lo que se han analizado datos teniendo en cuenta diferentes variables. Con el objetivo de conocer la opinión de los y las deportistas se ha puesto a su disposición una encuesta en las redes sociales de la federación.

Se ha conseguido también incorporar la variable sexo en los procesos de recogida de datos relativos a las licencias tramitadas por esta federación.

3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

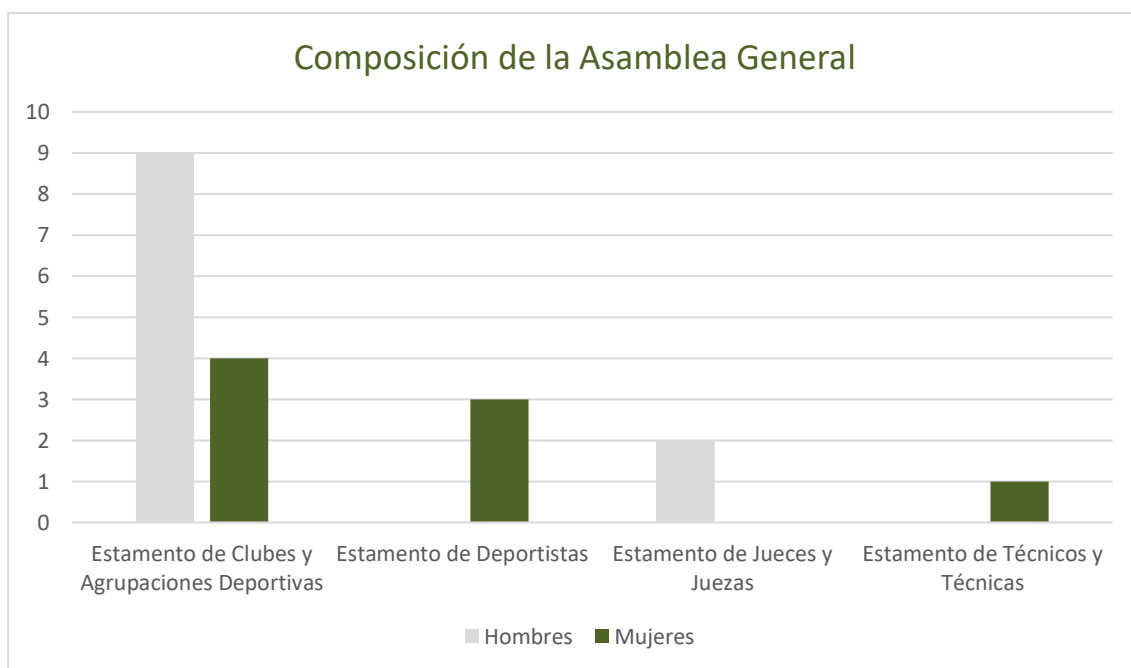
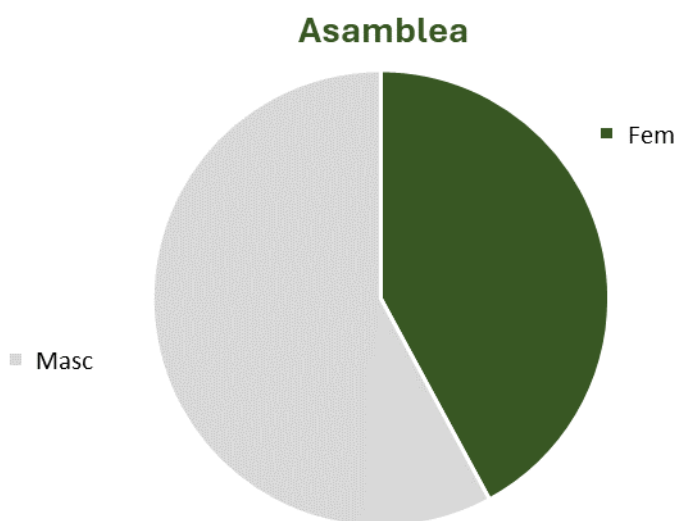
La Federación Vizcaína de Hípica es un tipo de federación llamada “presidencialista”, que significa que no existe una Junta Directiva. El órgano de gobierno es la Asamblea General y el órgano representativo y que toma las decisiones de día a día es el presidente. El presidente asume las funciones de la Junta Directiva.

El presidente de la Federación Vizcaína de Hípica es un hombre. Es un puesto que nunca en su historia ha sido ocupado por una mujer.

Existen en la Federación puestos de Secretario/a y Tesorero/a, pero no son puestos directivos. En estos momentos el puesto de Secretaria lo ocupa una mujer y el de Tesorero un hombre.

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

	ASAMBLEA			
	Fem		Masc	
Clubes	4	31%	9	69%
Deportistas	3	100%	0	0%
Técnicos/as	1	100%	0	0%
Jueces/as	0	0%	2	100%
Total	8	42%	11	58%



La Asamblea General está compuesta por los o las presidentes de varios clubes o agrupaciones deportivas y en el momento de realizar este análisis tiene la siguiente composición:

- Estamento de Clubes y Agrupaciones Deportivas: 9 hombres y 4 mujeres,
- Estamento de Deportistas: 3 mujeres,
- Estamento de Jueces y Juezas: 2 hombres (presidentes de la Federación Vasca y Vizcaína de Hípica),
- Estamento de Técnicos y Técnicas: 1 mujer

El 42% de las personas integrantes de la Asamblea son mujeres.

3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

La Federación Vizcaína de Hípica tiene personal administrativo a tiempo parcial y es una mujer.

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

CONCEPTO	CUANTÍA	RELEVANCIA GÉNERO SÍ/NO	Mujeres	%	Hombres	%
Compras material deportivo	-2.966	Si				
Sueldos y salarios	-731	Sí				
Seguridad Social	-233	Si				
Arrendamientos y cánones	-2.156	No				
Reparaciones y conservación	-2.491	No				
Técnicos deportivos	-3.320	Sí				
Primas de seguros	-63	No				
Servicios bancarios y similares	-419	No				
Publicidad, propaganda, rp	-60	No				
Otros servicios	-10.499	Sí				
Subvenciones	-9.112	Sí				
Gastos org. eventos deportivos	-81.028	Sí				
Amortización inmóvil. material	-1.309	No				
Pérdidas pro. del inm. material	-1.372	No				

**Ningún cargo orgánico recibe una retribución por el desempeño de su función. Los cargos que pueden ser retribuidos están estipulados en los Estatutos.*

La federación actualmente no dispone de los datos necesarios para realizar el análisis de impacto de género de las partidas presupuestarias, por lo que se debe establecer, como medida del plan de igualdad, la actualización sistemática de los datos necesarios para poder realizar dicho análisis.

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	
Existe un Plan de Igualdad previo.		X	

3.2. Actividad deportiva.

3.2.1. Licencias deportistas, por categoría y sexo.

En la temporada 2023, según los datos proporcionados por la Federación Vasca de Hípica, se han emitido 2356 licencias o tarjetas deportivas en el Territorio Histórico de Bizkaia. La Federación Vizcaína de Hípica, hoy por hoy, tiene acceso y tramita solo parte de ellas, la otra parte está gestionada únicamente por la Federación Vasca. Sin embargo, para conocer la situación real de la mujer en el deporte hípico en Bizkaia incluiremos todas ellas en este análisis.

Como podemos ver en las tablas que se proporcionan a continuación, la gran mayoría de personas que participan en la modalidad deportiva de hípica son mujeres. Un abrumador 78% de todas las licencias y tarjetas del año 2023 pertenecía a mujeres. Esta distribución porcentual de licencias se mantiene tanto en categoría competición como no competición. Sin embargo, a pesar de ser un número tan alto, siguen estando infrarrepresentadas en la toma de decisiones del deporte que practican.

LICENCIAS HÍPICA				
	Fem		Masc	
Competición	498	79%	136	21%
<i>Nacional</i>	233	73%	86	27%
<i>Autonómica</i>	265	84%	50	16%
No competición	1342	78%	380	22%
Autonómica	336	77%	98	23%
Tarjeta deportiva	628	85%	107	15%
Marchas ecuestres	15	25%	45	75%
Trimestral	140	85%	24	15%
Mensual	38	66%	20	34%
Seguro semanal	101	75%	34	25%
Seguro 3 días	83	61%	52	39%
Tarjeta dep. nacional	1	100%		0%
	1840	78%	516	22%

LICENCIAS COMPETICIÓN 2023				
NACIONAL	Fem	ratios	Masc	ratios
		233		86
ADULTO (19+)		6,7 % del total mujeres		13 % del total hombres
	123 (6 profesionales)	24,7 % de mujeres competición	68 (incluidas 8 profesionales)	50 % de hombres competición
		52,8 % de mujeres comp. nacional		79 % de hombres comp. nacional
JUVENIL (17-18)	37 (1 profesional)	7,4 % de mujeres competición	6	4,4% de hombres competición
JUVENIL (15-16)	26	5,2% de mujeres competición	5	3,7% de hombres competición
INFANTIL (13-14)	26	5,2% de mujeres competición	6	4,4% de hombres competición
ALEVÍN (12-)	21	4,2% de mujeres competición	1	0,7% de hombres competición
AUTONÓMICA		265		50
ADULTO	99 (2 profesionales)	19,9% de mujeres competición	32 (1 profesional)	23,5% de hombres competición
JUVENIL (17-18)	20	4% de mujeres competición	3	2,2% de hombres competición
JUVENIL (15-16)	45	9% de mujeres competición	7	5,2% de hombres competición
INFANTIL (13-14)	50	10% de mujeres competición	3	2,2% de hombres competición
ALEVÍN (12-)	51	10,2% de mujeres competición	5	3,7% de hombres competición
TOTAL		498		136

Como podemos observar, en todas las edades la participación de mujeres en la competición es mayor que la de los hombres. Sin embargo, la brecha existente en categorías inferiores se reduce en categoría de adulto. Esto se hace especialmente visible en la categoría adulto de la competición nacional, donde participa el 13% de todos los hombres (competición y no competición) frente al 6,7 % del total de mujeres, y el 50% de hombres competidores frente al 24,7% de mujeres competidoras. Este dato hace necesaria una reflexión sobre la posible existencia de un abandono deportivo de mujeres a cierta edad y de las dificultades que pueden encontrar a la hora de progresar en su carrera deportiva y llegar a niveles más altos de la competición.

LICENCIAS NO COMPETICIÓN 2023				
	Fem	Ratios % s/ no competición	Masc	Ratios % s/ no competición
AUTONÓMICA	336	18,2 %	98	18,9 %
ADULTO	302 (1 profesional)		94	
JUVENIL (17-18)	34		4	
TARJETA DEP.	628	34 %	107	20,7 %
JUVENIL (15-16)	92		13	
INFANTIL (13-14)	168		20	
ALEVÍN (12-)	368		74	
MARCHAS EC.	15	0,8 %	45	2,4 %
ADULTO	15		43	
JUVENIL (17-18)	-		-	
JUVENIL (15-16)	-		-	
INFANTIL (13-14)	-		2	
ALEVÍN (12-)	-		-	
TD TRIMESTRAL	140	7,6 %	24	4,6 %
ADULTO	25		11	
JUVENIL (17-18)	4		1	
JUVENIL (15-16)	11		1	
INFANTIL (13-14)	23		1	
ALEVÍN (12-)	77		10	
TD MENSUAL	38	2 %	20	3,8 %
ADULTO	10		16	
JUVENIL (17-18)	-		1	
JUVENIL (15-16)	4		-	
INFANTIL (13-14)	8		-	
ALEVÍN (12-)	16		3	
SEG. SEMANAL	101	5,4 %	34	6,5 %
ADULTO	-		-	
JUVENIL (17-18)	1		-	
JUVENIL (15-16)	3		1	
INFANTIL (13-14)	9		1	
ALEVÍN (12-)	88		32	
SEGURO 3 DÍAS	83	4,5 %	52	10 %
ADULTO	70		41	
JUVENIL (17-18)	1		3	
JUVENIL (15-16)	-		-	
INFANTIL (13-14)	2		-	
ALEVÍN (12-)	10		8	
TD NACIONAL	1			
	1		-	
TOTAL	1840		516	

El peso de las distintas categorías de licencias sobre el total de licencias de no competición es similar en el caso de los hombres y de las mujeres.

Algunos datos a tener en cuenta sobre las licencias y las tarjetas:

	Fem	Ratios	Masc	Ratios
TOTAL FEDERADOS (no Tarjetas)	824	35 % del Total 77 % de los federados	234	10 % del Total 22 % de los federados
TOTAL COMPETICIÓN	498	21 % del Total 27 % del total de mujeres	136	5,8 % del Total 26,4 % del total de hombres
TOTAL NO COMPETICIÓN	1342	57 % del total 73 % del total de mujeres	380	16 % 73 % del total de hombres
LICENCIAS CON RC PROFESIONAL	10 (1 no competición)	52,6% de lic.pro 0,5% del total mujeres 1,8% de mujeres competición	9	47,4% de lic. pro 1,7% del total hombres 6,6% de hombres competición

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

Como hemos visto en la tabla anterior, el número de licencias con responsabilidad civil profesional, demuestra que la tasa relativa de hombres que se dedican profesionalmente a la enseñanza de este deporte es bastante mayor que el de las mujeres. En el año 2023 el 6,6% de los hombres competidores han solicitado una licencia profesional frente al 1,8% de mujeres competidoras.

A continuación, podemos observar en más detalle que, a pesar de que el número de mujeres que han obtenido el título de Técnico/a del Nivel I es muy superior, la cantidad de licencias profesionales emitidas es significativamente inferior porcentualmente en el caso de las mujeres. Este hecho nos hace pensar que muchas de las mujeres que han obtenido el título o bien no ejercen esa profesión, o bien lo hacen a niveles de iniciación.

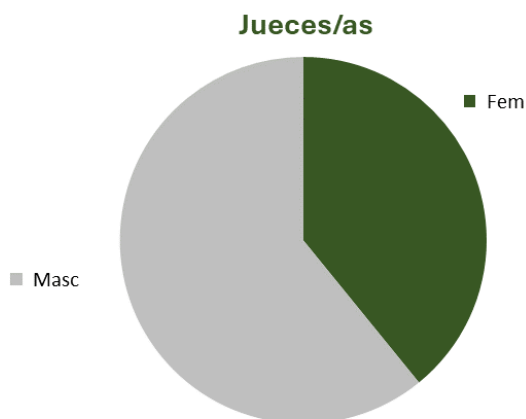
En cuanto a la titulación de Técnico/a del Nivel II, el porcentaje de hombres competidores que lo hayan obtenido duplica el de las mujeres competidoras (2,9% de hombres frente al 1,4% de mujeres). Esto se hace todavía más visible en la categoría de Técnico/a Superior, donde incluso en números absolutos los hombres superan el número de mujeres (3 hombres frente a 1 mujer).

TITULACIÓN	MUJERES	RC PRO	HOMBRES	RC PRO
TÉCNICO/A NIVEL I	42 (incl. 1 con T2, 5 juezas autonómica)	7 Salto, doma clásica, doma western	15	4 Salto, doma natural
TÉCNICO/A NIVEL II	7 (incl. 1 con T1)	2 RAID, CCE	4	2 (incl. 1 juez autonómico) Salto, RAID
TÉCNICO/A SUPERIOR	1	0	3	2 Doma clásica, salto
GUÍA TURISMO ECUESTRE	1 (+T1)	-	2	-
GUÍA TURISMO ECUESTRE COMARCAL	0	-	2	-

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

A pesar de que, como hemos mencionado anteriormente, el número absoluto de mujeres federadas y competidoras es mayor que el de los hombres, el número de jueces hombres supera al de las mujeres juezas, tanto a nivel autonómico como nacional, por lo que se observa una masculinización de este estamento.

	MUJERES	DISCIPLINAS	HOMBRES	DISCIPLINAS
AUTONÓMICO/A	8 (incl. 1 diseñadora de recorridos)	Salto, doma clásica, RAID, monta western	10	Salto, doma clásica, RAID, monta western
NACIONAL	1 (Nivel 1)	Doma clásica	4 (3 de Nivel 2)	Salto, doma clásica, RAID
TOTAL		9		14



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.

La Federación Vizcaína de Hípica no ha recibido o ha tenido conocimiento de ningún hecho o suceso relacionado con la violencia de género, por lo que tampoco ha habido faltas disciplinarias aplicadas.

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.

En la temporada 2023/24 se ha realizado un seminario en el que el ponente era un hombre.

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

De las 40 publicaciones en nuestro perfil de Instagram 24 de ellas incluyen fotografías de mujeres, en 19 aparecen hombres y en 10 no aparecen ni hombres ni mujeres.

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 Vizcaína de Hípica, 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.	1.1.1	Revisar los estatutos, y los reglamentos, y efectuar las modificaciones correspondientes.	2025	Presidente y Responsable Igualdad	
		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.	2025	Presidente y Responsable Igualdad	% de documentos revisados sobre el total de documentos normativos existentes. %de documentos que incluyen la perspectiva de género sobre el total de documentos.
		1.1.3	Redactar un Código Ético para la federación.	2026	Presidente y Responsable 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.	En curso	Personal administrativo	100% de procesos revisados respecto al total de procesos existentes para la recogida de información. 100% 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.)	2026	Presidente	% de nuevas incorporaciones realizadas sobre mecanismos formales respecto al total de nuevas incorporaciones. % de mujeres incorporadas respecto a las nuevas incorporaciones.
		1.2.3	Adoptar medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos o roles masculinizados.	2026	Responsable 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-
		1.2.4	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	Presidente	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.	1.3.1	Realizar anualmente un presupuesto dividido en diferentes partidas.	2025	Presidente	
		1.3.2	Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.	2025	Responsable Igualdad	% de gasto realizado en mujeres sobre el total del presupuesto. % de gasto realizado en mujeres de cada una de las partidas del presupuesto.
		1.3.3	Aplicar medidas correctoras (acción positiva, redistribución, etc.) en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género.	2025	Presidente	Incremento de gasto realizado en mujeres en cada partida presupuestaria.
		1.3.4	Establecer una política salarial para el personal de administración y servicios en función de los grupos profesionales existentes.	2025	Presidente	% de salarios establecidos en función del grupo profesional, por tipo y sexo. Diferencia (brecha) entre la remuneración media percibida por hombres y mujeres en cada grupo profesional.

		1.3.5	Establecer criterios de retribución al personal vinculado al área deportiva (entrenador/entrenadora, oficiales del concurso, etc.) que respeten el principio de igualdad (en función del nivel deportivo entrenado o arbitrado)	2024 - realizado		% de mujeres entre el personal del área deportiva, por tipo y función.
		1.3.6	Garantizar que los criterios aplicados para la asignación de incentivos o distribución de premios económicos no generen desigualdades entre mujeres y hombres.	2025	Presidente	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 a mujeres.
		1.3.7	Establecer requisitos para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la subcontratación de servicios.	2026	Responsable Igualdad	% de mujeres y hombres en cada servicio o empresa subcontratada. % de mujeres subcontratadas respecto al total de personas contratadas indirectamente.
1.4	Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la federación	1.4.1	Establecer un porcentaje mínimo de mujeres para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Junta Directiva, que se va a crear con la nueva ley.	2025	Presidente	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 la Asamblea y en los diferentes Comités federativos.	2025	Presidente	
		1.4.3	Habilitar un canal de participación de mujeres deportistas que informe puntualmente a la Junta Directiva o al Presidente sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad deportiva.	2025	Presidente	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 con la	1.5.1	Aprobar el Plan de Igualdad oficialmente por la Asamblea y designar una persona de la federación como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres (o una comisión).	2024	Presidente	% de votos a favor de la aprobación sobre el total de componentes del órgano de decisión.

	igualdad de mujeres y hombres.	1.5.2	Organizar actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la federación (seminarios, jornadas, etc.)	2026	Responsable 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.)	2026	Responsable Igualdad	Nº y tipo de eventos a los que se asiste. Nº de personas, cargo y sexo de asistentes por parte de la federación.
		1.5.4	Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas y a las personas vinculadas a la federación el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.	2026	Responsable Igualdad	% de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la federación.
		1.5.5	Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.	2024	Personal administrativo	Nº de acciones realizadas para visibilizar el compromiso de la federación 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.

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.	2027	Responsable Igualdad	Nº de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas.
		2.1.2	Adoptar medidas estructurales para disminuir el abandono deportivo de las mujeres y favorecer su adherencia a la modalidad (adecuación de la oferta, creación de categorías, etc.)	2027	Presidente, Responsable Igualdad	Nº de medidas adoptadas. Variación licencias femeninas respecto al año anterior.
		2.1.3	Adoptar medidas para garantizar el acceso y la permanencia de las personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad e inmigrantes, en la modalidad o entidad.	2027		Nº de medidas adoptadas. Variación del numero de licencias de las personas en estos colectivos.
		2.1.4	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional.	2027	Presidente	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	2.2.1	Distribuir el material deportivo entre las y los deportistas respetando el principio de igualdad.	2025	Presidente	Gasto realizado en material deportivo por deportista y sexo.

	de la federación respetando el principio de igualdad.	2.2.2	Adecuar el material deportivo de las mujeres a sus características específicas. Revisar los reglamentos de competición territorial y de otros eventos organizados por la Federación, en cuanto al vestuario obligatorio, para garantizar la perspectiva de género.	2026	Responsable Igualdad	Nº adecuaciones realizadas.
		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, 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.	2025	Responsable 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.
		2.2.4	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.	2025	Responsable Igualdad	% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.
		2.2.5	Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.	2024 – continuo	Presidente, futura Junta Directiva o persona que decida los premios	Todas las competiciones en hípica son mixtas. 100% de en los que la distribución de premios es equitativa sobre el total de eventos.
		2.2.6	En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, realizar una provisión adecuada de baños públicos para las mujeres.	2025	Responsable Igualdad	Nº de baños masculinos y femeninos habilitados en cada evento.
2.3	Distribuir los recursos humanos de la federación respetando el principio de igualdad.	2.3.1	Establecer criterios formales para realizar las designaciones de oficiales de concursos.	2025	Presidente	
2.4	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico cualificado	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	Responsable 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	Explicar el itinerario formativo del estamento técnico de la modalidad a las deportistas de la federación.	2027	Responsable Igualdad	Nº de acciones explicativas realizadas con deportistas. Nº de deportistas que han sido informadas.
		2.4.3	Incorporar a mujeres en los staff técnicos de la federación.	2025	Presidente	Nº de mujeres que integran los staff técnicos. % de mujeres sobre el total de integrantes de los staff técnicos.
		2.4.4	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de las entrenadoras más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.	2027	Presidente	Nº de mentoras designadas por la entidad. Nº de acciones de seguimiento realizado por las mentoras. Nº de entrenadoras que reciben apoyo de las mentoras.
		2.4.5	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.	2027	Responsable Igualdad	Nº de sesiones celebradas. Nº de participantes (por modalidad) Nº de obstáculos identificados. Nº de estrategias propuestas.
		2.4.6	Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento técnico (correspondencia con acciones 4.3.1, 4.3.3)	2027	Responsable Igualdad	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de clinics o cursos de formación de técnicos/as realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de técnicos /as sobre el total de horas de duración de cada formación.
		2.4.7	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento técnico (correspondencia con acciones 4.1.1 y 5.3.3)	2027	Responsable Igualdad	% 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, cartelería, etc.)
2.5	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.	2.5.1	Captar a deportistas de la federación para realizar cursos de formación de árbitros/as (jueces/as).	2027	Presidente, Responsable Igualdad	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de árbitros/as.
		2.5.2	Generar un espacio / una sesión-jornada de intercambio de experiencias de árbitras/juezas, de la propia federación o en colaboración con otras modalidades, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.	2027	Responsable Igualdad	Nº de sesiones celebradas Nº de participantes (por modalidad) Nº de obstáculos identificados Nº de estrategias propuestas.
		2.5.3	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de árbitras o juezas más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.	2027	Presidente	Nº de mentoras designadas por la federación. Nº de acciones de seguimiento realizado por las mentoras. Nº de juezas que reciben apoyo de las mentoras.
		2.5.4	Incorporar la perspectiva de género y contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones al estamento arbitral (correspondencia con acciones 4.3.2, 4.3.3)	2027	Responsable Igualdad	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de clinics o cursos de formación de jueces/as realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de jueces/as sobre el total de horas de duración en cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.
		2.5.5	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento arbitral.	2027	Responsable Igualdad	

3 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Integrar la prevención de la violencia de género en toda la actividad de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		PLAZO	RESPONSABLE	INDICADORES
3.1	Adoptar medidas de prevención de la violencia de género	3.1.1	Elaborar y aprobar un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.	2025	Presidente	% 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.	En curso	Presidente	% de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.
		3.1.3	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de los estamentos deportivo, técnico (incluido staff médico de selecciones) y arbitral, en el momento de firma del tríptico o en el comienzo del ejercicio del rol.	2026	Presidente	% de personas de cada estamento que ha firmado el código de conducta, por sexo.
		3.1.4	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de la Junta Directiva y el personal laboral y/o voluntario de la entidad.	2026	Presidente	% de miembros de la Junta Directiva, del personal laboral y de las personas voluntarias que han firmado el código de conducta.
		3.1.5	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.	2026	Responsable 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.

		3.1.6	Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.	2026	Responsable Igualdad	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.	2027	Presidente	Nº de sanciones impuestas en relación con la materia, por estamento y sexo. Nº de sanciones impuestas respecto al nº de denuncias recibidas.
		3.2.2	Establecer un canal de denuncia de situaciones de violencia de género.	2025	Presidente, Responsable Igualdad	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.	2025	Responsable 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.	2026	Presidente	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.	2026	Presidente	Nº de entidades y personas colaboradoras a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad.
		3.3.3	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	2026	Responsable Igualdad	Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.

			mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.			
		3.3.4	Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación o entidad en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En especial, a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad.	2026	Responsable Igualdad	Nº de personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.
		3.3.5	Incorporar contenidos relacionados con la prevención de la violencia de género en las formaciones y sesiones técnicas de la federación.	2027	Responsable Igualdad	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de formaciones realizadas. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por estamento y sexo.
		3.3.6	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.	2024	Responsable 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.).	2025	Presidente	Nº de cursos sobre los que se informa al personal. Nº de cursos realizados por sexo y puesto/estamento.
		4.1.2	Organizar internamente sesiones de sensibilización y/o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.	2025	Presidente	Nº de sesiones internas organizadas. Nº de participantes por sexo, puesto/estamento. % de participantes respecto al total de cada puesto/estamento.
4.2	Garantizar que las 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).	2026	Presidente	Nº de medidas adoptadas para facilitar el acceso a la formación.
		4.2.2	Mantener un registro actualizado, desagregado por sexo, del alumnado que participa en cada convocatoria de formación propia.	2026	Responsable Igualdad	
		4.2.3	Establecer mecanismos para proporcionar las mismas oportunidades de adquisición de experiencia	2027	Presidente	Nº de personas que realizan cada formación, por estamento y sexo

			práctica e inserción laboral de hombres y mujeres que realizan cursos de formación.			Nº de personas a las que se les ofrecen prácticas e inserción laboral, por formación y sexo. % de hombres que realizan prácticas o acceden a un puesto tras la formación, respecto al total de hombres participantes en la formación. % de mujeres que realizan prácticas o acceden a un puesto tras la formación, respecto al total de mujeres participantes en la formación.
		4.2.4	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	Presidente	
4.3	Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida en el ámbito de la modalidad.	4.3.1	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de técnico/a deportivo/a.	2026	Presidente, Responsable Igualdad	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de técnicos/as realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de técnicos/as sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.
		4.3.2	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de árbitros/as.	2026	Presidente, Responsable Igualdad	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de árbitros/as realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de

						árbitros/as sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.
		4.3.3	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los clinics o sesiones de formación continua.	2026	Presidente, Responsable Igualdad	% de clinics que incorporan esta materia sobre el total de clinics celebrados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada clinic sobre el total de horas de duración de cada uno. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.
4.4	Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación.	4.4.1	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos/as.	2026	Presidente, Responsable Igualdad	% 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.	2026	Presidente, Responsable Igualdad	% 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.	2026	Presidente, Responsable Igualdad	% de mujeres docentes respecto al total de docentes. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente.

5 COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL

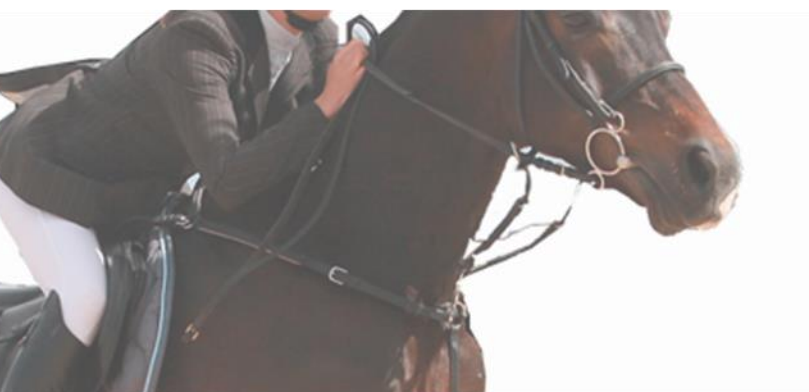
Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de la comunicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		PLAZO	RESPONSABLE	INDICADORES
5.1	Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la federación.	5.1.1	Establecer un protocolo en la federación para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la comunicación (modelo para circular, acta, cartelería, etc.).	En curso	Personal administrativo	
		5.1.2	Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.	En curso	Personal administrativo	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.	En curso	Personal administrativo	% 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.	En curso	Personal administrativo	% de eventos en cuya comunicación se ha realizado un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
		5.1.5	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	Presidente, Responsable de Igualdad	% 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.	2024	Responsable Igualdad	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.	2024	Responsable Igualdad	% de trofeos no estereotipados por género sobre el total de trofeos otorgados.
		5.2.3	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	Responsable Igualdad	% de eventos en los que no existen expresiones de carácter sexista respecto al total de eventos.
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.	2024	Responsable Igualdad, personal administrativo	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.	2025	Responsable Igualdad	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	Responsable Igualdad	Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.) y estamento.



BIZKAIKO HIPIKA FEDERAZIOA
FEDERACIÓN VIZCAÍNA DE HÍPICA



Bizkaiko Hipika
Federazioa

Federación Vizcaina
de Hípica



Plan de Igualdad 2024-2027