

# PLAN DE IGUALDAD

CLUB BALONMANO BENIDORM  
FOIETES



MARZO 2025

[WWW.BMBENIDORM.COM](http://WWW.BMBENIDORM.COM)



## CONTENIDO

1.- INTRODUCCIÓN .....	3
2.- VIGENCIA.....	6
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	7
4.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN.....	7
5.- DIAGNÓSTICO .....	9
6.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	18
7.- MEDIDAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS ...	20
8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.....	22
9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD...	24
10.-CONCLUSIÓN .....	33



# 1.- INTRODUCCIÓN

El Club Balonmano Benidorm Foietes es una entidad deportiva sin ánimo de lucro con una sólida implantación en el municipio de Benidorm y una trayectoria consolidada desde sus orígenes en la temporada 1968-69. Lo que comenzó como una iniciativa pedagógica y deportiva en el Colegio Internacional Lope de Vega fue dando paso, década tras década, a un proyecto estructurado con vocación formativa, competitiva y social.

Formalizado en 1996, el club ha experimentado un crecimiento sostenido tanto en número de licencias como en estructura organizativa, alcanzando hitos deportivos como el ascenso a División de Honor Plata (2013) y posteriormente a la Liga ASOBAL (2014), donde ha sabido mantenerse con esfuerzo, constancia y gestión responsable.

Actualmente, el Club Balonmano Benidorm compite al más alto nivel nacional, al tiempo que mantiene una firme apuesta por el deporte base, la formación en valores y la igualdad de oportunidades, con equipos masculinos y femeninos en todas las categorías, y una estructura profesional que integra dirección, cuerpo técnico, personal administrativo y voluntariado. Su sede y actividad se desarrollan en el entorno del Palau d'Esports l'Illa y el pabellón de Foietes, siendo un referente del deporte local y autonómico.

El presente Plan de Igualdad se desarrolla conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sus modificaciones posteriores, así como al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que establece la obligatoriedad de los planes de igualdad en determinadas entidades.

El proceso de diseño y elaboración del Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes sigue las disposiciones establecidas en la normativa vigente, incluyendo:

- Real Decreto 901/2020, sobre la regulación y registro de los planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



- Ley del Deporte 39/2022, que promueve la equidad de género en el ámbito deportivo.

### **Compromiso del Club con la igualdad**

El Club Balonmano Benidorm Foietes se compromete firmemente con la igualdad y, por ello, adopta este Plan como una estrategia integral para garantizar la equidad entre todas las personas que forman parte de la entidad.

Para ello, se llevará a cabo un diagnóstico previo sobre la situación actual en términos de igualdad en el club, identificando áreas de mejora y estableciendo objetivos concretos, estrategias y medidas específicas. Además, se definirán mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar su cumplimiento.

### **Objetivos del Plan de igualdad**

Los principales objetivos del Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes son:

- ❖ Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las áreas del club.
- ❖ Eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo.
- ❖ Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en la estructura deportiva y de gestión.
- ❖ Promover la presencia femenina en el ámbito técnico y directivo.
- ❖ Asegurar la equidad en el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo.
- ❖ Sensibilizar y formar a jugadores, entrenadores y personal sobre la igualdad.

### **Fines y valores del Club Balonmano Benidorm Foietes**

El Club Balonmano Benidorm Foietes tiene como misión fomentar la práctica del balonmano en un entorno inclusivo, donde se promuevan valores de igualdad, respeto y superación.

### **Principios fundamentales:**

- ✚ **Gobernanza:** El Club Balonmano Benidorm Foietes se compromete con la igualdad de género en todas sus actividades y niveles de gestión, garantizando un buen gobierno basado en la equidad y la inclusión.



- ✚ **Responsabilidad social:** Como entidad deportiva, el club promoverá el interés general del deporte, fomentando el progreso social y la igualdad de oportunidades en el ámbito deportivo y organizativo. Se aplicará un enfoque basado en la no discriminación, asegurando la equidad en todas sus decisiones.
- ✚ **Legalidad:** El club se compromete a cumplir con todas las normativas legales en materia de igualdad de género, tanto en el ámbito deportivo como en el laboral, garantizando el respeto a los derechos de todas las personas vinculadas al club.
- ✚ **Transparencia:** En cumplimiento de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunidad Valenciana, así como del artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el club garantizará el acceso a la información sobre la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad. Todas las personas vinculadas al club tendrán derecho a conocer las medidas adoptadas, los avances logrados y los mecanismos de control establecidos para asegurar su cumplimiento.
- ✚ **Participación:** La colaboración de jugadores/as, entrenadores/as, personal técnico y directivo será clave en la implementación de este Plan de Igualdad, promoviendo su implicación activa para alcanzar una equidad real en el club.
- ✚ **Enfoque de género:** La perspectiva de género estará presente de forma transversal en todas las actividades del club, asegurando que cada acción o decisión contribuya a la igualdad efectiva en el balonmano.
- ✚ **Respeto a las personas:** Se fomentará un entorno deportivo inclusivo, seguro y libre de acoso o discriminación, en el que todas las personas se traten con respeto, promoviendo relaciones saludables y el bienestar dentro del club. No se tolerará ninguna forma de violencia, abuso de poder o conducta intimidatoria.
- ✚ **Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades:** El club garantizará que todos los jugadores/as, entrenadores/as y personal tengan las mismas oportunidades de formación y desarrollo dentro de la entidad, sin importar su género, edad, origen, religión u otra condición. Se



fomentará una política de igualdad de trato en el acceso a cargos técnicos, directivos y deportivos.

- ✚ **Cooperación y dedicación:** Se impulsará un entorno de trabajo en equipo basado en el respeto, la colaboración y el aprovechamiento equitativo de todas las capacidades y talentos dentro del club.

#### **Líneas de actuación del plan de igualdad:**

- Diagnóstico de igualdad en el club mediante encuestas y análisis de datos.
- Creación de protocolos de actuación ante posibles casos de discriminación.
- Establecimiento de criterios objetivos para la selección y promoción de jugadores/as y técnicos/as.
- Formación en igualdad de género para entrenadores, personal y jugadores/as.
- Acciones de promoción del deporte femenino y fortalecimiento de su representación e el club
- Seguimiento y evaluación trimestral del Plan de Igualdad.

## **2.- VIGENCIA**

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes tendrá una duración inicial de 4 años, comenzando en marzo de 2025 y finalizando en marzo de 2029. Durante este periodo, se llevarán a cabo evaluaciones trimestrales para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y la correcta implementación de las medidas. Al finalizar el plazo, en marzo de 2029, se procederá a su revisión, actualización o renovación, en función de los avances logrados y las necesidades detectadas.



### **3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes se aplica a todas las personas vinculadas al club, incluyendo jugadores, entrenadores, cuerpo técnico, personal directivo y administrativo. Asimismo, también se extiende a cualquier entidad, profesional o colaborador externo que preste servicios al club a través de contratos, acuerdos o convenios de colaboración.

### **4.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN**

El objetivo principal del Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes es lograr la igualdad real y efectiva entre todas las personas que forman parte del club. Para ello, se busca optimizar la gestión de los recursos humanos y deportivos, garantizando la equidad de oportunidades en todos los ámbitos del club y promoviendo la perspectiva de género como un pilar fundamental de nuestra estructura organizativa.

Para alcanzar este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Promover el principio de igualdad en todas las categorías del club, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo deportivo y profesional.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la actividad deportiva con la vida personal y familiar de jugadores, entrenadores y personal del club.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos técnicos y directivos dentro de la organización.
- Integrar el principio de igualdad en la planificación estratégica y gestión del club.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en la formación y promoción de deportistas y personal técnico.
- Sensibilizar a todos los integrantes del club sobre la importancia de la igualdad y la inclusión en el deporte.



- Alcanzar la paridad en la representación de hombres y mujeres en los distintos estamentos del club.
- Eliminar cualquier manifestación de discriminación o desigualdad de género dentro de la institución.
- Fomentar la equidad en las retribuciones y condiciones de trabajo para el personal del club.
- Estimular la creación de un entorno deportivo libre de discriminación y acoso por razón de sexo.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual o sexista dentro del club.
- Proyectar una imagen del club acorde con los principios de igualdad y equidad en el deporte.



## 5.- DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de igualdad es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en el Club Balonmano Benidorm Foietes. Este análisis recoge datos cuantitativos y cualitativos, permitiendo identificar desigualdades existentes y proponer medidas correctivas.

El proceso de diagnóstico implica la recopilación y análisis de información, funcionando como la primera fase en la elaboración del Plan de igualdad. Su objetivo principal es detectar y evaluar la existencia de posibles desequilibrios, diferencias, dificultados u obstáculos en el acceso y desarrollo dentro del club. A través de indicadores específicos, este diagnóstico permitirá:

- ◊ Identificar la presencia de desigualdades en distintos ámbitos del club.
- ◊ Evaluar la magnitud de estas diferencias mediante datos objetivos.
- ◊ Detectar posibles barreras que impidan una igualdad real y efectiva.
- ◊ Diseñar estrategias y medidas que favorezcan la equidad dentro del club.

Como parte del diagnóstico inicial del Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes, se han analizado diversos aspectos, en línea con la normativa vigente en materia de igualdad. Los ámbitos evaluados incluyen:

- ◊ Procedimientos de contratación y acceso al club
- ◊ Estructura y categorías profesionales
- ◊ Oportunidades de formación y capacitación
- ◊ Desarrollo y crecimiento dentro del club
- ◊ Condiciones laborales y distribución de recursos
- ◊ Conciliación de la vida deportiva y personal
- ◊ Equilibrio de género en los distintos ámbitos del club
- ◊ Equidad en la compensación económica
- ◊ Medidas para prevenir la violencia y el acoso



- ◇ Uso de un lenguaje inclusivo y una imagen igualitaria

### Objetivos del diagnóstico inicial

1. Obtener información detallada sobre la composición y necesidades de la plantilla del club, incluyendo entrenadores, personal administrativo y jugadores/as.
2. Identificar la existencia de posibles desigualdades, directas o indirectas, por razón de género, tanto en la gestión interna del club como en la promoción del balonmano.
3. Establecer una base sólida para definir las prioridades y acciones del Plan de Igualdad, asegurando un entorno deportivo equitativo y sin discriminaciones.

**Tabla 1: Síntesis del diagnóstico efectuado**

Categoría	Descripción
<b>Nombre del club</b>	Club Balonmano Benidorm Foietes
<b>Naturaleza jurídica</b>	Entidad sin ánimo de lucro
<b>Fuentes de financiación</b>	Patrocinios, subvenciones públicas, aportaciones de socios, colaboraciones privadas y financiación derivada de la actividad deportiva.
<b>Objetivo del club</b>	Promoción y desarrollo del balonmano en todas las categorías, garantizando la inclusión y equidad en la práctica deportiva.
<b>Competencias y ámbito de actuación</b>	Organización de entrenamientos, competiciones y eventos deportivos a nivel local, autonómico y nacional.
<b>Estructura organizativa</b>	Actualmente el club está conformado por 18 personas, distribuidas en diferentes áreas de gestión y dirección.
<b>Junta directiva</b>	Encargada de la gestión estratégica y administrativa del club.
<b>Cuerpo técnico</b>	Grupo de entrenadores y coordinadores responsables de las distintas categorías.
<b>Área administrativa</b>	Personal encargado de la gestión de inscripciones, logística y finanzas.



<b>Comisión de igualdad y protección</b>	Responsable de asegurar la equidad en el club y la implementación de medidas de prevención frente a acoso y discriminación.
<b>Total de miembros en la directiva</b>	6 personas (4 hombres - 2 mujeres)
<b>Total de entrenadores/as</b>	9 personas (5 hombres - 4 mujeres)
<b>Total de personal administrativo</b>	3 personas (2 hombres - 1 mujer)
<b>Categorías y equipos</b>	Masculino y femenino en diferentes categorías (alevines, infantiles, cadetes, juveniles, senior y ASOBAL).
<b>Acceso a instalaciones</b>	Todos los equipos tienen acceso equitativo a las instalaciones con una programación de tres entrenamientos semanales.
<b>Uso de material deportivo</b>	Se garantiza la disponibilidad equitativa de materiales deportivos para todas las categorías.
<b>Presupuesto asignado</b>	Se gestiona de forma equitativa entre los equipos masculinos y femeninos, aunque es necesario un análisis detallado de la distribución de fondos.
<b>Políticas y protocolos</b>	Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia contra los niños y niñas en le ámbito deportivo.
<b>Protocolo de prevención de Violencia y Acoso</b>	Implementado para garantizar un entorno seguro para todos los miembros del club.
<b>Fomento del balonmano femenino</b>	Se llevan a cabo acciones en colegios y programas deportivos sin diferenciación de género, pero sin campañas específicas para atraer jugadoras.
<b>Visibilidad en redes sociales</b>	Se prioriza la difusión del equipo masculino de ASOBAL y del equipo femenino de División de Honor Plata, con una proporción de publicaciones aproximada de 80%-20%.
<b>Canales de comunicación</b>	Redes Sociales: Facebook, Instagram, Twitter, YouTube y TikTok (tanto para el equipo profesional como para la base).
<b>Campañas de captación</b>	Las campañas de promoción del balonmano son generales y no están enfocadas exclusivamente en atraer niñas y mujeres al deporte.



**Tabla 2: Análisis de datos:**

Partiendo del total de personas que componen la organización del club, que son 18, la distribución por género es la siguiente:

Área	Sexo hombre	Sexo mujer	Total general
Junta directiva	4	2	6
Cuerpo técnico	5	4	9
Personal administrativo	2	1	3
Total	11	7	18
Total %	61,11%	38,89%	100%

Cálculo

- Hombres:  $11 \times 100 = 61.11\% \frac{11}{18} \times 100 = 61.11\%$
- Mujeres:  $7 \times 100 = 38.89\% \frac{7}{18} \times 100 = 38.89\%$

Procesos de selección y contratación:

- La evaluación de entrenadores/as y personal administrativo es realizada por un grupo de decisión mixto dentro de la Junta Directiva.
- En los procesos de selección, es habitual que haya representación tanto masculina como femenina, favoreciendo la objetividad en la toma de decisiones.
- La valoración de las candidaturas se realiza de manera objetiva, basada en méritos, formación y experiencia previa en el ámbito deportivo y administrativo.
- No existen pruebas diferenciadas por género, y el criterio de selección se basa exclusivamente en la idoneidad del perfil para el puesto.
- La publicación de nuevas vacantes o selecciones se hace de manera clara y accesible para toda la comunidad del club.
- En el último año, el club ha incorporado 1 hombre y 1 mujer en distintas áreas, manteniendo así un equilibrio en la representación dentro de su estructura organizativa.



**Tabla 3: composición del proceso de selección**

<b>La Junta directiva</b>	elige a los entrenadores y personal técnico en función de la experiencia y méritos deportivos
<b>El área administrativa</b>	se gestiona mediante selección interna o promoción dentro del club
<b>El cuerpo técnico</b>	se amplía según las necesidades de cada categoría, valorando la formación y trayectoria de los candidatos.
<b>Igualdad de género en las nuevas incorporaciones</b>	se han sumado 1 hombre y 1 mujer al personal del club,

**Tabla 4: Clasificación Profesional**

Siguiendo la estructura organizativa del Club Balonmano Benidorm Foietes, se han identificado los siguientes perfiles generales dentro de la organización:

Área	Hombres	Mujeres
<b>Junta directiva</b>	4	2
<b>Coordinador/a deportivo/a</b>	1	0
<b>Entrenadores/as</b>	5	4
<b>Personal administrativo</b>	2	1

Dentro de la Junta Directiva, se observa que la representación masculina es mayoritaria, con 4 hombres y 2 mujeres. En el área técnica y de entrenadores, la presencia masculina es ligeramente superior (5 hombres y 4 mujeres), lo que refleja una tendencia de equilibrio en la selección de personal técnico.

Por el contrario, en el área administrativa, aunque la representación sigue siendo mayoritariamente masculina, existe presencia femenina con 1 mujer en el equipo de administración.



## **Formación**

El Club Balonmano Benidorm Foietes cuenta con un Plan de Formación Interna Anual, dirigido a entrenadores, personal administrativo y miembros de la Junta Directiva. La formación se imparte de manera equitativa para todo el personal, aunque existen sesiones específicas para entrenadores debido a la naturaleza técnica de su labor. Para garantizar un seguimiento adecuado, el club recoge evidencias de asistencia y participación en estas formaciones, y en algunos casos se realizan evaluaciones para comprobar los conocimientos adquiridos.

Además, el club dispone de un fondo anual para formación, permitiendo que su personal solicite cursos específicos según sus necesidades. La concesión de estos fondos se rige por un criterio de orden de solicitud hasta que se agote el presupuesto asignado.

## **Promoción profesional**

Dado que el Club Balonmano Benidorm Foietes es una entidad sin ánimo de lucro y su estructura organizativa es relativamente estable, no existen actualmente mecanismos formales de promoción interna. Sin embargo, dentro de cada área se han designado coordinadores/as en base a su experiencia y trayectoria en el club, permitiendo así un cierto desarrollo profesional dentro de la organización.

## **Infrarrepresentación femenina**

En el club se observa una mayor presencia de hombres (61,11%) en comparación con mujeres (38,89%), aunque la diferencia no es excesiva y existe representación femenina en todas las áreas. En el cuerpo técnico y en la Junta Directiva se percibe un equilibrio progresivo, mientras que en el área administrativa la presencia masculina sigue siendo predominante.

Dado que no se identifican grandes desigualdades estructurales en la representación de género, no puede hablarse de una infrarrepresentación femenina significativa, aunque el club sigue trabajando para garantizar la igualdad de oportunidades en todas sus áreas.



## **Condiciones de Trabajo**

Actualmente, de las 18 personas que forman parte del Club Balonmano Benidorm Foietes, un total de 7 cuentan con un contrato formal, incluyendo entrenadores y personal administrativo (5 hombres y 2 mujeres), formando parte de la estructura estable del club. Mientras tanto, el resto del equipo técnico y organizativo opera bajo acuerdos de colaboración y voluntariado, sin una vinculación contractual directa. Esta situación responde a la naturaleza del club y a su financiación basada en patrocinios y subvenciones, lo que limita la creación de contratos indefinidos.

Estos datos reflejan que, en los últimos años, el club no ha generado nuevas plazas de carácter estable debido a su modelo de gestión. Además, las contrataciones temporales están sujetas a la disponibilidad de recursos y a la normativa vigente, lo que dificulta la consolidación de nuevos puestos. Esto representa un desafío, ya que la rotación de personal supone un alto coste en formación y adaptación, además de un riesgo de pérdida de talento. Asimismo, el proceso de selección y contratación es lento y requiere una gran dedicación, lo que complica aún más la estabilidad de la plantilla.

## **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y deportiva**

El Club Balonmano Benidorm Foietes busca promover medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal, familiar y deportiva de todas las personas que forman parte de la organización. Para ello, se establecen ciertos criterios de flexibilidad dentro de las actividades del club:

- Se procura adaptar los horarios de entrenamiento y competición especialmente en categorías formativas, para que los jugadores puedan compatibilizar su actividad deportiva con sus estudios o responsabilidades laborales.
- Se garantiza un periodo de descanso mínimo entre entrenamientos y competiciones para evitar sobrecargas físicas y favorecer el bienestar de los deportistas.
- En la planificación de entrenamientos y partidos se tienen en cuenta periodos importantes a nivel académico o laboral, evitando en la medida



de lo posible la coincidencia con exámenes o compromisos laborales relevantes.

- Se promueve la flexibilización de reuniones y actividades administrativas para facilitar la participación de todos los miembros del club sin afectar su desempeño en otros ámbitos de su vida.
- Se busca fomentar la corresponsabilidad en la gestión familiar, facilitando que tanto hombres como mujeres puedan ejercer su rol en el club sin perjuicio de sus responsabilidades personales.

### **Retribuciones**

Las compensaciones económicas dentro del club se establecen en función de la categoría profesional, el nivel de responsabilidad y la antigüedad de cada miembro del equipo técnico y administrativo. En las convocatorias de selección de personal, se especifica claramente la categoría del puesto y la retribución asociada, garantizando transparencia y equidad en el proceso. Se vela por que no existan diferencias salariales injustificadas entre entrenadores y personal técnico en función del género. En el caso de ayudas económicas destinadas a deportistas, se busca que la distribución de recursos sea justa y equitativa entre equipos masculinos y femeninos.

### **Prevención y cumplimiento normativo en el Club Balonmano Benidorm Foietes**

El Club Balonmano Benidorm Foietes tiene un compromiso firme con la protección de la infancia y la adolescencia en el ámbito deportivo. Para ello, cuenta con un *Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia contra los niños y niñas en el deporte*, que establece medidas de prevención, detección y actuación en casos de situaciones de riesgo.

Este protocolo ha sido diseñado para:

- Garantizar un entorno deportivo seguro y libre de violencia para todos los menores que forman parte del club.
- Detectar y actuar de manera temprana ante cualquier posible situación de violencia, acoso o abuso.



- Establecer un marco de actuación claro para entrenadores, personal del club y familias, asegurando que todos conocen los procedimientos a seguir.

**Tabla 5: Propuestas de mejora por área**

Área	Propuesta de mejora
<b>Selección y contratación</b>	En los procesos de selección de entrenadores/as y personal administrativo, se deberá incluir una mención explícita al compromiso del club con la diversidad y la igualdad.
<b>Formación</b>	Se deberá impartir formación en igualdad y prevención de discriminación para todo el personal del club, incluyendo entrenadores, administrativos y directivos.
<b>Condiciones de trabajo y salud laboral</b>	Al inicio de la actividad, se pondrá en conocimiento de los nuevos integrantes la normativa interna del club, así como medidas de seguridad y salud en el ámbito deportivo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y actualizar la documentación sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</li> <li>• Implementar formaciones periódicas sobre prevención de lesiones y promoción del bienestar deportivo.</li> </ul>
<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y deportiva</b>	Desarrollar acciones informativas y formativas sobre los derechos de conciliación dentro del club, asegurando que entrenadores/as y personal administrativo conozcan las medidas disponibles para equilibrar su vida profesional y personal.
<b>Retribuciones</b>	Si bien actualmente no se identifican desigualdades salariales por género, se recomienda: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la política retributiva del club.</li> <li>• Realizar un estudio sobre la distribución de ayudas y recursos económicos en el club con perspectiva de género.</li> <li>• Evaluar la equidad en la valoración de los diferentes puestos dentro de la organización.</li> </ul>
<b>Compliance normativo y prevención del acoso</b>	Revisar el <b>protocolo de prevención y actuación frente a la violencia contra los niños y niñas en el Deporte</b> , ampliando su alcance para contemplar <b>el acoso y discriminación por razón de género</b> en el entorno deportivo. Aumentar la formación en esta área para entrenadores/as y personal del club.
<b>Otros</b>	Incorporar de manera transversal los criterios de comunicación inclusiva en redes sociales y materiales de difusión del club.



## 6.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes se basa en una serie de objetivos estratégicos orientados a garantizar la equidad dentro de la organización. Cada objetivo se traduce en medidas concretas que faciliten su cumplimiento.

### 1. Acceso equitativo a puestos y oportunidades

Asegurar que el acceso a puestos de dirección, entrenamiento y gestión administrativa se realice bajo criterios de igualdad, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de género.

### 2. Evaluación y estructura de roles

Definir y mejorar la estructura interna del club, estableciendo criterios claros para la designación de funciones y responsabilidades, garantizando que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso a posiciones de liderazgo o toma de decisiones.

### 3. Capacitación en igualdad y diversidad

Desarrollar programas de formación para directivos, entrenadores y personal administrativo, abordando temas como igualdad de oportunidades, comunicación inclusiva, trato respetuoso y prevención de discriminación en el ámbito deportivo.

### 4. Crecimiento profesional sin barreras

Asegurar que los procesos de ascenso o asignación de responsabilidades dentro del club sean transparentes, accesibles para todos y basados en méritos y capacidades, sin sesgos de género que puedan limitar el desarrollo profesional de nadie.

### 5. Seguridad y bienestar deportivo

Actualizar y reforzar las medidas de seguridad y prevención de riesgos en entrenamientos y competiciones, aplicando protocolos que velen por la integridad física de todos los jugadores/as y el equipo técnico.

Garantizar que toda la plantilla, desde entrenadores hasta jugadores y personal administrativo, reciba la información necesaria sobre medidas de prevención y actuación en caso de incidentes.

### 6. Equilibrio entre deporte, vida personal y familiar

Implementar medidas que faciliten la conciliación de la actividad deportiva con las responsabilidades personales, académicas o familiares de jugadores/as, entrenadores/as y miembros de la directiva, asegurando que ninguna persona tenga que renunciar a su participación en el club por cuestiones de género.



## **7. Equilibrio de representación femenina en el club**

Fomentar la participación y representación de mujeres en todas las áreas del club, especialmente en aquellos ámbitos donde su presencia es menor, como los cuerpos técnicos y la dirección deportiva.

Integrar la perspectiva de igualdad en la cultura organizativa del club, promoviendo que tanto jugadores/as, entrenadores/as y personal administrativo asuman la equidad como un valor esencial dentro de la institución.

## **8. Transparencia y equidad en retribuciones y recursos**

Garantizar que los criterios de asignación de recursos y compensaciones económicas dentro del club (becas, ayudas, apoyos institucionales, etc.) se establezcan de manera equitativa, evitando diferencias de trato basadas en el género.

Implementar mecanismos de transparencia en la gestión de los recursos del club, asegurando que la información sobre ayudas, presupuestos y subvenciones esté accesible para todos los miembros.

## **9. Normativa y prevención de situaciones de acoso y discriminación**

Revisar y mejorar el *Protocolo de Prevención y Actuación frente a la Violencia contra los niños y niñas en el deporte*, incluyendo la sensibilización sobre la igualdad y el respeto dentro de la comunidad deportiva.

Desarrollar sesiones de formación periódicas dirigidas a entrenadores, jugadores y personal del club sobre buenas prácticas en el deporte, prevención del acoso y fomento de un ambiente inclusivo y seguro.

## **10. Comunicación inclusiva y visibilidad equitativa**

Asegurar que en las redes sociales, página web y materiales de comunicación del club se represente por igual a los equipos masculinos y femeninos, evitando sesgos en la cobertura y promoción de las actividades.

Promover un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las comunicaciones internas y externas del club, evitando expresiones discriminatorias o estereotipadas.

## 7.- MEDIDAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS

Tabla 6: Igualdad en el acceso y desarrollo profesional

Área	Objetivo	Acción	Indicador de Seguimiento
<b>Acceso a puestos en el club</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección de personal técnico, administrativo y directivo.	Revisar y modificar los documentos del club para asegurar un lenguaje inclusivo y evitar sesgos de género en las convocatorias de selección.	✦ Número de documentos revisados y modificados.
<b>Estructura organizativa</b>	Integrar la igualdad como principio en la planificación y gestión del club.	Incluir la igualdad de género en la visión, valores y normativas del club, reflejándola en el código de conducta y estatutos.	✦ Número de documentos donde se refleja el principio de igualdad.
<b>Condiciones de contratación</b>	Garantizar procesos de selección sin discriminación de género.	Implementar un sistema de selección objetivo y basado en competencias. Publicar todas las ofertas con información transparente.	✦ Número de ofertas analizadas y corregidas.
<b>Capacitación en igualdad</b>	Sensibilizar a los responsables de selección en temas de equidad y no discriminación.	Formación anual sobre igualdad para directivos y entrenadores/as del club.	✦ Número de sesiones formativas realizadas.

Tabla 7: Condiciones laborales y promoción de la igualdad

Área	Objetivo	Acción	Indicador de Seguimiento
<b>Condiciones de trabajo</b>	Asegurar un entorno seguro y libre de discriminación.	Revisar y actualizar las políticas internas sobre prevención de riesgos y acoso en el club.	✦ Informe de actualización y difusión de la normativa.
<b>Conciliación y bienestar</b>	Facilitar la compatibilidad entre la vida deportiva, personal y laboral.	Establecer medidas de flexibilidad en entrenamientos y reuniones para facilitar la conciliación.	✦ Registro de medidas adoptadas y nivel de satisfacción de los beneficiarios.
<b>Promoción y crecimiento</b>	Asegurar igualdad de oportunidades en la progresión dentro del club.	Implementar un sistema transparente de promoción basado en méritos.	✦ Número de ascensos evaluados con criterios de igualdad.
<b>Prevención de acoso y violencia</b>	Reforzar la seguridad de los menores en el club.	Aplicar el protocolo de prevención de violencia y acoso infantil en el ámbito deportivo.	✦ Número de casos reportados y acciones correctivas implementadas.

**Tabla 8: Retribuciones, compliance y comunicación inclusiva**

Área	Objetivo	Acción	Indicador de Seguimiento
<b>Distribución equitativa de recursos</b>	Asegurar una distribución justa de las ayudas económicas dentro del club.	Realizar un análisis anual de la asignación de recursos por género.	📌 Informe de análisis con datos desglosados.
<b>Transparencia retributiva</b>	Evitar desigualdades salariales dentro del club.	Implementar un sistema de publicación de criterios retributivos en convocatorias de empleo.	📌 Publicación y acceso a la información retributiva.
<b>Cumplimiento normativo</b>	Reforzar el compromiso con la igualdad y la prevención del acoso.	Revisar periódicamente el Protocolo de Prevención y Actuación frente a la Violencia en el Deporte.	📌 Registro de revisiones y mejoras en el protocolo.
<b>Comunicación inclusiva</b>	Representar equitativamente a equipos masculinos y femeninos en la promoción del club.	Asegurar visibilidad equilibrada en redes sociales, web y materiales publicitarios.	📌 Análisis de publicaciones y proporción de contenidos según género.



## 8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes requiere un seguimiento y evaluación continuos para garantizar la correcta aplicación de sus medidas y su impacto real en la igualdad de oportunidades dentro del club.

Este proceso tiene como finalidad:

- Supervisar la ejecución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos fijados y su impacto en el club.
- Detectar dificultades en la aplicación de las acciones y proponer mejoras.
- Actualizar y ajustar el plan en función de los resultados obtenidos.

### 1. Creación de la Comisión de seguimiento

Para garantizar el adecuado seguimiento del plan, se creará una Comisión de Seguimiento, integrada exclusivamente por el personal de administración del club, compuesto por:

- Jaime Alvado Such
- José María Vázquez Gil
- María del Mar Hernández Ferrandiz
- Julieta Osorio

Aunque la Comisión de Igualdad es el órgano técnico responsable del seguimiento operativo del plan, la Gerencia del club actúa como máxima figura responsable, velando por el cumplimiento de los objetivos, la disponibilidad de recursos necesarios y la integración del plan en la estrategia general del club.

### 2. Funciones de la Comisión de seguimiento

- Supervisar la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.
- Evaluar periódicamente el impacto de las acciones implementadas.
- Identificar barreras o dificultades en la ejecución del plan.
- Proponer mejoras o ajustes en función de los resultados obtenidos.
- Garantizar la actualización continua de las medidas de igualdad en el club.

### 3. Reuniones y procedimientos de evaluación

- La Comisión de Seguimiento se reunirá cada seis meses para evaluar el cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Registro: Se elaborará un acta de cada reunión, donde se reflejará el estado de ejecución de las medidas, las dificultades encontradas y las propuestas de mejora.



- Evaluación y ajustes: Si se identifica la necesidad de modificar alguna acción, esta será analizada por la Comisión de Seguimiento y se registrará la decisión tomada en acta.

#### 4. Toma de decisiones y modificaciones

- Todas las modificaciones en el Plan de Igualdad deberán ser aprobadas por votación en la Comisión de Seguimiento.
- En caso de empate, se optará por mantener la medida vigente hasta encontrar una alternativa consensuada.
- Si algún miembro de la Comisión deja su puesto, se designará un sustituto dentro del área de Administración y se registrará en acta.

#### 5. Garantía de cumplimiento y transparencia

El Club se asegurará de que todas las medidas sean evaluadas y adaptadas para seguir promoviendo un entorno equitativo dentro del club. Este seguimiento permitirá que el Plan de Igualdad sea ajustada a la realidad de la entidad y orientada a garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito deportivo.



## 9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, documento que detallará con mayor precisión la periodicidad del análisis y los criterios de revisión de las medidas implementadas.

Siguiendo lo estipulado en este Plan, la revisión del cumplimiento de los objetivos y acciones se realizará con una frecuencia mínima de seis meses, garantizando un control regular del avance y la eficacia de las iniciativas adoptadas.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento, en caso de que se detecten circunstancias que requieran ajustes urgentes o la implementación de nuevas medidas para mejorar la equidad dentro del club.

**Tabla 9: Periodos de seguimiento**

Periodo	Registros de Seguimiento	Reuniones de Control	Documento de Evaluación	Encuentro de Revisión	Informe Final de Evaluación
Segundo semestre de 2025					
Primer semestre de 2026					
Segundo semestre de 2026					
Primer semestre de 2027					
Segundo semestre de 2027					
Primer semestre de 2028					
Segundo semestre de 2028					
Primer semestre de 2029					



## Explicación de la tabla:

- Registros de Seguimiento: Documentación de las acciones realizadas en materia de igualdad.
- Reuniones de Control: Evaluaciones periódicas del estado de implementación.
- Documento de Evaluación: Informe interno sobre avances y cumplimiento de objetivos.
- Encuentro de Revisión: Reunión con la administración del club para realizar ajustes y mejoras.
- Informe Final de Evaluación: Conclusiones y cierre del ciclo de seguimiento.

**Tabla 10: Temporalización de las acciones del Plan de Igualdad**

Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2025	2026	2027	2028
<b>1. Área de selección y contratación</b>							
<b>1.1 Revisión y modificación de documentos internos para garantizar un tratamiento equitativo en lenguaje y contenido.</b>	- N.º de documentos revisados - N.º de documentos ajustados	Dirección Área Administrativa	Media	X	X	X	
<b>1.2 Inclusión de la perspectiva de género en los documentos clave que definen la misión, valores y objetivos del club (código de conducta, normativas internas, planes estratégicos, informes anuales, entre otros).</b>	- N.º de documentos revisados - N.º de documentos actualizados	Dirección Comité de Igualdad	Alta	X	X	X	X
<b>1.3 Aplicación de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y definición de roles dentro del club, asegurando información clara sobre igualdad, condiciones laborales y oportunidades.</b>	- N.º de ofertas revisadas - N.º de cambios implementados	Dirección Área Administrativa	Alta	X	X	X	X
<b>1.4 Formación en igualdad para todas las personas que participen en los procesos de selección y gestión del club.</b>	- N.º de sesiones formativas realizadas - N.º de asistentes a las sesiones	Comité de Igualdad	Media	X	X	X	X

Acción	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2025	2026	2027	2028
<b>2. Área de Categorización del Personal</b>							
<b>2.1 Revisión y actualización de criterios de clasificación interna para garantizar equidad en oportunidades y evitar sesgos de género en los procesos de designación y promoción.</b>	Documentación revisada y modificaciones implementadas.	Dirección y Administración.	Alta	X	X	X	X
<b>3. Área de Capacitación</b>							
<b>3.1 Implementar sesiones formativas sobre equidad de género y prevención de discriminación, enfocadas en entrenadores, directivos y personal administrativo.</b>	Nº de formaciones impartidas al año.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>3.2 Sensibilización del personal sobre igualdad de trato y oportunidades, promoviendo la inclusión en el club.</b>	Nº de campañas realizadas.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>4. Área de Desarrollo y Crecimiento</b>							
<b>4.1 Asegurar igualdad de condiciones en los procesos de selección y ascenso dentro del club.</b>	Nº de procesos evaluados con enfoque de equidad.	Dirección y Administración.	Media	X	X	X	X

Acción	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2025	2026	2027	2028
<b>5. Área de Bienestar Laboral y Seguridad</b>							
<b>5.1.1 Actualización del protocolo de prevención de riesgos deportivos y seguridad en entrenamientos.</b>	Manual revisado con modificaciones aplicadas.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>5.1.2 Monitoreo de lesiones y seguimiento de incidentes deportivos.</b>	Nº de lesiones registradas (segregado por género y categoría).	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>5.1.3 Implementación de protocolos para situaciones de riesgo durante la práctica deportiva.</b>	Documento revisado y Nº de incidencias atendidas.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>5.1.4 Realización de estudios sobre el bienestar emocional y psicosocial de jugadores y personal.</b>	Encuestas y análisis con informe final.	Dirección y Administración.	Media	X	X	X	X
<b>5.2.1 Control y entrega de manuales de seguridad a entrenadores y personal técnico.</b>	Registro de entrega documentado.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>5.2.2 Capacitaciones periódicas sobre prevención de riesgos y seguridad en el club.</b>	Nº de formaciones impartidas.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>6. Área de Conciliación y Equilibrio Personal-Laboral</b>							
<b>6.1 Implementación de medidas que favorezcan la</b>	Información distribuida entre	Dirección y Administración.	Media	X	X	X	X



<b>conciliación deportiva y personal.</b>	los miembros del club.						
<b>6.2 Análisis de permisos, licencias y ausencias relacionadas con la conciliación.</b>	Estudio anual sobre permisos y ausencias según género y motivo.	Administración.	Media	X	X	X	X

<b>Acción</b>	<b>Indicador/es</b>	<b>Responsable/s</b>	<b>Prioridad</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>7. Equilibrio en la Representación de Género</b>							
<b>7.1.1 Creación de iniciativas para fomentar el balonmano femenino en las categorías inferiores.</b>	Nº de eventos organizados.	Área de Comunicación y Formación.	Media	X	X	X	X
<b>7.1.2 Evaluación de la presencia de mujeres en los diferentes roles dentro del club.</b>	Informe estadístico por puesto/nivel y género.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>7.2 Incorporación de criterios de equidad de género en los documentos estratégicos del club.</b>	Políticas y normativas revisadas y actualizadas.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>8. Área de Transparencia Salarial y Retribuciones</b>							
<b>8.1 Realización de un análisis comparativo de compensaciones económicas por categorías y género.</b>	Estudio estadístico realizado y documentado.	Administración.	Media	X	X	X	
<b>8.2 Incorporación de criterios de equidad salarial en los procesos de selección y contratación.</b>	Convocatorias de empleo con información clara sobre retribuciones.	Dirección y Administración.	Alta	X			

Acción	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2025	2026	2027	2028
<b>9. Normas de Conducta y Prevención de Situaciones de Riesgo</b>							
<b>9.1 Revisión del protocolo de actuación ante conductas inapropiadas en el ámbito deportivo.</b>	Protocolo revisado y actualizado.	Administración.	Media	X	X		X
<b>9.2 Implementación de sesiones de formación y sensibilización sobre prevención de violencia y acoso en el deporte.</b>	Nº de sesiones formativas impartidas. Nº de personas sensibilizadas.	Administración.	Media	X	X	X	X
<b>10. Área de Comunicación y Sensibilización</b>							
<b>10.1 Elaboración y difusión de un Manual de Buenas Prácticas en comunicación inclusiva en el club.</b>	Documento publicado y distribuido.	Administración.	Media	X	X		X
<b>10.2 Capacitación del equipo directivo y técnico en estrategias de comunicación igualitaria.</b>	Nº de actividades de formación realizadas.	Administración.	Media	X	X		X



## Protocolo de seguimiento y ficha de evaluación con los indicadores de seguimiento

Tabla 11: Protocolo

Elemento	Contenido
<b>Marco normativo</b>	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este protocolo se adecúa a lo exigido por dicha ley, garantizando un sistema riguroso de control y mejora continua.
<b>Finalidad del seguimiento</b>	Comprobar la correcta implementación de las acciones previstas, verificar el cumplimiento de los objetivos definidos e identificar desviaciones o áreas de mejora para asegurar una aplicación eficaz del Plan de Igualdad.
<b>Periodicidad</b>	Revisión <b>semestral</b> , conforme a la <b>Tabla 4: Períodos de Seguimiento</b> del Plan. La última revisión, correspondiente al primer semestre de 2029, se centrará en la <b>evaluación final</b> del ciclo.
<b>Órgano responsable</b>	<b>Comisión de Igualdad</b> , compuesta por personas del área de administración y dirección. Su función es supervisar el cumplimiento del plan, emitir informes, evaluar indicadores y proponer ajustes cuando sea necesario.
<b>Metodología de control</b>	Análisis documental y revisión técnica de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avance de las acciones previstas</li> <li>- Indicadores definidos por área</li> <li>- Participación y coordinación interna</li> <li>- Detección de buenas prácticas y puntos críticos</li> </ul>
<b>Herramientas de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas de evaluación por área</li> <li>- Indicadores cuantitativos y cualitativos</li> <li>- Actas de reuniones de la Comisión</li> <li>- Informes semestrales</li> <li>- Informe Final de Evaluación</li> </ul>
<b>Evaluación final</b>	En el <b>primer semestre de 2029</b> , se emitirá el Informe Final que recogerá: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados alcanzados</li> <li>- Grado de cumplimiento por área</li> <li>- Dificultades y desviaciones</li> <li>- Acciones correctoras</li> <li>- Recomendaciones futuras</li> </ul>
<b>Carácter extraordinario</b>	Se podrán convocar <b>reuniones adicionales</b> de la Comisión cuando se detecten necesidades urgentes, situaciones imprevistas o se requiera acelerar la implementación de medidas.

**Tabla 12: Ficha de evaluación general**

Área evaluada	Indicador de seguimiento	Valor esperado	Resultado obtenido	Grado de cumplimiento	Observaciones
<b>Proceso de selección y contratación</b>	Porcentaje de convocatorias sin sesgos de género	100 %			
<b>Formación y sensibilización</b>	Nº de sesiones formativas realizadas por año	≥ 1 formación anual por perfil			
<b>Participación y representación</b>	% de mujeres en órganos de decisión o responsabilidad	Incremento progresivo anual			
<b>Conciliación y corresponsabilidad</b>	Nº de medidas específicas de conciliación adoptadas	≥ 1 medida implementada			
<b>Prevención del acoso y protocolos</b>	Aplicación efectiva del protocolo de prevención	100 % de los casos gestionados			
<b>Visibilidad y promoción del deporte femenino</b>	Nº de campañas de promoción desarrolladas	≥ 2 campañas por temporada			
<b>Comunicación interna y externa</b>	Uso de lenguaje e imagen no sexista en publicaciones	100 % de contenidos revisados			
<b>Cumplimiento del cronograma</b>	Porcentaje de medidas ejecutadas según el calendario previsto	≥ 90 % al final del plan			
<b>Participación de la comisión</b>	Nº de reuniones celebradas / informes elaborados	≥ 1 reunión por semestre			
<b>Evaluación global del plan</b>	Nivel de satisfacción global con los resultados	Alta / Media / Baja (valoración final)			



### ¿Cómo usarla?

- Se puede completar **cada semestre** o usarla para la **evaluación final** al cierre del plan (2029).
- El campo resultado obtenido se completa con los datos cuantitativos o cualitativos recogidos.
- El grado de cumplimiento puede expresarse en porcentaje o con categorías: **Cumplido / Parcial / No cumplido**.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia prevista de cuatro años (2025–2029). No obstante, si durante este periodo se detectan necesidades, desviaciones o circunstancias relevantes que justifiquen su actualización parcial o total, la Comisión de Igualdad estará facultada para proponer y aplicar dichas modificaciones sin necesidad de someterlas nuevamente a aprobación por la Junta de socios, siempre que no se alteren los objetivos fundamentales del plan.

Esta autorización queda expresamente delegada por la Junta al constituirse la Comisión de Igualdad como órgano técnico de seguimiento, supervisión y mejora continua del plan.

A su vez este Plan de Igualdad del Club Balonmano Benidorm Foietes será sometido a aprobación por la Junta de socios del club, de acuerdo con lo establecido en los estatutos de la entidad.

Una vez aprobado, se procederá a su difusión interna y, en su caso, al registro ante el organismo correspondiente.

## 10.-CONCLUSIÓN

La igualdad no es solo un principio ético, sino un mandato legal que todas las organizaciones, incluidas las entidades deportivas, deben asumir con responsabilidad y compromiso. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece la obligación de promover medidas que garanticen la equidad en todos los ámbitos, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, refuerza la exigencia de que los planes de igualdad sean herramientas de cambio reales y efectivos.

Con la implementación de este Plan de Igualdad, el Club Balonmano Benidorm Foietes reafirma su compromiso con estos principios, asegurando que cada acción dentro de la entidad se alinee con la legislación vigente y con los valores fundamentales del deporte: esfuerzo, mérito y equidad.

Este documento no es una mera formalidad ni una simple declaración de intenciones. Es una estrategia de transformación que impulsa el desarrollo de políticas concretas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación, formación, promoción interna, prevención del acoso y comunicación inclusiva.

Sabemos que la igualdad no se consigue únicamente con normas escritas, sino con un compromiso diario, un seguimiento riguroso y una evaluación continua. Por ello, el club implementará mecanismos de control y mejora continua para asegurar que este Plan no solo cumpla con la ley, sino que sea un ejemplo de buenas prácticas en el deporte.

Hoy, lo firma:

Jaime Alvado Such-Administración

José María Vázquez Gil-Administración



Julieta Osorio-Administración



Osorio  
Julieta

María del Mar Hernández Ferrándiz-Junta Directiva



María del Mar Hernández

73.99.3461T