



I PLAN DE IGUALDAD

FEDERACIÓN DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

(2026-2030)



TÍTULO: I Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

CRÉDITOS: La información que ha facilitado la realización Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por la FEDERACIÓN DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. Elig Consultoría, consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora de la FEDERACIÓN DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA en la realización del Informe Diagnóstico y del I Plan de Igualdad.

FECHA DE ELABORACIÓN: 10/03/2026

DATOS CORRESPONDIENTES AL AÑO: 2025

El presente Plan de Igualdad//Auditoría Salarial ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

En representación de la Federación:

-

En representación de la personas trabajadoras:

-

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	6
INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	9
2.1. <i>Ficha identificativa</i>	9
2.2. <i>Breve historia de la Federación</i>	10
2.3. <i>Misión y Valores</i>	11
2.4. <i>Organigrama</i>	14
MARCO NORMATIVO	16
3.1. <i>Marco normativo en materia de igualdad</i>	16
3.2. <i>Normativa aplicable a los planes de igualdad</i>	19
4.PARTES QUE CONCIERTAN ESTE PLAN DE IGUALDAD	21
5.ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	23
6.PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PLAN DE IGUALDAD	24
7.Procesos de selección y contratación	25
8.Procesos de promoción	26
9.Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	27
10. <i>Análisis del sistema retributivo</i>	28
10.RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	29
10.1. <i>Fortalezas, áreas de mejora y recomendaciones</i>	30
9.2. <i>Análisis DAFO</i>	53
EJES DE ACTUACIÓN	56
OBJETIVOS DE ESTE PLAN DE IGUALDAD	57
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	62
<i>Eje 1. Organización y gestión interna</i>	62

<i>Eje 2. Gestión económica</i>	84
<i>Eje 3. Actividad deportiva</i>	90
<i>Eje 4. Prevención de la violencia de género</i>	112
<i>Eje 5. Formación</i>	121
<i>Eje 6. Comunicación</i>	130
CRONOGRAMA	135
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	142
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	144
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA INTERPRETACIÓN DEL MISMO	145
ANEXOS	147
<i>Ficha de seguimiento de acciones</i>	147
<i>Conceptos básicos /glosario</i>	148

PRESENTACIÓN

La Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana, en su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en cumplimiento del marco normativo vigente, impulsa la elaboración e implementación de su Plan de Igualdad como instrumento estratégico para integrar la perspectiva de género en el conjunto de su actividad.

El presente Plan de Igualdad nace con la finalidad de avanzar hacia una organización más equitativa, inclusiva y sostenible, tanto en el ámbito laboral como en el deportivo. A través de este documento, la Federación reafirma su voluntad de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, eliminando cualquier forma de discriminación y promoviendo entornos seguros, respetuosos y libres de violencia.

La elaboración del Plan se ha basado en un proceso de análisis y diagnóstico de la situación actual de la entidad, abordando aspectos clave como la estructura de la plantilla, los procesos de selección y promoción, la política retributiva, las condiciones de trabajo, la formación, la comunicación, la prevención del acoso y la violencia de género, así como el ámbito deportivo en todas sus dimensiones. Este diagnóstico ha permitido identificar tanto fortalezas como áreas de mejora, constituyendo la base para la definición de medidas concretas y eficaces.

El Plan de Igualdad se configura, por tanto, como una herramienta de transformación organizativa que permitirá incorporar la igualdad de manera transversal en todas las áreas de la Federación, desde la gestión interna hasta la práctica deportiva, incluyendo la promoción del deporte femenino, la presencia de mujeres en órganos de decisión y el desarrollo de carreras deportivas, técnicas y arbitrales en condiciones de equidad.

Asimismo, este documento refleja el compromiso de la Federación con los valores de responsabilidad social, buen gobierno y cumplimiento normativo, alineándose con las políticas públicas en materia de igualdad y con los principios de desarrollo sostenible.

La implementación del Plan requerirá la implicación activa de todos los niveles de la organización, así como un sistema de seguimiento y evaluación que garantice su eficacia y permita la mejora continua.

En definitiva, la Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana asume, a través de este Plan, el reto de consolidarse como una entidad referente en igualdad dentro del ámbito deportivo, promoviendo un modelo basado en la igualdad, la inclusión y el respeto.

Es más, la incorporación y transversalización del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión y en las actividades y proyectos de la Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana supone un avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos y donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

En su Declaración sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución 70/1 del 25 de septiembre de 2015), la Asamblea General de las Naciones Unidas hace hincapié en que el "deporte es un importante facilitador del desarrollo sostenible", y reconoce "que el deporte contribuye cada vez más a hacer realidad el desarrollo y la paz promoviendo la tolerancia y el respeto, y que respalda también el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes, las personas y las comunidades, así como los objetivos en materia de salud, educación e inclusión social".

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos. Más allá de la obvia relación del deporte con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3. Salud y bienestar, hay 3 ODS que merecen una especial atención a los efectos de este plan. Son los ODS 5, 8 y 10

El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental. En este ODS se establecen una serie de objetivos que han sido de especial relevancia en la elaboración del este Plan de Igualdad, entre los que destacamos los siguientes:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, este Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

Finalmente, este Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.



INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

2.1. Ficha identificativa

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	FEDERACION DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA					
NIF	G46350468					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1986					
Domicilio social	Calle de Teruel 15, Escalera B -4º Extramurs					
Municipio	46008 Valencia					
Página Web	https://www.fbmcv.es					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Pedro Fuertes Penella					
Cargo	Presidente					
Teléfono	963844537					
Correo electrónico	administracion@fbmcv.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Miguel Ángel Valero Terron					
Cargo	Gerente					
Teléfono	963844537					
Correo electrónico	gerente@fbmcv.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades recreativas y deportivas					
CNAE	9311					
Descripción de la actividad	Gestión de la práctica, promoción y organización del balonmano.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ambito autonómico de la Comunidad Valenciana.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	19	Total	27
Centros de trabajo	2 - Valencia: Teruel, 15 - 4º - Escalera B 46008 – Valencia. Alicante: Luis Braille, 1, BIS 03010 - Alicante					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal/RRHH	No					

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
RLT	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1

2.2. Breve historia de la Federación

La Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana (FBCV) es la entidad responsable de la organización, regulación y promoción del balonmano en el ámbito autonómico, integrando a clubes, deportistas, personal técnico y arbitral de las provincias de Valencia, Alicante y Castellón.

La Federación fue constituida en el año 1981, en el marco del proceso de descentralización del deporte en España y del desarrollo de las estructuras deportivas autonómicas. Desde su creación, la FBMCV ha desempeñado un papel fundamental en la consolidación del balonmano en la Comunidad Valenciana, articulando competiciones oficiales y promoviendo el crecimiento del deporte base.

Durante las décadas de los años 80 y 90, la Federación centró su actividad en la organización y estructuración del sistema competitivo autonómico, así como en la expansión del balonmano en el ámbito escolar y federado. Este periodo fue clave para la implantación territorial del deporte y la creación de una base sólida de clubes y deportistas.

En los años 2000, la Federación avanzó hacia una mayor profesionalización y desarrollo técnico, impulsando programas de tecnificación, formación de entrenadores y árbitros, y la consolidación de las selecciones autonómicas en competiciones nacionales.

A partir de la década de 2010, la FBCV inicia una etapa de modernización, incorporando nuevas líneas estratégicas vinculadas a la gestión, la digitalización y la mejora organizativa. Entre los años 2015 y 2019, en colaboración con la Diputación de Valencia, se desarrollaron iniciativas específicas orientadas a la promoción de la igualdad de género en el deporte, incluyendo programas de sensibilización, formación y fomento de la participación femenina.

En los últimos años, la Federación ha reforzado su compromiso con la igualdad mediante el impulso de programas para la incorporación de mujeres en el ámbito arbitral, acciones para la captación y fidelización de jugadoras, así como campañas de sensibilización en igualdad y

prevención de la violencia de género.

Asimismo, ha ampliado su ámbito de actuación con el desarrollo del balonmano playa, adaptándose a nuevas tendencias deportivas y favoreciendo una mayor participación y visibilidad del balonmano en la Comunidad Valenciana.

En la actualidad, la Federación se encuentra en un proceso de consolidación institucional, caracterizado por la profesionalización de su estructura y la integración progresiva de la perspectiva de género en todas sus áreas de actuación.

La elaboración del presente Plan de Igualdad supone un paso estratégico en esta evolución, reforzando el compromiso de la Federación con la igualdad de oportunidades, la inclusión y la responsabilidad social en el ámbito deportivo.

2.3. Misión y Valores

La Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana es una entidad privada, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y que reúne a deportistas, técnicos, árbitros, clubes, agrupaciones deportivas y otros colectivos para la práctica, promoción y organización del balonmano en cualquiera de sus modalidades o especialidades. Además de sus propias atribuciones, ejerce por delegación funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso como agente colaborador de la Administración Pública.

Así, la federación impulsa, califica, autoriza, ordena y organiza las actividades y competiciones oficiales de la modalidad deportiva de balonmano en su ámbito territorial, el Territorio de la Comunidad Valenciana, sin perjuicio de aquellas actividades que pueda realizar fuera de él.

Sus funciones son:

Organizar la actividad deportiva de sus federados en el ámbito del Territorio de la Comunidad Valenciana.

a) Organizar competiciones oficiales y actividades en el ámbito de su territorio.

- b) Establecer sus propias normas de participación y competición, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las normas dictadas por federaciones de ámbito territorial superior.
- c) Tramitar las licencias federativas, para su expedición, conforme a los requisitos y el procedimiento establecido.
- d) Conocer y resolver los conflictos deportivos que se originen en el desarrollo de su actividad, sin perjuicio de la competencia de los órganos judiciales y arbitrales.
- e) Asesorar a las Instituciones sobre las instalaciones a realizar para la práctica del balonmano base y el de alto rendimiento.
- f) Velar por el cumplimiento de sus normas reglamentarias y ejercer la potestad disciplinaria con arreglo a las mismas.
- g) Colaborar con la correspondiente federación en la prevención, control y represión del uso de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y métodos no reglamentarios en el deporte, conforme a la normativa que al efecto se determine.
- h) Realizar la formación de los técnicos y estamento arbitral que desarrollen su actividad en cualquiera de las modalidades o especialidades del balonmano.
- i) Establecer el destino y la asignación de los recursos económicos propios, gestionar los recursos que les transfieran otras entidades para el desarrollo de su actividad, y controlar la correcta aplicación de todos sus recursos.
- j) Asignar y controlar la aplicación de las subvenciones a los clubes y agrupaciones deportivas adscritas a la misma.
- k) Colaborar con las administraciones de la Comunidad Valenciana en el cumplimiento de sus fines de promoción deportiva y, en particular, en aquellas funciones de cooperación y asesoramiento que la ley atribuye directamente a las federaciones.
- l) Elaborar sus Estatutos y Reglamentos deportivos.
- m) Ostentar la representación del balonmano en el ámbito autonómico e instrumentar la participación de todos los estamentos en competiciones de dicho ámbito.

n) Promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la práctica deportiva del balonmano en el Territorio de la Comunidad Valenciana.

o) Y, en general, disponer cuanto convenga para la promoción y mejora de la práctica del del balonmano.

Igualmente, bajo los criterios, tutela y control de la Administración correspondiente, la federación ejerce, por delegación, las siguientes funciones públicas de carácter administrativo:

- a) La calificación, ordenación, organización y autorización de las competiciones oficiales.
- b) La ordenación de la representación del balonmano de la comunidad valenciana en las competiciones en las que participe.
- c) La tramitación de las licencias federativas.
- d) La prevención, control y sanción de la violencia en la práctica del deporte.
- e) El ejercicio de la potestad disciplinaria deportiva.
- f) La ejecución de las resoluciones del Comité Valenciano de Justicia Deportiva.
- g) La aprobación de sus estatutos y reglamentos.
- h) La participación y colaboración con la Administración pública en el desarrollo de sus programas deportivos, en especial en los programas para deportistas de alto nivel, en los programas de deporte escolar, en los programas de promoción de igualdad de hombres y mujeres y en aquellos programas de interés general que organice aquella.
- i) El control de los procesos electorales federativos.

La incorporación de la perspectiva de género en la Federación implica trabajar dentro de la organización, es decir, integrar la perspectiva de género en toda acción, estrategia y estructura de la Federación. Para ello, la Federación ha establecido los siguientes enfoques:

- Enfoque participativo a largo plazo.

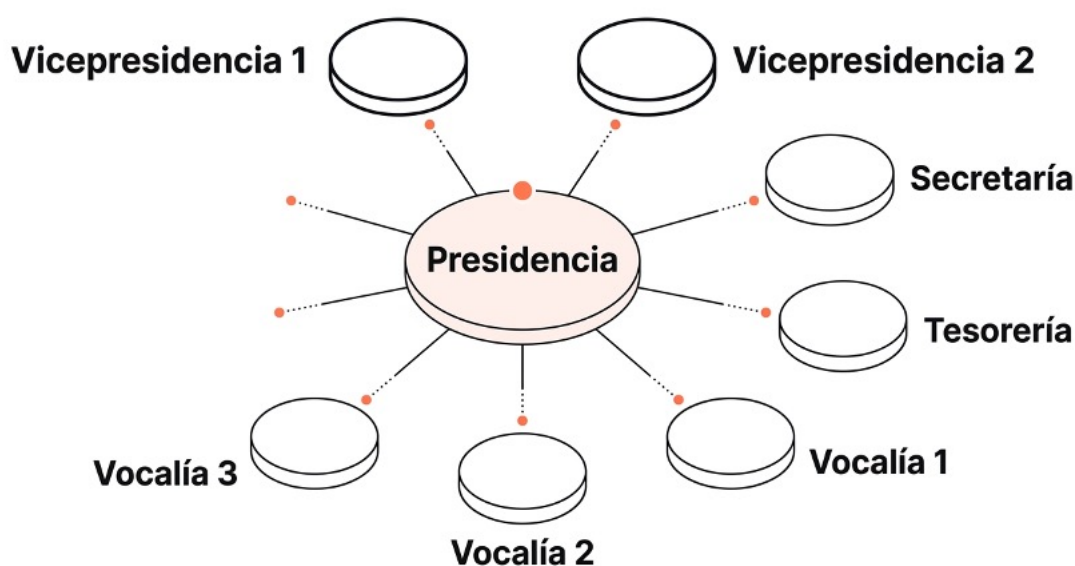
- Análisis integral de la organización.
- Importancia de la perspectiva de género para el cambio organizacional.

La elaboración del Plan y las políticas de igualdad de género a corto plazo es uno de los retos de la Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana.

Sus valores o principios organizacionales son el respeto a los valores tradicionales del deporte, la responsabilidad social, la inclusión y la igualdad.

2.4. Organigrama

El organigrama de la Junta Directiva de la Federación es el siguiente:



La Junta Directiva presenta una composición equilibrada desde el punto de vista cuantitativo, al estar integrada por el mismo número de mujeres que de hombres. No obstante, desde una perspectiva de género se identifican elementos de segregación vertical en la distribución de responsabilidades, ya que los hombres ocupan los cargos de mayor nivel jerárquico y capacidad de decisión, como la presidencia y la vicepresidencia primera, además de la secretaría y una vocalía. Por su parte, las mujeres desempeñan la vicepresidencia segunda, la tesorería y dos vocalías.

Órganos de régimen interno: Secretaría General. Compuesta por 1 hombre; Dirección Técnica y Escuela Entrenadores, compuesta por 1 hombre; Competiciones/PED Cheste, compuesta 1 hombre (mismo que dirección técnica); SS.AA yEE.DD.MM, compuesta por 1 hombre; Comité de Competición, Compuesta por 1 hombre; Comité Técnico de Árbitros, Compuesto por 1 hombre; PED Cheste/ Técnico , compuesto por 1 mujer; SS.AA/ Serv. Fisioterapia, compuesto por 1 hombre: C.T.A / Director Técnico, compuesto por 1 hombre; PED Cheste/ Prep. Física, compuesto por 1 hombre; C.T.A / Nominaciones VLC y CST, compuesto por 2 hombres; PED Cheste / Serv. Fisioterapia, compuesto por 1 hombre y 2 mujeres: C.T.A Nominaciones ALC, compuesto por 1 hombre y, Gestión clubes/ Delg Castellón y Valencia, compuesta por 1 hombre; Gestiones Clubes/ Delg. Alicante, compuesta por 1 hombre; Proyectos y área económica, compuesta por 1 hombre y Comunicación. Media y marketing, compuesta por 1 mujer y 1 hombre.

MARCO NORMATIVO

3.1. Marco normativo en materia de igualdad

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo, así como en el plano deportivo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico en todos los ámbitos, internacional, comunitario, nacional, autonómico y local. A continuación se recogen algunos de los textos y disposiciones normativas más relevantes en estos ámbitos en materia de igualdad, tanto en el contexto laboral, como en el deportivo (cada norma tiene incorporado el enlace al documento correspondiente).

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de Derechos Humanos: Preámbulo y artículos 7 y 23. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración. Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículos 3 y 26. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Artículos 2, 6 y 7. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte, aprobada en la 6a Conferencia Mundial del Grupo de Trabajo Internacional Mujer y Deporte celebrada en Finlandia del 12 al 15 de junio de 2014.
- Declaración de consenso sobre acoso y abuso sexuales en el deporte. Comité Olímpico

Internacional (COI), 2007.

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Artículos 8, 153 y 157. DOUE 2012/C 326/01.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Artículos 20, 21 y 23. DOUE-Z-2010-70003.
- Declaración relativa a las características específicas del deporte y a su función social en Europa, que deben tenerse en cuenta al aplicar las políticas comunes. Consejo Europeo de Niza, 7-10 diciembre de 2000.
- Resolución 2002/2280(INI) sobre las Mujeres y el Deporte. Parlamento Europeo.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CEMR), 2006.
- Libro Blanco sobre el Deporte de la Comisión Europea. 2007.
- Carta Europea de la Mujer. Comisión Europea. (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020. (2011/C 155/02).
- Igualdad de género en el deporte, propuesta para acciones estratégicas 2014- 2020. Unión Europea.
- Recomendación CM/Rec (2015)2 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en el deporte.
- Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Comisión Europea.
- Hacia una mayor igualdad de género en el deporte: Recomendaciones y plan de acción del Grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte. Comisión Europea, Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2022.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española de 1978: Artículos 9.2. y 14.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

ÁMBITO AUTÓNOMICO

- Ley 2/2011, de 22 de marzo, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 2/2018, de 12 de enero, del Consell, que regula específicamente las entidades deportivas de la Comunidad Valenciana, incluyendo las federaciones.

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

3.2. Normativa aplicable a los planes de igualdad

El plan de igualdad es una de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que tiene como fin encaminadas a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.

En su artículo 46 define el plan de igualdad como:

un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y

hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad”.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, y establece que los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

4.PARTES QUE CONCIERTAN ESTE PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA constituida el X de XXX de 2026, y formada por:

Las partes negociadoras han acordado el siguiente Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora:

-

Artículo 1. Objetivo y Ámbito de Aplicación

1.1. La Comisión Negociadora tiene como objetivo la elaboración y seguimiento del I Plan de Igualdad de la Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana.

1.2. El presente reglamento establece las normas de funcionamiento de la Comisión y se aplicará a todas las personas que forman parte de esta.

Artículo 2. Composición

2.1. La Comisión estará compuesta por 6 integrantes, representantes de la Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3. Presidencia y Secretaría

3.1. La Comisión elegirá un o una presidenta y una secretaria en su primera reunión.

3.2. La presidenta será responsable de dirigir las reuniones y velar por el cumplimiento de los acuerdos.

3.3. La secretaria será responsable de tomar acta de las reuniones y mantener los registros de la Comisión.

Artículo 4. Convocatorias y Reuniones

4.1. Las reuniones se convocarán con al menos 7 días de antelación y se comunicarán por escrito a todas las personas que forman parte de la Comisión.

4.2. Las reuniones se celebrarán en la Sede de la Federación y en los horarios establecidos por la Comisión.

Artículo 5. Decisiones y Votaciones

5.1. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes en la reunión.

5.2. En caso de empate, la presidenta tendrá voto de calidad.

Artículo 6. Modificación del Reglamento.

6.1. Cualquier modificación al presente reglamento requerirá una mayoría de 51% de los votos de los miembros presentes.

Artículo 7. Delegación del voto por ausencia en una reunión.

En el caso de que una o varias personas no puedan asistir puntualmente a una reunión de la Comisión Negociadora podrán delegar el voto a otra persona utilizando el modelo que se adjunta en el Anexo II.

Artículo 8. Disposiciones Finales

8.1. El presente reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación y será de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la Comisión.

8.2. Cualquier conflicto o situación no contemplada en este reglamento será resuelto por acuerdo de la Comisión.

Este reglamento fue aprobado por la Comisión en su reunión del 23 de octubre del 2023 y se firma por la presidenta y la secretaria.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de la **Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana**.

El **ámbito personal** del presente acuerdo recoge a todas las personas involucradas en la Federación, con independencia de la relación que le vincule a la organización y a las personas que forman el área de dirección. Así, la Federación hace extensivo el presente acuerdo a todas las partes interesadas (personas federadas, clientes y administraciones públicas, entre otros) si la naturaleza de la relación permite que sea aplicable.

El **ámbito territorial** de aplicación es el del territorio donde opera la Federación, la Comunidad Valenciana.

En lo referido al **ámbito temporal**, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde la firma del presente acuerdo. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se observen necesidades específicas que requieren de su ajuste. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

La vigencia de este plan de igualdad será desde el XX de XXXX de 2026 hasta el XX de XXXX de 2030.

6.PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la FBMCV es un conjunto de medidas y acciones que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para todas las personas que integran la Federación, no está dirigido única y exclusivamente a las mujeres.
2. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Tiene un espíritu preventivo y corrector, ya que pretende erradicar discriminaciones por razón de sexo tanto actuales como futuras.
4. Es dinámico, progresivo y está abierto a modificaciones y a nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando a raíz de su seguimiento.
5. Establece un compromiso institucional que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Parte de la escucha, la participación y el diálogo de todas las partes implicadas como principio y herramienta de trabajo.

7. Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección y contratación de la FBMCV pone de manifiesto la existencia de un modelo basado principalmente en la asignación directa de puestos en función de necesidades organizativas, sin recurrir de forma generalizada a procedimientos competitivos, lo que puede limitar la transparencia del proceso.

Las vacantes se difunden a través de la página web corporativa, sin utilizar de forma habitual otros canales externos, si bien las ofertas y formularios no contienen referencias al sexo, lo que contribuye a garantizar la igualdad formal en el acceso. Los procesos de selección se activan en función de necesidades como sustituciones, jubilaciones o nuevas demandas organizativas, y se rigen por criterios definidos por la dirección y responsables de área.

El sistema de evaluación se basa principalmente en un periodo de prácticas de carácter decisorio, complementado con entrevistas personales que valoran especialmente el perfil psicológico de las personas candidatas. No obstante, no se garantiza la composición paritaria de los equipos de selección, ni la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo que limita los mecanismos de control y supervisión.

Desde la perspectiva de igualdad, se observa que la organización prioriza al sexo infrarrepresentado en condiciones de igualdad, y evita la inclusión de preguntas personales en las entrevistas, lo que reduce el riesgo de discriminación directa. Sin embargo, no se realizan informes de impacto de género ni se han incorporado cláusulas sociales en la contratación.

En cuanto a la percepción interna, la plantilla valora de forma general positiva los procesos de selección, aunque destaca un elevado grado de incertidumbre entre las mujeres respecto a su objetividad y a la posible influencia de estereotipos de género. Por su parte, la Junta Directiva considera mayoritariamente que los procesos son objetivos, si bien existen opiniones divergentes sobre la influencia de dichos estereotipos.

En conjunto, la Federación presenta un modelo de selección con elementos de igualdad formal, pero con margen de mejora en términos de transparencia, sistematización y evaluación con perspectiva de género, especialmente en lo relativo a la percepción interna y

a la posible influencia de sesgos indirectos.

La información facilitada por la Federación en relación con la tipología contractual indica que las personas de las que se han recibido datos cuentan con contratos de carácter indefinido. No obstante, esta información únicamente ha sido proporcionada para 5 de las personas que integran la plantilla, lo que limita la posibilidad de realizar un análisis completo y representativo sobre el conjunto del personal.

8. Procesos de promoción

Según la información facilitada por la organización, la clasificación y las categorías profesionales se establecen en función del Convenio y se asignan en base a la responsabilidad y a tareas específicas a desempeñar.

La Federación carece un sistema de promoción, de criterios y de posibles itinerarios establecidos para la promoción profesional.

La percepción de la plantilla respecto de las dificultades en los procesos de promoción es significativamente diferente entre hombres y mujeres:

- El 80% de los hombres considera que no existen dificultades, mientras que el 67% de las mujeres no está segura.
- La mayoría de los hombres está de acuerdo total o parcialmente con que la organización ofrece las mismas posibilidades de promoción a mujeres y hombres; en cambio, la mayoría de las mujeres duda en esta afirmación.
- La mayoría de los hombres opina que los estereotipos de género no influyen en la promoción, mientras el 100% de las mujeres no está segura.
- El 80% de los hombres está total o parcialmente de acuerdo con que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para avanzar y progresar en la carrera profesional, en cambio, un 33% de las mujeres está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, y un 33% está totalmente en desacuerdo.

⇒ Según la información disponible, no se aprecian factores discrecionales o no justificados que puedan generar dificultades a las personas trabajadoras en su carrera profesional.

9. Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

De acuerdo con la información facilitada, las medidas de conciliación y corresponsabilidad aplicables en la Federación son las vigentes legalmente y no hay mejoras respecto a los derechos de conciliación legalmente establecidos. En todo caso las medidas son independientes del sexo de la persona trabajadora que se acoge a ellas.

La jornada laboral ordinaria se desarrolla, con carácter general, en horario partido de 8:30 a 14:00 y de 15:30 a 18:00 para todos los departamentos, si bien existe la posibilidad de establecer fórmulas de jornada continua o mixta, previa negociación y acuerdo con la gerencia. La organización no dispone de sistema de turnos.

Se trata de una plantilla estable, donde tanto mujeres como hombres gozan de buenas condiciones laborales, y donde son las personas quienes eligen la duración de su jornada.

La entrada y salida del trabajo es flexible, en función del trabajo y las necesidades personales. No existe el concepto de horas extraordinarias, si se alarga la jornada, las horas se compensan con tiempo libre, hora por hora.

Las medidas de conciliación son las recogidas en la legislación vigente. No hay un canal formal de comunicación para identificarlas. No hay mejoras respecto los derechos de conciliación legalmente establecidos. Según RRHH no hay ningún tipo de cortapisa o limitación a la hora de ejercer los derechos de conciliación establecidos por ley, y no hay trato diferenciado de ningún tipo en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada. Tampoco influyen en las posibilidades de acceso a la formación. Se contrata personal para cubrir las suspensiones de contrato causadas por permisos de conciliación.

Del cruce de los datos de la antigüedad de las personas con descendientes se deduce que la Federación hace una gestión adecuada de las políticas de conciliación y que el disfrute de las medidas para la misma no tiene impacto negativo ni en la permanencia ni en la carrera profesional de las mujeres en la organización

No existen días retribuidos al año de libre disposición, ni existe la posibilidad de coger días

libres no retribuidos.

Se han implantado en la Federación permisos menstruales, por climaterio o menopausia.

Se han implantado medidas para incentivar la corresponsabilidad.

La Federación carece de pautas para garantizar el derecho a la intimidad y la desconexión digital.

10. Análisis del sistema retributivo

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género se ha partido del **Registro Retributivo** de la Federación, que cuenta, de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020, con **los valores promedio (en media y mediana) de la retribución equiparada** (normalizados al 100% de horas del periodo y anualizados a 365 días del año), es decir, con los salarios, los complementos salariales y los complementos extrasalariales equiparados de su plantilla, desagregados por sexo y **distribuidos por puestos de igual valor** (derivados de la anterior valoración de puestos de trabajo).

No ha sido posible realizar el análisis retributivo ni la correspondiente auditoría salarial en la Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana debido a la falta de información suficiente y desagregada por sexo.

En concreto, no se dispone de datos completos relativos a los distintos conceptos salariales, como salario base, complementos, incentivos y percepciones extrasalariales, ni de su distribución entre mujeres y hombres. Asimismo, la información facilitada por la organización no abarca al conjunto de la plantilla, lo que impide obtener una visión representativa y rigurosa de la estructura retributiva.

Esta limitación imposibilita identificar posibles brechas salariales, analizar el impacto de los distintos componentes retributivos o evaluar la existencia de desigualdades indirectas en materia salarial.

En consecuencia, se establece como una necesidad prioritaria dentro del Plan de Igualdad la implantación de sistemas de recogida y análisis de información retributiva desagregada por

sexo, que permitan realizar la auditoría retributiva conforme a la normativa vigente y garantizar la transparencia y equidad en la política salarial.

10.RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El artículo 7.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, expone, sobre el diagnóstico de situación, que:

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la [organización] para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En consecuencia, en el diagnóstico de igualdad hemos llevado a cabo un análisis de la Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana, con la intención de evaluar la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los recursos humanos y del estilo de gobernanza de la organización, con el fin de detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.

No obstante, en dicho diagnóstico, hemos querido ir más allá del plano organizativo y laboral de la Federación. Somos conscientes de que el deporte es uno de los ámbitos donde la desigualdad entre mujeres y hombres es más patente y donde más prevalecen las brechas de género. Las mujeres en el ámbito deportivo –tanto las deportistas como las que integran los estamentos técnicos, arbitrales y de gestión– deben hacer frente, día a día, a la desigualdad, a la discriminación directa e indirecta, a barreras explícitas e implícitas, profundamente arraigadas en los roles y estereotipos de género que imperan en nuestra sociedad. Por este motivo, en el diagnóstico hemos abordado también la actividad de la Federación, para poder realizar un análisis de su proyecto deportivo en relación con la igualdad de mujeres y

hombres.

Recogemos a continuación las conclusiones del diagnóstico.

10.1.Fortalezas, áreas de mejora y recomendaciones

Las principales fortalezas y áreas de mejora detectadas en materia de igualdad, y las recomendaciones realizadas al respecto en el diagnóstico son:

1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

a. GESTIÓN Y GOBIERNO

- ⇒ Los valores o principios organizacionales de la FBMCV son: el respeto a los valores tradicionales del deporte, la responsabilidad social, la inclusión y la igualdad.
- ⇒ El modelo de gestión es asambleario.
- ⇒ Las dos únicas normativas propias de la FBMCV los Estatutos y el Reglamento del Comité Valenciano de Balonmano incorporan entre sus funciones promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la práctica de su modalidad deportiva en su ámbito territorial.
- ⇒ En el plano general y en el disciplinario, la FBMCV se rige por el Reglamento de Balonmano de la Comunidad Valenciana. En sus estatutos no se recoge expresamente la discriminación por razón de sexo. Sí que se hace mención expresa y se recogen sanciones ante las vejaciones por razón de sexo. La FBMCV cuenta con un Reglamento de prevención y sanción frente a actos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo.

FORTALEZAS

- + La percepción generalizada entre las personas que han respondido los cuestionarios dirigidos a los diferentes estamentos de la Federación es que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio básico de la Federación; es parte de su filosofía y cultura; y, que la dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de

trato y oportunidades sea una realidad.

- + La elaboración del presente plan de igualdad es una necesidad compartida por la gran mayoría tanto de mujeres como de hombres que han respondido a los cuestionarios.
- + El compromiso con la igualdad y con la puesta en marcha de este I Plan de Igualdad de las personas integrantes de la Junta Directiva que han respondido el cuestionario dirigido a este estamento es firme.

ÁREAS DE MEJORA

- Se observa falta de concreción y difusión de los valores o principios organizacionales de la Federación.
- El Convenio aplicable es Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valencia. Este Convenio no hace mención alguna la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres ni a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo o a la violencia de género.
- La FBCV carece de un plan de igualdad previo, de certificado de igualdad, de políticas de igualdad, y de personal especializado en igualdad.
- En las respuestas a los cuestionarios dirigidos a los diferentes estamentos de la Federación se aprecian:
 - Ciertas dudas sobre la efectividad de las políticas actuales para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Falta de información sobre las políticas o normativas sobre igualdad vigentes en la Federación.
 - Diferencias en la percepción de barreras que impiden la igualdad de sexos en el balonmano Valenciano: las mujeres las perciben en mayor medida que los hombres.
- En opinión de las personas que integran la Junta Directiva, los aspectos fundamentales a trabajar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Federación son: sensibilización sobre la importancia de la igualdad, incremento de la presencia de mujeres en todos los estamentos (directivo, técnico y arbitral), captación y capacitación de mujeres para el acceso a todos los estamentos, becas para el estamento técnico, remuneración para fomentar la participación en todos los

estamentos –especialmente el directivo– y medidas para favorecer la conciliación.

RECOMENDACIONES

- Concretar los valores y principios organizacionales, integrando la adopción de la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en ellos. Plasmarlos en la web y difundirlos.
- Perseverar en la búsqueda de mujeres para ocupar los cargos directivos de la Federación y los Clubes que la integran.
- Continuar y profundizar en el modelo de gestión participativo existente.
- Constituir la Comisión de Igualdad.
- Continuar con las buenas prácticas, proyectos y acciones en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte.
- Informar sobre las políticas o normativas sobre igualdad vigentes en la Federación a todo el colectivo de la Federación y al público en general.

b. GESTIÓN DE PERSONAS

i. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y GENERALES DE LA PLANTILLA

- ⇒ La plantilla de la F.G.F.-G.F.F. está integrada por 11 personas, de las que un 64% (n=7) son hombres y un 36% (n=4) mujeres. Es una plantilla masculinizada, si bien está próxima a los porcentajes definidos por la legislación vigente de composición equilibrada (40%-60%).
- ⇒ La plantilla se distribuye a lo largo de las diferentes franjas de edad, con los hombres presentes en un mayor número de franjas. Las mujeres se concentran en las franjas de edad más altas, y la edad media de las mujeres es mayor que la de los hombres.

FORTALEZAS

- + Alto nivel formativo de la plantilla: Las personas trabajadoras cuentan mayoritariamente con estudios universitarios, lo que favorece la profesionalización y la capacidad de incorporar la perspectiva de igualdad.

- + Existencia de estructura organizativa definida
La Federación dispone de una clasificación de puestos de trabajo y áreas funcionales, lo que facilita la futura implantación de medidas de igualdad.
- + Disponibilidad parcial de información relevante
Aunque incompleta, la organización ha facilitado ciertos datos sobre la plantilla, lo que constituye un punto de partida para el análisis y mejora.

ÁREAS DE MEJORA

- Falta de datos desagregados por sexo
La ausencia de información completa por sexo (edad, antigüedad, retribuciones, puestos) impide realizar un análisis riguroso de posibles desigualdades.
- Insuficiente cobertura de la información de la plantilla
Los datos disponibles no representan al total de personas trabajadoras, lo que limita la validez de las conclusiones.
- Dificultad para analizar la segregación ocupacional
No se dispone de información sobre la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos, lo que impide detectar posibles desequilibrios.

RECOMENDACIONES

- ⇒ Implantar un sistema de recogida de datos desagregados por sexo
Incorporar registros sistemáticos que incluyan variables clave (edad, antigüedad, categoría profesional, retribuciones, tipo de contrato).
- ⇒ Realizar un análisis de la estructura de la plantilla con enfoque de género
Identificar posibles situaciones de feminización, masculinización o infrarrepresentación en los distintos puestos y áreas.
- ⇒ Mejorar la calidad y cobertura de la información interna
Garantizar que los datos recogidos abarquen al conjunto de la plantilla, permitiendo una diagnosis completa y la definición de medidas eficaces.

ii. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FORTALEZAS

- + Ausencia de sesgos formales en las ofertas y procesos
Las ofertas de empleo y formularios de solicitud no incluyen referencias directas o indirectas al sexo, favoreciendo la igualdad formal en el acceso.
- + Aplicación de criterios definidos en la selección
Los procesos de selección se basan en criterios establecidos por la dirección o responsables de área, lo que aporta cierta coherencia en la toma de decisiones.
- + Incorporación del principio de igualdad en la selección
Ante igualdad de condiciones, se prioriza al sexo infrarrepresentado, lo que supone una medida positiva alineada con la normativa en igualdad.
- + Existencia de formación en igualdad en las personas responsables
Las personas encargadas de la selección cuentan con formación en materia de igualdad, lo que contribuye a reducir posibles sesgos inconscientes.

ÁREAS DE MEJORA

- Sistema de reclutamiento poco estructurado
La asignación de puestos sin concurso formal limita la transparencia y puede dificultar la igualdad real de oportunidades.
- Falta de procedimientos estandarizados y documentados
No existe un protocolo claro y homogéneo de selección que garantice objetividad, trazabilidad y control del proceso.
- Escasa participación y control externo del proceso
No interviene la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo que reduce las garantías de supervisión.
- Ausencia de evaluación del impacto de género
No se realizan informes ni análisis que permitan detectar posibles desigualdades en el acceso al empleo.

RECOMENDACIONES

- Esmerar la atención para comprobar que se emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y en los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.
- Incorporar pruebas y criterios objetivos en el proceso de selección.
- Establecer un órgano de selección de personal paritario.
- Formar al personal responsable de los procesos de los procesos de selección, contratación y promoción profesional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

iii. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- ⇒ La clasificación y la categoría profesional se establece en función del Convenio Colectivo y se asigna en base a la responsabilidad y a tareas específicas a desempeñar.
- ⇒ No existe un sistema de promoción, de criterios y de posibles itinerarios establecidos para la promoción profesional.
- ⇒ La percepción de la plantilla respecto de las dificultades en los procesos de promoción es significativamente diferente entre hombres y mujeres: Las mujeres dudan más que los hombres sobre la ausencia de dificultades; sobre la igualdad de las oportunidades para ambos sexos y sobre la influencia de los estereotipos de género.
- ⇒ Dada la particular estructura organizativa de la Federación resulta imposible valorar la existencia de segregación horizontal.

FORTALEZAS

- + La F.BMCV dispone de una definición de puestos de trabajo y/o de categorías laborales.
- + No existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo, y el grado de cualificación exigido no afecta a un sexo en mayor medida que al otro.

ÁREAS DE MEJORA

- No se dispone de un sistema de evaluación del desempeño para establecer una clasificación profesional objetiva.

RECOMENDACIONES

- Establecer un sistema de evaluación del desempeño y una clasificación profesional objetiva.
- Facilitar formación con perspectiva de género, reflexionando sobre los tipos de liderazgo y reduciendo los sesgos de género vinculados con una imagen de varones líderes.
- Perseverar en la búsqueda de mujeres para ocupar los cargos directivos de la Federación.
- Visibilizar la participación de mujeres en los puestos directivos.
- Implementar medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos y funciones donde se encuentran infrarrepresentadas.

iv. CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- ⇒ En la FBMCV no hay ninguna materia que se regule de manera diferenciada en función del tipo de contrato o de jornada.
- ⇒ No existe un compromiso para el fomento de la estabilidad de empleo, si bien el empleo es estable.
- ⇒ Las medidas de conciliación son las recogidas en la legislación vigente.
- ⇒ La prevención de Riesgos Laborales se gestiona externamente. Existe un Plan de Prevención, aplicable por igual a toda la plantilla sin distinguir entre mujeres y hombres. Todos los puestos son iguales salvo los que realizan desplazamientos fuera de la oficina.
- ⇒ La percepción de las personas de la plantilla que han respondido el cuestionario sobre las condiciones de trabajo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral son positivas en general. Las observaciones más relevantes son:
 - La mayoría no encuentra dificultades a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral, si bien el 40% de los hombres afirma que sí las tiene, principalmente debido a la falta de tiempo para conciliar la vida familiar por la hora de salida del trabajo.

- Hay falta de información sobre las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la Federación.
 - La percepción sobre la actitud de la Federación respecto del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral es desigual entre mujeres y hombres: las mujeres dudan o están en desacuerdo en mayor medida con las afirmaciones en los diferentes aspectos planteados (fomento, información, igualdad para ambos sexos, mejora de las legalmente establecidas e impacto sobre la promoción y el desarrollo profesional). En los hombres, en cambio, la opinión es más favorable en todos esos aspectos.
 - El 67% de las trabajadoras y el 40% de los trabajadores de la Federación hace uso del teletrabajo. Esta información no concuerda con la facilitada por la organización.
 - Ninguna de las personas que teletrabaja hace uso de la flexibilidad horaria.
 - Desde la Federación no se ha facilitado información sobre los derechos a la desconexión y la intimidad en el entorno digital.
 - La valoración del teletrabajo en general es positiva.
 - Los principales aspectos del teletrabajo que desean ver incorporados en el plan de igualdad son: Flexibilidad horaria, Derecho a la desconexión digital, Dotación de equipamiento –equipo informático–y Compensación por gastos.
 - La percepción de estrés y fatiga por la plantilla es variable. Todas las trabajadoras coinciden sentir ambos alguna vez. La muestra masculina muestra más diversidad en estos aspectos, y va desde estrés y fatiga frecuente hasta ocasional o nunca.
 - La valoración percibida por parte de las y los colegas de trabajo es muy positiva.
 - La valoración percibida por parte de los puestos superiores es más moderada, sobre todo entre las mujeres.
 - El grado de satisfacción con las tareas realizadas en el día a día es muy elevado.
- ⇒ Entre los integrantes de la Junta Directiva que han respondido el cuestionario, la totalidad de las mujeres y el 66% de los hombres tienen responsabilidades de cuidados. Un 50% de los hombres y un 33% de las mujeres afirman tener dificultades a la hora de conciliar.
- ⇒ El fomento de la corresponsabilidad por parte de la Federación parece ser una asignatura pendiente para las y los integrantes de la Junta Directiva que han respondido el

cuestionario: menos de la mitad, tanto de hombres como de mujeres, consideran que se fomenta la corresponsabilidad.

FORTALEZAS

- + Existencia de medidas de conciliación flexibles
La organización permite flexibilidad horaria, teletrabajo y días libres, facilitando la compatibilidad entre la vida laboral, personal y familiar.
- + Acceso igualitario a derechos laborales
No se identifican diferencias en el acceso a derechos de conciliación según tipo de contrato o jornada, garantizando igualdad formal entre mujeres y hombres.
- + Compensación de horas extraordinarias
Las horas adicionales se compensan con tiempo libre, favoreciendo el bienestar de la plantilla.
- + Integración de la prevención de riesgos laborales
La Federación dispone de plan de prevención, contempla medidas específicas para embarazo y lactancia y cuenta con formación en igualdad en este ámbito.

ÁREAS DE MEJORA

- Falta de sistematización de las medidas de conciliación
Muchas medidas se establecen mediante acuerdos individuales, lo que puede generar desigualdades en su aplicación.
- Ausencia de análisis con perspectiva de género en PRL
No se evalúa de forma diferenciada el impacto de los riesgos laborales en mujeres y hombres.
- Carencia de compensaciones en formación y desplazamientos
No se compensan tiempos ni gastos cuando la formación se realiza fuera del horario o del centro de trabajo.
- Limitada promoción de la corresponsabilidad masculina
No se identifican medidas específicas para fomentar el uso de derechos de conciliación por parte de los hombres.

- En las respuestas de los cuestionarios a la plantilla se observa falta de información sobre las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la Federación y sobre los derechos a la desconexión y la intimidad en el entorno digital.
- Una proporción elevada de personas ha reflejado en los cuestionarios dudas sobre el compromiso de la Federación con la corresponsabilidad.
- Las principales dificultades en materia de conciliación detectadas estriban en las exigencias horarias del trabajo y a la falta de tiempo para conciliar la vida familiar.

RECOMENDACIONES

- Establecer un canal formal de comunicación para identificar las necesidades de conciliación e implementar las medidas que se estimen oportunas.
- Ampliar el uso de algunos de los permisos establecidos legalmente.
- Implantar medidas para incentivar y fomentar la corresponsabilidad.
- Sensibilizar sobre corresponsabilidad familiar a la plantilla y al personal directivo de la Federación y de los clubes que la integran.
- Valorar la posibilidad de establecer el teletrabajo como una modalidad de trabajo, incorporando los aspectos del teletrabajo que preocupan a la plantilla.
- Adoptar y difundir unas pautas para garantizar el derecho a la intimidad y la desconexión digital.
- Establecer canales formales para identificar las necesidades de conciliación del personal de la Federación e implementar las medidas que se estimen oportunas.
- Incorporar la perspectiva de género en las políticas y acciones de prevención de riesgos laborales.
- Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles.

2. GESTIÓN ECONÓMICA

a. PRESUPUESTO Y PARTIDAS PRESUPUESTARIAS

FORTALEZAS

- + Existencia de presupuesto estructurado y planificado
La Federación dispone de un presupuesto detallado por partidas, lo que permite una gestión económica organizada y facilita la trazabilidad del gasto.
- + Asignación de recursos a áreas estratégicas
Se identifican inversiones en ámbitos clave como actividad deportiva, formación y funcionamiento general, contribuyendo al desarrollo global de la organización.
- + Disponibilidad de recursos para formación, incluida la igualdad
Se contempla una partida presupuestaria destinada a la formación de la plantilla, incorporando acciones formativas en materia de igualdad.
- + Compromiso institucional con la igualdad desde otras áreas
Aunque no existe un presupuesto con enfoque de género, la Federación desarrolla acciones y proyectos vinculados a la igualdad, lo que refleja una base sobre la que avanzar hacia una gestión económica más inclusiva.

ÁREAS DE MEJORA

- Ausencia de presupuesto con perspectiva de género
No se dispone de un análisis del impacto de género del presupuesto ni de las partidas económicas más relevantes.
- Falta de criterios definidos para la asignación de recursos
No existen criterios establecidos para la distribución de partidas económicas, inversiones o incentivos, lo que dificulta garantizar la equidad.
- Carencia de indicadores de seguimiento económico en igualdad
No se cuenta con herramientas que permitan evaluar cómo impacta el gasto en mujeres y hombres.
- Limitada integración de la igualdad en la planificación económica
Las acciones en materia de igualdad no están sistemáticamente incorporadas en la planificación presupuestaria.

RECOMENDACIONES

- ⇒ Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto
Elaborar informes de impacto de género y analizar las partidas económicas para identificar posibles desigualdades.
- ⇒ Definir criterios objetivos y transparentes de asignación de recursos
Establecer procedimientos claros para la distribución de recursos, garantizando la equidad entre mujeres y hombres.
- ⇒ Implantar indicadores de seguimiento y evaluación
Diseñar indicadores que permitan medir el impacto de las inversiones y el gasto desde una perspectiva de género.
- ⇒ Vincular la planificación económica con los objetivos del Plan de Igualdad
Integrar partidas específicas destinadas a la implementación de medidas de igualdad y asegurar su seguimiento.

b. INVERSIONES REALIZADAS

- ⇒ La FBMCV carece de instalaciones deportivas en propiedad, y por tanto de criterios para identificar las necesidades y proponer inversiones en infraestructura deportiva. La práctica totalidad de las pistas son de titularidad municipal.
- ⇒ La asignación de partidas económicas a Federaciones y/o clubes para inversiones, son criterios establecidos por norma, basados en número de licencias principalmente y por otros factores como titulación de técnicos o profesionalización.

ÁREAS DE MEJORA

- No consta información sobre la existencia de un plan de inversiones.

RECOMENDACIONES

- Establecer criterios de fomento de la igualdad para la asignación de partidas económicas a estamentos y/o clubes para inversiones.
- Establecer requisitos para garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre ellas la exigencia de un Plan de Igualdad en vigencia, para la subcontratación de empresas y servicios.

c. RETRIBUCIONES Y POLÍTICA SALARIAL

ÁREAS DE MEJORA

- Falta de información desagregada por sexo
No se dispone de datos salariales diferenciados por sexo (salario base, complementos, percepciones), lo que impide analizar la posible brecha salarial.
- Imposibilidad de realizar auditoría retributiva
La ausencia de información completa y desagregada ha impedido llevar a cabo la auditoría retributiva obligatoria.
- Falta de transparencia en la aplicación práctica de los criterios
Aunque los criterios están definidos, no se dispone de evidencia sobre su aplicación homogénea ni de mecanismos de control.
- Ausencia de evaluación del impacto de género en la política salarial
No se analizan posibles diferencias en la retribución derivadas de factores indirectos (promoción, disponibilidad, antigüedad, etc.).

RECOMENDACIONES

- ⇒ Recoger y analizar datos retributivos desagregados por sexo: Incorporar sistemas de registro que permitan conocer salario base, complementos y percepciones por sexo y categoría profesional.
- ⇒ Realizar la auditoría retributiva conforme a la normativa vigente: Evaluar posibles brechas salariales y definir medidas correctoras en caso de detectarse desigualdades.
- ⇒ Mejorar la transparencia y trazabilidad de los criterios retributivos: Documentar y comunicar claramente los criterios de asignación de complementos, incentivos y aumentos salariales.
- ⇒ Incorporar la perspectiva de género en la política salarial: Analizar el impacto indirecto de los sistemas retributivos y asegurar que no generen desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

3. ACTIVIDAD DEPORTIVA

a. LICENCIAS

FORTALEZAS

- + Alta participación global en el ámbito deportivo
La Federación cuenta con un volumen significativo de licencias, lo que refleja una amplia base deportiva tanto en categorías masculinas como femeninas.
- + Presencia femenina consolidada en etapas iniciales
Se observa una participación relevante de mujeres en categorías base, lo que indica un buen nivel de acceso inicial al deporte.
- + Existencia de estructuras y programas deportivos
La organización dispone de competiciones, tecnificación y estructuras que permiten el desarrollo deportivo de ambos sexos.
- + Compromiso con la promoción del deporte femenino
Se han desarrollado iniciativas orientadas a fomentar la participación de mujeres, especialmente en ámbitos como el arbitraje y el estamento técnico.

ÁREAS DE MEJORA

- Descenso de la participación femenina en categorías superiores
Se identifica una caída significativa de licencias femeninas a medida que se avanza hacia categorías senior o niveles más profesionalizados.
- Sobrerrepresentación masculina en determinadas etapas y estamentos
La presencia de hombres es mayoritaria en categorías superiores y en determinados ámbitos del deporte.
- Falta de análisis sistemático con perspectiva de género
No se dispone de un seguimiento estructurado que permita analizar la evolución de licencias por sexo y detectar brechas.
- Limitada continuidad en el itinerario deportivo femenino
Se identifican posibles dificultades en la retención y progresión de mujeres dentro del

sistema deportivo.

RECOMENDACIONES

- ⇒ Diseñar estrategias específicas para la retención femenina: Implementar programas orientados a evitar el abandono de mujeres en categorías superiores (mentoring, apoyo, visibilización, etc.).
- ⇒ Realizar un seguimiento sistemático de las licencias por sexo: Analizar periódicamente la evolución de la participación para identificar brechas y evaluar el impacto de las medidas.
- ⇒ Fomentar referentes femeninos en todas las etapas: Potenciar la visibilidad de mujeres en el deporte, especialmente en niveles superiores y en roles técnicos y arbitrales.
- ⇒ Incorporar la perspectiva de género en la planificación deportiva: Asegurar que programas, recursos y oportunidades se distribuyan de forma equitativa entre mujeres y hombres.

b. INICIATIVAS Y MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

FORTALEZAS

- + La Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana ha desarrollado diversas actuaciones orientadas a la promoción de la igualdad en el ámbito deportivo, evidenciando un compromiso activo en esta materia. Destaca la implementación de programas de captación y fidelización de jugadoras, así como iniciativas dirigidas a reducir el abandono deportivo femenino, especialmente en etapas clave del itinerario deportivo.
- + Asimismo, se han impulsado acciones para fomentar la incorporación de mujeres en estamentos tradicionalmente masculinizados, como el técnico y el arbitral, incluyendo programas específicos de mentoring para árbitras y la difusión de itinerarios formativos entre deportistas.
- + En el ámbito organizativo, se aplican criterios de igualdad en la planificación deportiva, como la rotación de horarios en competiciones o la organización de

entrenamientos sin diferenciación por sexo en determinados contextos. Además, se garantiza el acceso equitativo a recursos materiales, equipaciones e instalaciones, incluyendo la disponibilidad de vestuarios adecuados y el acceso a todo el rango de tallas.

- + Por otro lado, la Federación ha desarrollado acciones de sensibilización en igualdad y prevención de la violencia de género, así como campañas de visibilización de mujeres referentes, contribuyendo a la generación de modelos positivos y al cambio cultural en el ámbito deportivo.

ÁREAS DE MEJORA

A pesar de las iniciativas existentes, se identifican áreas de mejora relevantes. En primer lugar, persiste una desigualdad en la asignación de recursos entre competiciones masculinas y femeninas, lo que puede impactar en las oportunidades de desarrollo deportivo.

Asimismo, se observa una falta de sistematización y evaluación de las medidas de igualdad, lo que dificulta medir su impacto real y garantizar su eficacia a medio y largo plazo.

También se detecta la ausencia de criterios formales en determinados procesos clave, como las designaciones arbitrales, lo que puede generar falta de transparencia y posibles desigualdades indirectas.

Por otro lado, no se han implementado adaptaciones específicas en equipaciones o materiales para favorecer la participación de las mujeres, lo que limita la incorporación de un enfoque plenamente inclusivo.

Finalmente, se identifica la necesidad de reforzar la continuidad de la participación femenina en niveles superiores, así como de mejorar la representación equilibrada en todos los estamentos deportivos.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el ámbito deportivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

- 1) Establecer criterios objetivos y transparentes en la asignación de recursos y designaciones: Garantizar la equidad en competiciones, arbitraje y acceso a oportunidades deportivas.

- 2) Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación: Incorporar indicadores de género que permitan medir la participación, progresión y abandono en todos los estamentos.
- 3) Reforzar las medidas de retención y promoción del deporte femenino: Desarrollar programas específicos para evitar el abandono en categorías superiores y favorecer el acceso a niveles de mayor responsabilidad.
- 4) Incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos deportivos: Adaptar materiales, equipaciones, metodologías y planificación deportiva a las necesidades específicas de mujeres y hombres.
- 5) Potenciar la visibilización de referentes femeninos: Incrementar la presencia de mujeres en campañas, eventos y espacios de reconocimiento, contribuyendo a generar modelos igualitarios.

d. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORTALEZAS

La Federación dispone de una base estructural en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, evidenciada en la existencia de un procedimiento específico de actuación, que incorpora un canal interno de denuncia, permitiendo la comunicación y gestión de posibles situaciones.

Asimismo, se han desarrollado acciones formativas en esta materia, negociadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo que refleja un enfoque participativo y una apuesta por la sensibilización y prevención.

La organización cuenta también con un Comité de Acoso, en el que participa al menos una figura responsable en materia de protección, lo que permite canalizar la gestión de posibles casos y dotar de estructura al sistema preventivo.

Por otro lado, no se tiene constancia de la existencia de casos de acoso sexual o por razón de sexo, ni de situaciones de represalias o discriminación directa, lo que podría indicar un entorno relativamente seguro desde el punto de vista formal.

ÁREAS DE MEJORA

A pesar de la existencia de herramientas básicas, se identifican diversas áreas de mejora. En

primer lugar, destaca la falta de información detallada y sistematizada sobre el funcionamiento del Comité de Acoso, incluyendo su composición, funciones y carácter paritario.

Asimismo, se detecta la presencia de conductas normalizadas de carácter inadecuado, como comentarios o bromas de contenido sexista, homófobo o racista, lo que evidencia la necesidad de reforzar la cultura preventiva y el entorno de respeto.

También se observa una limitada difusión y conocimiento efectivo de los protocolos existentes, así como la ausencia de información sobre aspectos clave como el régimen sancionador o la participación de la RLT en la gestión de los casos.

Por último, no se dispone de indicadores ni sistemas de seguimiento y evaluación, lo que dificulta medir la eficacia de las medidas implantadas y detectar posibles riesgos.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de avanzar hacia un entorno deportivo y laboral seguro, se proponen las siguientes medidas:

- ⇒ Implantar sistemas de seguimiento y registro de incidencias: Recoger datos sistemáticos sobre denuncias, actuaciones y resultados, desagregados por sexo y ámbito.
- ⇒ Desarrollar códigos de conducta específicos por estamentos: Adaptar las normas de comportamiento a las particularidades del ámbito deportivo, técnico, arbitral y directivo.
- ⇒ Reforzar las medidas de apoyo a víctimas: Incorporar acciones de acción positiva para la contratación y permanencia de mujeres víctimas de violencia de género.
- ⇒ Garantizar la formación y sensibilización continua: Desarrollar programas formativos obligatorios en prevención de la violencia de género para todos los estamentos.
- ⇒ Integrar la perspectiva de género en la gestión ordinaria: Asegurar que la prevención de la violencia de género forme parte de todos los procesos organizativos y deportivos.

PERCEPCIONES EN RELACIÓN CON EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL BALONMANO VALENCIANO.

ÁREAS DE MEJORA

- La mayoría de las personas en todos los estamentos no han recibido formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La Federación y sus estamentos directivo, laboral, técnico de clubes y arbitral no están libres de situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género: Hay mujeres que reciben o han recibido frecuentemente llamadas telefónicas ofensivas con contenido sexual, y mensajes con contenido sexual ofensivo remitido por personas de su organización. También hay personas de ambos sexos que, en menor frecuencia, han recibido invitaciones de carácter sexual en el contexto de la organización; que tienen que observar a disgusto fotografías, dibujos o imágenes de contenido sexual en el ámbito de la organización; que han recibido sugerencias para acceder a solicitudes de carácter sexual para obtener ciertos derechos o beneficios; o que han sufrido una agresión sexual en el ámbito deportivo. No por ser menos frecuentes son menos relevantes, todas estas situaciones deben ser erradicadas.
- En general, el ámbito del balonmano, en todos sus estamentos, incluyendo a las y los deportistas no está libre de situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género: personas de ambos sexos han manifestado haber vivido o presenciado burlas e insultos sexistas en proporciones y con frecuencias relevantes, y en menor medida control excesivo, presión o acoso, manipulación, y agresiones físicas, psicológicas y sexuales.
- Hay una importante proporción de personas en diferentes estamentos que duda o no confía en la capacidad de la Federación para gestionar casos de acoso sexual y por razón de sexo, y de detectar casos de violencia de género.

RECOMENDACIONES

- Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el contexto de la Federación y difundirlo entre la plantilla y todos los estamentos y clubes.
- Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de los estamentos deportivo, técnico y arbitral.

- Formar y sensibilizar a todos los estamentos de la Federación, incluida la plantilla, y de los clubes que la integran en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género en el ámbito deportivo.
- Establecer un canal de denuncia de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género.
- Informar a la plantilla, estamentos y clubes sobre los derechos específicos para las víctimas de violencia de género.

FORMACIÓN

FORTALEZAS

La Federación dispone de un plan de formación interna estructurado, elaborado a partir de la detección de necesidades formativas de la plantilla mediante canales formales de comunicación, lo que permite adaptar la formación a las demandas reales de la organización.

Asimismo, se cuenta con una partida presupuestaria específica destinada a formación, incluyendo acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lo que evidencia un compromiso institucional con el desarrollo profesional y la sensibilización en esta materia.

La Federación colabora con organismos públicos y privados para la impartición de formación, facilitando el acceso a recursos especializados y ampliando la oferta formativa disponible.

Además, se garantiza el acceso generalizado a la formación para toda la plantilla, incluyendo a personas en situación de baja, excedencia o conciliación, y se adoptan medidas de flexibilidad horaria que favorecen la participación, especialmente en casos de jornadas parciales o reducidas.

Por último, se han incorporado contenidos específicos relacionados con la igualdad de género en las acciones formativas, lo que contribuye a la sensibilización y capacitación del personal.

ÁREAS DE MEJORA

A pesar de la estructura existente, se identifican áreas de mejora relevantes. En primer lugar, no existe una integración sistemática de la perspectiva de género en el diseño e impartición de la formación, ya que no se exige de manera formal el uso de lenguaje inclusivo ni la

incorporación de contenidos no sexistas por parte de las entidades formadoras.

Asimismo, se observa la ausencia de criterios claros sobre la obligatoriedad de la formación, así como la falta de relación entre el tipo de formación y su impartición dentro o fuera de la jornada laboral, lo que puede generar desigualdades en el acceso.

También se identifica la falta de compensación por la formación realizada fuera del horario laboral o del centro de trabajo, lo que puede afectar especialmente a personas con mayores responsabilidades de conciliación, generalmente mujeres.

Por otro lado, no se dispone de un sistema de evaluación del impacto de la formación desde la perspectiva de género, lo que dificulta medir su eficacia y detectar posibles desigualdades.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de avanzar hacia una formación plenamente integrada en la igualdad de género, se proponen las siguientes medidas:

- 1) Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la formación: Establecer como requisito el uso de lenguaje inclusivo, contenidos igualitarios y enfoque no sexista en todas las acciones formativas.
- 2) Definir criterios claros sobre obligatoriedad y condiciones de la formación: Regular la relación entre el tipo de formación y su impartición dentro de la jornada laboral, garantizando igualdad de acceso.
- 3) Establecer medidas de compensación: Compensar el tiempo o los desplazamientos cuando la formación se realice fuera del horario o del centro de trabajo.
- 4) Implantar sistemas de evaluación y seguimiento: Diseñar indicadores que permitan medir el acceso, participación e impacto de la formación desagregados por sexo.
- 5) Reforzar la formación específica en igualdad: Garantizar la formación periódica en materia de igualdad para toda la plantilla, especialmente en puestos de responsabilidad.

COMUNICACIÓN

⇒ Los canales de comunicación interna utilizados habitualmente en la Federación son:

- Reuniones

- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Grupos de WhatsApp

⇒ No existe un canal de comunicación de la plantilla con la organización en el sentido vertical ascendente específico, se emplea el correo electrónico o la comunicación verbal.

⇒ Los principales canales utilizados por la FBMCV. para su comunicación externa son:

- Correo electrónico
- Página web
- Redes sociales (Instagram, Twitter (X), YouTube)
- Intranet (para la comunicación con clubes)

FORTALEZAS

La Federación de Balonmano de la Comunidad Valenciana dispone de un sistema de comunicación diverso y accesible, que incluye canales internos como reuniones, correo electrónico y redes sociales, así como canales externos como la página web, medios digitales y plataformas sociales. Esta variedad facilita la difusión de información y la interacción con la plantilla y el entorno.

Asimismo, la organización ha desarrollado campañas de sensibilización en materia de igualdad de género, tanto a nivel interno como externo, incluyendo acciones vinculadas al Día de la Mujer, promoción de la igualdad en el deporte y proyectos para impulsar la participación femenina en roles técnicos y arbitrales.

La Federación transmite de forma activa valores de igualdad entre mujeres y hombres, integrando esta perspectiva en su comunicación institucional y en sus acciones de visibilización, así como en la difusión de protocolos relacionados con la prevención de la violencia de género.

En relación con el lenguaje, se observa el uso habitual de términos inclusivos y no sexistas, como “plantilla” o “personal”, y la existencia de un manual de lenguaje inclusivo, acompañado de acciones formativas dirigidas a la plantilla en esta materia.

ÁREAS DE MEJORA

A pesar de los avances, se identifican áreas de mejora relevantes. En primer lugar, se detecta una ligera sobrerrepresentación masculina en la comunicación visual, especialmente en redes sociales, lo que puede influir en la percepción del deporte y en la visibilización de referentes femeninos.

Asimismo, no se dispone de un sistema estructurado de análisis y seguimiento del impacto de género en la comunicación, lo que dificulta evaluar el equilibrio en la representación y la eficacia de las campañas.

También se observa que, aunque existe un manual de lenguaje inclusivo, no se garantiza su aplicación sistemática en todos los contenidos y canales, especialmente en materiales externos o colaboraciones.

Por otro lado, no se identifican protocolos específicos de comunicación con enfoque de género, que orienten de forma homogénea la elaboración de contenidos, campañas y materiales.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de avanzar hacia una comunicación plenamente igualitaria, se proponen las siguientes medidas:

- 1) Garantizar la representación equilibrada en la comunicación: Establecer criterios que aseguren la visibilización equitativa de mujeres y hombres en imágenes, contenidos y campañas.
- 2) Implantar sistemas de seguimiento y evaluación: Analizar periódicamente la comunicación desde la perspectiva de género mediante indicadores (presencia, protagonismo, roles representados, etc.).
- 3) Aplicar de forma sistemática el lenguaje inclusivo: Asegurar el uso del manual de lenguaje no sexista en todos los canales y materiales, tanto internos como externos.
- 4) Desarrollar un protocolo de comunicación con perspectiva de género: Definir directrices claras para la elaboración de contenidos, campañas y materiales institucionales.
- 5) Reforzar campañas de sensibilización y visibilización femenina: Incrementar las acciones dirigidas a promover referentes femeninos y valores de igualdad en el ámbito

deportivo.

9.2. Análisis DAFO

Con el objetivo de conectar este diagnóstico con el establecimiento de los objetivos y las acciones a desarrollar en el I Plan de Igualdad de la FBMCV, hemos elaborado un análisis DAFO que sintetiza la información analizada. Esta matriz DAFO permitirá identificar factores estratégicos que se deberán tener en cuenta a la hora de diseñar los mecanismos y acciones para minimizar las Debilidades, transformar o reducir las Amenazas, consolidar las Fortalezas, y optimizar las Oportunidades.

FORTALEZAS (Factores internos positivos)

- + Existencia de estructura organizativa definida y planificación en diferentes áreas (deportiva, formación, comunicación, etc.).
- + Desarrollo de acciones y programas en materia de igualdad, especialmente en promoción del deporte femenino, arbitraje y sensibilización.
- + Presencia de protocolos en materia de acoso y violencia de género, así como canal de denuncia y comité específico.
- + Implementación de medidas de conciliación (flexibilidad horaria, teletrabajo, días libres).
- + Existencia de plan de formación interna con inclusión de contenidos en igualdad.
- + Uso de lenguaje inclusivo y disponibilidad de manual específico.
- + Diversidad de canales de comunicación internos y externos con campañas de sensibilización en igualdad.
- + Participación femenina relevante en categorías de base deportivas.
- + Existencia de medidas de acceso igualitario a formación, promoción y retribución en términos formales.
- + Disponibilidad de presupuesto estructurado y recursos destinados a formación y **actividad deportiva.**

DEBILIDADES (Factores internos negativos)

- Falta de datos desagregados por sexo en áreas clave (retribuciones, puestos, antigüedad, edad), lo que limita el análisis.
- Imposibilidad de realizar la auditoría retributiva por carencia de información.
- Descenso significativo de la participación femenina en categorías senior y niveles superiores.
- Falta de sistematización y evaluación de las medidas de igualdad existentes.
- Desigualdad en la visibilización en comunicación (sobrerrepresentación masculina en redes sociales).
- Procesos de selección poco estructurados y con limitada transparencia.
- Ausencia de criterios formales en asignación de recursos deportivos y designaciones arbitrales.
- Falta de integración de la perspectiva de género en la gestión económica (sin presupuesto con enfoque de género).
- Existencia de conductas culturales inadecuadas (comentarios o bromas sexistas).
- Falta de evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

OPORTUNIDADES (Factores externos positivos)

- Marco normativo vigente que impulsa la igualdad de género en el ámbito deportivo y laboral.
- Acceso a subvenciones y programas públicos en materia de igualdad y deporte femenino.
- Creciente demanda social de igualdad y diversidad en el deporte.
- Mayor visibilidad y reconocimiento de mujeres referentes en el deporte.
- Posibilidad de incorporar buenas prácticas de otras federaciones y entidades deportivas.
- Desarrollo de programas europeos y autonómicos de promoción de la igualdad.
- Uso de redes sociales como herramienta para visibilizar el deporte femenino.
- Incremento del interés por la formación en igualdad y liderazgo femenino.

AMENAZAS (Factores externos negativos)

- ⇒ Persistencia de estereotipos de género en el ámbito deportivo, especialmente en roles

técnicos y de liderazgo.

- ⇒ Mayor dificultad de las mujeres para mantener la práctica deportiva en etapas adultas.
- ⇒ Riesgo de desigualdad estructural en el acceso a recursos deportivos.
- ⇒ Limitaciones en la captación y retención de mujeres en determinados estamentos (técnico, arbitral).
- ⇒ Posible impacto reputacional negativo en caso de no avanzar en igualdad.
- ⇒ Competencia con otras entidades deportivas más avanzadas en igualdad.
- ⇒ Falta de cultura preventiva en igualdad en el sector deportivo en general.
- ⇒ Riesgo de que las medidas de igualdad queden en un plano formal y no efectivo.

CONCLUSIÓN ESTRATÉGICA

La Federación presenta una base sólida en materia de igualdad, con múltiples iniciativas, estructuras y recursos ya implementados. No obstante, el análisis DAFO evidencia la necesidad de avanzar hacia una mayor sistematización, evaluación y transversalidad de la perspectiva de género, especialmente en ámbitos clave como la gestión de datos, la participación femenina en niveles superiores, la política retributiva y la asignación de recursos.

El Plan de Igualdad deberá orientarse a transformar las debilidades en oportunidades, consolidando las buenas prácticas existentes y avanzando hacia un modelo organizativo más igualitario, transparente y medible.

EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad de la Federación a lo largo de 6 ejes y sub-ejes que componen el contenido de este plan. Estos ejes y sub-ejes de actuación son:

1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA
 - a. Gestión y gobierno (cultura organizacional)
 - b. Gestión de personas
 - i. Procesos de selección y contratación
 - ii. Clasificación, promoción profesional e infrarrepresentación femenina
 - iii. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
2. GESTIÓN ECONÓMICA
 - a. Presupuesto y partidas presupuestarias
 - b. Inversiones
 - c. Retribuciones y política salarial
3. ACTIVIDAD DEPORTIVA
4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
 - a. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - b. Protección a las víctimas de violencia de género
5. FORMACIÓN
6. COMUNICACIÓN

OBJETIVOS DE ESTE PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos de este Plan de Igualdad están destinados a toda aquella persona involucrada en la Federación, desde la Junta Directiva y la plantilla, las personas que integran los diferentes estamentos y los clubes, hasta subcontratas, clientes y empresas colaboradoras.

Partiendo del resultado del informe diagnóstico, así como de los principios que rigen este plan, y de la noción de que la sensibilización es la base del cambio social y, por tanto, el germen para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres se ha establecido el siguiente objetivo general:

Incorporar la perspectiva de género como eje transversal y vertebrador, para promover la aplicación efectiva y real del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y condiciones a mujeres y hombres, en todos los niveles, áreas y estamentos de la Federación, tanto en el ámbito laboral como en el deportivo. Será fundamental erradicar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, estereotipos, mentalidades y costumbres.

La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad para alcanzar el objetivo general es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social¹.

¹ La estrategia de la transversalidad se recoge en diferentes normas, nacionales e internacionales, si bien la referencia fundamental en el ámbito nacional es la L.O.3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la

Transversalizar el género implica aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y posterior evaluación de la acción.

Por lo tanto, para cada eje de actuación identificado en el diagnóstico, se han establecido unos objetivos generales y específicos:

1. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

Objetivo general: **Incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Federación.**

Objetivos específicos:

- 1.1. **Integrar y proyectar el compromiso** de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.
- 1.2. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los **valores y principios** de la Federación.
- 1.3. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la **normativa** de la Federación.
- 1.4. Establecer herramientas para analizar la **situación de mujeres y hombres** en el ámbito de la Federación.
- 1.5. Desarrollar una **gestión de personas** que garantice la igualdad de mujeres y hombres.
- 1.6. Incrementar la participación de mujeres en los **órganos de gobierno** de la Federación.

2. GESTIÓN PRESUPUESTARIA

Objetivo general: **Incorporar la perspectiva de género en la gestión de recursos económicos y garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en dicha gestión.**

Objetivos específicos:

definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

- 2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la **asignación presupuestaria** de la Federación.
- 2.2. Garantizar la Igualdad de mujeres y hombres en las **inversiones** realizadas.
- 2.3. Eliminar la **brecha salarial de género** en las retribuciones de la Federación.

3. ACTIVIDAD DEPORTIVA

Objetivo general: **Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva.**

Objetivos específicos:

- 3.1. Garantizar una **oferta deportiva** adecuada a las necesidades de las mujeres.
- 3.2. Distribuir los **recursos materiales** de la Federación respetando el principio de igualdad.
- 3.3. Distribuir los **recursos humanos** de la Federación respetando el principio de igualdad.
- 3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el **estamento técnico**.
- 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el **estamento arbitral**.
- 3.6. Garantizar la **salud laboral** de las deportistas.
- 3.7. **Educar en igualdad** a las y los deportistas desde edades tempranas.
- 3.8. **Proyectar el compromiso** de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.

4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: **Integrar la prevención de la violencia de género y del acoso sexual y por razón de sexo en toda la actividad de la organización.**

Objetivos específicos:

- 4.1. Adoptar medidas de **prevención** de la violencia sexual y del acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.2. Establecer pautas de **actuación** ante la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.3. Promover la **sensibilización y formación** en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.4. Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las **víctimas de violencia de género** y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

5. FORMACIÓN

Objetivo general: **Incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda actividad formativa de la Federación.**

Objetivos específicos:

- 5.1. Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la **formación del personal** administrativo y deportivo de la federación.
- 5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las **mismas oportunidades de formación** y que sus **necesidades formativas** se vean atendidas.
- 5.3. Incorporar la perspectiva de género y la prevención de la violencia de género en los **contenidos de formación** impartida en el ámbito de la Federación.
- 5.4. Aumentar la presencia de **mujeres docentes** en los cursos de formación.

6. COMUNICACIÓN

Objetivo general: **Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de la comunicación.**

Objetivos específicos:

- 6.1. Implantar el uso del **lenguaje inclusivo y no sexista** en toda la documentación y comunicación de la Federación.
- 6.2. Garantizar una **comunicación gráfica y presencia adecuada**, sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista.
- 6.3. **Visibilizar a las mujeres** de todos los estamentos en los diferentes soportes de comunicación.

A su vez, para la consecución de estos objetivos, se han asignado, para cada eje de actuación, una o varias acciones delimitadas temporalmente. En cada acción se han definido:

- los objetivos específicos perseguidos con la acción;
- las áreas o personas responsables de impulsar o ejecutar la acción –normalmente será quien en base a sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente–;
- la temporización de la acción, con el año de implantación (que necesariamente será durante la vigencia del plan) y la vigencia de esta;
- el nivel de prioridad;

- los indicadores de seguimiento y evaluación –para medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar–;
- el coste, o al menos, una aproximación del coste de la implementación que debe ser considerado, y los recursos necesarios para poner ejecutar la acción.

ACCIÓN 1.1																	Puesta en marcha del Plan de Igualdad																
Descripción		Organizar acciones informativas dirigidas a la plantilla y a los estamentos de la Federación en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.																															
Objetivos específicos		1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.2. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los valores y principios de la Federación.																															
Área/s o persona/s responsable/s		Comisión de igualdad y seguimiento																															
Temporización		2026				2027				2028				2029																			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T																
Implantación		X																															
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
Priorización		Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																			
Nivel de prioridad														X																			
Indicadores de seguimiento y evaluación		Nº de acciones realizadas																															
Coste		Coste/hora del personal implicado.																															
Recursos necesarios		Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH, persona responsable de formación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales. Espacio y materiales para realizar las actividades.																															

ACCIÓN 1.2																
Visibilizar el compromiso adoptado respecto a la igualdad																
Descripción	Poner a disposición de todas las personas implicadas en la Federación el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados. Incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X				X				X				X			
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Publicación del Plan de Igualdad en la página web, en un apartado denominado “Compromiso con la Igualdad”. Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. Difusión del Plan al 100% del personal implicado en la Federación.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de comunicación, personal responsable de la web. Materiales: Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.3 Establecer un canal de información permanente sobre igualdad																
Descripción	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Federación: crear una sección en la web denominada "compromiso con la igualdad" (o similar), con un boletín, buzón de sugerencias, etc. asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla y de toda la Federación.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Creación del apartado en la web Nº de publicaciones en el boletín Buzón de sugerencias creado															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de comunicación, personal responsable de la web. Materiales: Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.4																
Trasladar el compromiso con la igualdad a terceras partes																
Descripción	Trasladar a todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas y terceras partes que interactúen con la Federación el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X														
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de entidades colaboradoras informadas sobre el total de entidades vinculadas con la organización.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal de administración. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación externa habituales.															

ACCIÓN 1.5																	Declaración de Brighton																
Descripción		Suscribir la Declaración de Brighton la Declaración de Brighton impulsada en 1994 por el Grupo de Trabajo Internacional sobre Mujer y Deporte. Esta declaración establece diez principios que han de regir las acciones orientadas al fomento de la participación de las mujeres en el deporte. Difundir la suscripción de dicha Declaración.																															
Objetivos específicos		1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.2. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los valores y principios de la Federación. 1.3. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la Federación.																															
Área/s o persona/s responsable/s		Comisión de igualdad y seguimiento																															
Temporización		2026				2027				2028				2029																			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T																
Implantación		X																															
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
Priorización		Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																			
Nivel de prioridad										X																							
Indicadores de seguimiento y evaluación		Suscripción de la Declaración																															
		Publicación de la suscripción y del contenido de la Declaración en la página web, en un apartado denominado “Compromiso con la Igualdad”. Difusión de la suscripción y del contenido de la Declaración al 100% del personal implicado en la Federación.																															
Coste		Coste/hora del personal implicado.																															
Recursos necesarios		Humanos: Junta Directiva, personal responsable de comunicación, personal responsable de la web. Materiales: Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipos informáticos con acceso a internet.																															

ACCIÓN 1.6																
Valores y principios organizacionales de la Federación																
Descripción	Concretar, publicar en la web y difundir los valores y principios organizacionales de la Federación, integrando la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ellos.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.2. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los valores y principios de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Principios y valores de la Federación redactados. Principios y valores publicados en la web y difundidos a través de redes sociales.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de comunicación, personal responsable de la web. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.7		Normativa de la Federación															
Descripción	Revisar los reglamentos, bases de competición, normas de régimen interno, normas disciplinarias, Código Ético y otros reglamentos aprobados por la Federación desde una perspectiva de género y efectuar las modificaciones correspondientes para que recoja la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de la violencia de género.																
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.3. Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la Federación.																
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento																
Temporización	2026				2027				2028				2029				
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
Implantación					X	X	X	X									
Vigencia					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad									X								
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de documentos revisados sobre el total de documentos normativos existentes.																
	% de documentos que incluyen la perspectiva de género sobre el total de documentos.																
Coste	Coste/hora del personal implicado.																
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.																

ACCIÓN 1.8	Canales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal															
Descripción	Establecer canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal de la federación e implementar las medidas que se estimen oportunas.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.2. Establecer herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación. 1.3. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	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.															
Coste	Coste/hora del personal responsable.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable web. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.09																
Canales de comunicación para identificar las necesidades de las mujeres de los diferentes estamentos																
Descripción	Habilitar un canal de participación de mujeres de los diferentes estamentos (deportivo, técnico y arbitral) que informe puntualmente a la Junta Directiva sobre las necesidades existentes para mejorar el desarrollo de su actividad. Hacer difusión de la existencia de esos canales.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.2. Establecer herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación. 1.3. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de comunicaciones recibidas a través del canal. Nº de medidas implementadas para atender las solicitudes. Nº de personas beneficiarias de las medidas implementadas.															
Coste	Coste/hora del personal responsable. Coste del material de oficina.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable web. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.10 Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos																
Descripción	Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos (licencias de todos los estamentos, categorías, resultados, etc.) y al personal de la federación o entidad. Incluir el sexo de los equipos dirigidos en el caso del estamento técnico y el de los equipos arbitrados en el del estamento arbitral.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.2. Establecer herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	2T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X														
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Datos desagregados por sexo en todos los estamentos, incluidos equipos dirigidos y partidos arbitrados.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal de administración, responsables de cada comité. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.11 Informe anual de igualdad entre mujeres y hombres																
Descripción	En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, elaborar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones realizadas, y elevarlo al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas. La estructura y plazo para la presentación de dicho informe se determinará por el Consejo Superior de Deportes.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.2. Establecer herramientas para analizar la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X				X				X				X			
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Elaboración del informe.															
	Listado con la remisión a los diferentes organismos.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal de administración, responsables de cada comité. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación externa habituales.															

ACCIÓN 1.12 Definiciones de Puestos de Trabajo (DPT's)																
Descripción	Elaborar las definiciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría coinciden con la realidad. Difundir las DPT's. Comparar la presente valoración de puestos de trabajo con la siguiente realizada al finalizar su vigencia.															
Objetivos específicos	1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027						2028		2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X														X
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Descripciones de puestos de trabajo realizadas aprobadas por la Junta Directiva y la Comisión de igualdad. Comprobante de las comunicaciones de las Descripciones de Puesto de Trabajo a la plantilla.															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste material de oficina.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH, departamento de administración. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.13 Criterios y mecanismos para la selección del personal																
Descripción	Establecer criterios y mecanismos formales, y transparentes, para la selección del personal de todos los estamentos de la Federación (laboral, técnico, arbitral, etc.) para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres, sin segregación horizontal ni vertical.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación			X	X												
Vigencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.															
	% de nuevas incorporaciones realizadas sobre mecanismos formales respecto al total de nuevas incorporaciones.															
	% de mujeres incorporadas respecto a las nuevas incorporaciones.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH.															
	Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.14 Sistema de evaluación del desempeño																
Descripción	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con los factores para tener en cuenta en cada puesto de trabajo, con una perspectiva de género.															
Objetivos específicos	1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación				X				X				X				X
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Documento que recoja el sistema de evaluación de desempeño establecido por la Federación.															
	Resultados de las evaluaciones de desempeño desarrolladas en los diferentes años desagregado por sexos.															
	Relación entre las evaluaciones de desempeño desarrolladas y las mejoras en el empleo, desagregado por sexos.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH.															
	Materiales: Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño. Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.15 Criterios y mecanismos para la promoción del personal																
Descripción	Establecer criterios y mecanismos formales y transparentes para la promoción del personal de todos los estamentos de la Federación (laboral, técnico, arbitral, etc.) para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres, sin segregación horizontal ni vertical.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación					X	X										
Vigencia					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de promociones realizadas sobre mecanismos formales respecto al total de promociones. % de mujeres promocionadas respecto a las nuevas promociones.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.16																
Criterios y mecanismos para la participación equilibrada en órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas																
Descripción	Establecer criterios y mecanismos –y si es necesario, medidas de acción positiva– para promover una participación equilibrada según sexo (entre el 60%-40% de ambos) en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.6. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027		2028		2029									
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación					X	X										
Vigencia					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.17 Nuevas formas de organización del trabajo: Flexibilización de horarios																
Descripción	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida. Desarrollar procedimientos de bancos de tiempo, trabajo compartido o bolsas de horas. Primar el cumplimiento de objetivos y no el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, dando una mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo.															
Objetivos específicos	1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.6. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	2T	3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X														
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nuevas formas de organización definidas y establecidas. Número de horas/persona trabajadas en las nuevas modalidades. Valoración anual de las nuevas formas de organización y de su eficacia.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 1.18 Nuevas formas de organización del trabajo: Teletrabajo																
Descripción	Establecer nuevas formas de organización y flexibilización del trabajo como teletrabajo, semipresencial, videoconferencias, etc. Valorar la incorporación de los aspectos más valorados en las encuestas: Flexibilidad horaria, derecho a la desconexión digital, dotación de equipamiento –equipo informático–y compensación por gastos.															
Objetivos específicos	1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.6. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X														
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nuevas formas de organización definidas y establecidas. Número de horas/persona trabajadas en las nuevas modalidades. Valoración anual del teletrabajo y de su eficacia.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH. Dependiendo de las medidas implementadas, coste de los equipos y de los gastos compensados.															

ACCIÓN 1.19 Pautas para el derecho a la intimidad y la desconexión digital																
Descripción	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y corresponsabilidad del equipo.															
Objetivos específicos	1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres. 1.6. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X														
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Pautas de desconexión digital redactadas. Pautas de desconexión digital distribuidas y recibidas por el equipo. Valoración anual del uso de las pautas de desconexión y de la eficacia de estas.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Manuales sobre cómo establecer pautas de desconexión digital, material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna habituales.															

ACCIÓN 1.20 Plan de Conciliación

[illegible]

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Documento elaborado. Difusión del documento al 100% de la plantilla Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de estas licencias.			
Coste	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y del personal ausente por la adopción de medidas.			
Recursos necesarios	Humanos: persona responsable de RRHH, departamento de administración. Materiales: Guía de derechos de conciliación, Convenio Colectivo aplicable, Estatuto de los Trabajadores, material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna habituales.			

ACCIÓN 1.21 Plan de Prevención de Riesgos Laborales																
Descripción	Reelaborarlo teniendo como eje transversal la perspectiva de género en todos los aspectos de PRL. Tener en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente...) en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras (LO 10/2022). Incluir medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación					X	X										
Vigencia					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Documento aprobado por Dirección y Comisión de Igualdad. Difusión a la plantilla. Informes anuales.															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste servicio PRL en caso de estar externalizado.															
Recursos necesarios	Humanos: Persona responsable de RRHH. Personal de PRL Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 2.1 Presupuestos con perspectiva de género																
Descripción	Elaborar los presupuestos con perspectiva de género. Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X			X				X				X				X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de gasto realizado en mujeres sobre el total del presupuesto. % de gasto realizado en mujeres de cada una de las partidas del presupuesto.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 2.2	Partida para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres															
Descripción	Incorporar en el presupuesto una partida específica para acciones destinadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Trazar estrategias para conseguir financiación para esta partida (concurcencia a subvenciones, solicitudes a organismos, etc.).															
Objetivos específicos	1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación. 2.2. Garantizar la Igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X			X				X				X				X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de solicitudes de financiación (presentación a subvenciones, solicitudes a organismos, etc.) realizadas. Partida presupuestaria cerrada. Aplicación de dicha partida.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 2.3																	Requisitos para la subcontratación de empresas y servicios																
Descripción				Establecer requisitos para garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre ellas la exigencia de un Plan de Igualdad en vigencia, para la subcontratación de empresas y servicios.																													
Objetivos específicos				1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres. 2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación. 2.2. Garantizar la Igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación						X																											
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad								X																									
Indicadores de seguimiento y evaluación				% de mujeres y hombres en cada servicio o empresa subcontratada.																													
				% de mujeres subcontratadas respecto al total de personas contratadas indirectamente.																													
				% servicios subcontratados con plan de igualdad.																													
Coste				Coste/hora del personal implicado.																													
Recursos necesarios				Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria, personal de administración. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.																													

ACCIÓN 2.4 Plan de inversiones con perspectiva de género																
Descripción	Establecer un plan de inversiones con perspectiva de género. Establecer criterios de equidad para identificar las necesidades y proponer inversiones en infraestructura y equipaciones deportivas. Establecer criterios de fomento de la igualdad para la asignación de partidas económicas a estamentos y/o clubes para inversiones. Identificar expresamente las partidas destinadas a inversión en material, actividades y programas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
Objetivos específicos	2.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria de la Federación. 2.2. Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las inversiones realizadas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X			X				X				X				X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Plan de inversiones redactado y aprobado por la Junta Directiva. Criterios elaborados. Nº de partidas identificadas. Nº de necesidades identificadas, propuestas realizadas e inversiones aprobadas y realizadas. Impacto de género de las inversiones realizadas.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 2.5		Erradicación de la brecha salarial mediante elaboración de registro y auditoría retributiva.															
Descripción	Revisar, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales en la plantilla de la Federación y en los diferentes estamentos. Para ello se renovará anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020. En caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, se deberán implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminarlas. En caso de no ser de su competencia, instar al organismo correspondiente a su corrección.																
Objetivos específicos	2.3. Eliminar la brecha salarial en las retribuciones de la Federación.																
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento																
Temporización	2026				2027				2028				2029				
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
Implantación	X			X				X				X				X	
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad													X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	Registro retributivo del personal contratado en la Federación. Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres Revisión de las asignaciones realizada % de mujeres entre el personal del área deportiva, por tipo y función. Diferencia (brecha) entre la remuneración media percibida por hombres y mujeres en cada estamento y nivel deportivos. Denuncia en caso de que no caiga entre sus competencias.																
Coste	Coste/hora del personal implicado.																
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria, personal de administración. Materiales: Convenio Marco de Referencia, herramienta auditoría salarial, y registro retributivo, equipos informáticos con acceso a internet.																

ACCIÓN 2.6 Erradicación de la brecha salarial arbitral																
Descripción	Revisar y definir las tarifas arbitrales respetando el principio de igualdad. Establecer los honorarios en función de la categoría arbitrada y no del sexo de los equipos. En caso de que no sea competencia de la Federación, instar al órgano competente.															
Objetivos específicos	2.3. Eliminar la brecha salarial en las retribuciones de la Federación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X			X				X				X				X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión de las tarifas realizada.															
	Aplicación de las nuevas tarifas realizada.															
	Publicación en la página web de las nuevas tarifas arbitrales.															
	Denuncia al organismo competente en caso de que no sea competencia de la Federación.															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste económico de equiparar las retribuciones (diferencia).															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, personal responsable de la gestión presupuestaria, responsable comité de árbitros y árbitras.															
	Materiales: Normativa retribuciones arbitrales de la Federación, equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 3.1 Reducir el abandono deportivo de las mujeres																
Descripción	Adoptar medidas estructurales para reducir el abandono deportivo de las mujeres y favorecer su adherencia al ámbito deportivo en los diferentes estamentos (adecuación de la oferta, creación de categorías, etc.).															
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico. 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de medidas adoptadas.															
	Variación del nº de licencias de categorías femeninas respecto el año anterior.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes.															
	Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 3.2 Campaña de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y oportunidades																
Descripción	Realizar una campaña con acciones, difusión mediática y cartelería, de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre chicas y chicos, mujeres y hombres. Además de en los estamentos directivo, técnico y arbitral, involucrar a los clubes, incluidos los delegados de campo, y poner el foco en las y los deportistas y en las familias.															
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico. 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral. 3.7. Educar en igualdad a las y los deportistas desde edades tempranas. 3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación			X								X					
Vigencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de acciones llevadas a cabo en la campaña. Nº de participantes en cada evento organizado con este objetivo. Valoración por parte de las personas participantes. Nº de publicaciones en medios y RRSS. Nº de carteles en campos.															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste del espacio y materiales para realizar las actividades. Coste de la cartelería.															
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales. Espacio y materiales para realizar las actividades.															

ACCIÓN 3.3 Promoción de la participación de mujeres, con perspectiva interseccional																
Descripción	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres, en todos los niveles, incorporando la perspectiva interseccional.															
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico. 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de acciones llevadas a cabo, por tipo de discriminación.															
	Nº de participantes en cada evento organizado con este objetivo.															
	Variación del nº de licencias de categorías femeninas respecto el año anterior.															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste del espacio y materiales para realizar las actividades.															
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes.															
	Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales. Espacio y materiales para realizar las actividades.															

ACCIÓN 3.4	Asignación equitativa de las instalaciones deportivas y los recursos humanos															
Descripción	Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de las instalaciones deportivas y de los recursos humanos entre los equipos masculinos y femeninos, tanto en el ámbito de las selecciones como en las competiciones organizadas por la Federación (tanto el tipo y ubicación de la instalación, como los turnos y horarios, de competición y entrenamiento, y las designaciones arbitrales, asignadas a mujeres y hombres). Difundir los criterios a toda la Federación, clubes y deportistas.															
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad. 3.3. Distribuir los recursos humanos de la Federación respetando el principio de igualdad.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027				2028				2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de competiciones, tecnificaciones, entrenamientos organizados con una asignación equitativa de instalaciones deportivas entre deportistas hombres y mujeres. Nº de árbitros y árbitras en relación con el sexo de los encuentros arbitrados. Difusión de los criterios a todos los estamentos, clubes y deportistas.															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de las instalaciones deportivas.															
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Instalaciones deportivas.															

ACCIÓN 3.5 Distribución equitativa del material deportivo																
Descripción	Distribuir el material deportivo entre las y los deportistas respetando el principio de igualdad (renovación de equipaciones, materiales, etc.).															
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Gasto realizado en material deportivo por deportista y sexo.															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste del material deportivo.															
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Material deportivo.															

ACCIÓN 3.6																	Provisión de equipación deportiva																
Descripción				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 con criterios técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres y ofreciendo todo el rango de tallas a ambos sexos.																													
Objetivos específicos				3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Junta Directiva y Comisión de igualdad y seguimiento																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación					X				X				X			X																	
Vigencia					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad												X																					
Indicadores de seguimiento y evaluación				Nº de provisiones realizadas de acuerdo con criterios antropométricos, por sexo y estamento.																													
				% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva adaptada a la antropometría de cada sexo.																													
				% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.																													
Coste				Coste/hora del personal implicado. Coste de la equipación deportiva.																													
Recursos necesarios				Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes.																													
				Materiales: Equipación deportiva. Equipos informáticos con acceso a internet.																													

ACCIÓN 3.7																
Provisión de vestuarios para árbitros y árbitras																
Descripción	En la organización de competiciones o de eventos deportivos garantizar la provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.															
Objetivos específicos	3.2. Distribuir los recursos materiales de la Federación respetando el principio de igualdad. 3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027				2028				2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de competiciones organizadas con una provisión de vestuarios tanto para árbitros como para árbitras.															
Coste	Sin coste adicional (más allá de la optimización de los recursos disponibles)															
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Materiales: Vestuarios de las instalaciones deportivas.															

ACCIÓN 3.8 Confección de los cuerpos técnicos de los equipos femeninos																
Descripción	Aplicar el mismo criterio para confeccionar los cuerpos técnicos de los equipos masculinos y femeninos (número de técnicos/as, personal médico, auxiliares; nivel de cualificación; etc.).															
Objetivos específicos	3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.3. Distribuir los recursos humanos de la Federación respetando el principio de igualdad.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027						2028		2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos masculinos y nivel de cualificación de cada uno/a. Nº de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos femeninos y nivel de cualificación de cada uno/a.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Personal de los cuerpos técnicos. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 3.9																	Criterios formales para las designaciones arbitrales																
Descripción				Establecer criterios formales para realizar las designaciones arbitrales para las competiciones que garanticen la Igualdad de mujeres y hombres. Equiparar la asignación de personal arbitral asistente en las categorías femeninas y masculinas.																													
Objetivos específicos				3.1. Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres. 3.3. Distribuir los recursos humanos de la Federación respetando el principio de igualdad.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Comisión de igualdad y seguimiento																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T														
Implantación						X																											
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad																																	
Indicadores de seguimiento y evaluación				Nº de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos masculinos y nivel de cualificación de cada uno/a. Nº de técnicos y técnicas asignados y asignadas a los equipos femeninos y nivel de cualificación de cada uno/a.																													
Coste				Coste/hora del personal implicado. Coste de la retribución de las y los asistentes.																													
Recursos necesarios				Humanos: Juntas Directivas, de la Federación y de los clubes. Asistentes arbitrales. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.																													

ACCIÓN 3.10 Itinerario formativo del estamento técnico																
Descripción	Explicar el itinerario formativo del estamento técnico a las deportistas de la Federación. Captar a deportistas de la Federación para realizar cursos de formación de personal técnico. Becar la formación de mujeres.															
Objetivos específicos	3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027				2028				2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones explicativas realizadas.															
	Nº de deportistas que han sido informadas.															
	Nº de acciones de captación realizadas.															
	Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de personal técnico.															
Coste	Coste/hora personal implicado. Coste de las instalaciones en caso de ser presencial. Coste de las becas.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Personal estamento técnico. Materiales: Información sobre el itinerario formativo. Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio para realizar las sesiones en caso de ser presencial. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.11 Mentoraje de entrenadoras																
Descripción	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.															
Objetivos específicos	3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027						2028		2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de mentoras designadas.															
	Nº de acciones de seguimiento realizadas por las mentoras.															
	Nº de entrenadoras que reciben apoyo de las mentoras.															
Coste	Coste/hora personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento técnico. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 3.12 Intercambio de experiencias de entrenadoras																
Descripción	Generar espacios /sesiones-jornadas de intercambio de experiencias de entrenadoras, de la propia Federación o en colaboración con otras modalidades o ámbitos deportivos, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.															
Objetivos específicos	3.4. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico. 3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación			X				X				X				X	
Vigencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones celebradas. Nº de participantes, en su caso por entidad y modalidad. Nº de obstáculos identificados. Nº de estrategias propuestas.															
Coste	Coste/hora personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento técnico. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.13 Formación de cuerpos arbitrales mixtos																
Descripción	Fomentar la formación de equipos arbitrales mixtos cuando sea posible.															
Objetivos específicos	3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Coste	Coste/hora personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Personal estamento arbitral.															

ACCIÓN 3.15 Intercambio de experiencias de árbitras																
Descripción	Generar espacios /sesiones-jornadas de intercambio de experiencias de árbitras, de la propia Federación o en colaboración con otras modalidades o ámbitos deportivos, para identificar obstáculos y establecer estrategias de avance en la presencia de mujeres en este estamento.															
Objetivos específicos	3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral. 3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia																
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de sesiones celebradas.															
	Nº de participantes, en su caso por entidad y modalidad.															
	Nº de obstáculos identificados.															
	Nº de estrategias propuestas.															
Coste	Coste/hora personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento arbitral. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.16 Mentoraje de árbitras																
Descripción	Designar a mujeres mentoras con más experiencia para que realicen un seguimiento de la actividad de las árbitras más jóvenes, y les proporcionen feedback y apoyo.															
Objetivos específicos	3.5. Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027						2028		2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación			X				X				X				X	
Vigencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de mentoras designadas.															
	Nº de acciones de seguimiento realizadas por las mentoras.															
	Nº de árbitras que reciben apoyo de las mentoras.															
Coste	Coste/hora personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal estamento arbitral. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 3.17 Protocolo de prevención de la salud de mujeres deportistas																
Descripción	Diseñar y difundir protocolos de prevención y tratamiento de cuestiones vitales en la salud de las mujeres deportistas: para la “triada” (desórdenes alimentarios, procesos amenorreicos y fragilidad ósea), para evitar deterioro del suelo pélvico, etc.															
Objetivos específicos	3.6. Garantizar la salud laboral de las deportistas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Protocolo realizado Difusión del protocolo al 100% del estamento técnico y de las mujeres deportistas.															
Coste	Coste/hora personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal experto en caso de ser necesario. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.18 Sensibilización y formación sobre salud de mujeres deportistas																
Descripción	Generar espacios /sesiones-jornadas de sensibilización y formación sobre la salud de las mujeres deportistas.															
Objetivos específicos	3.6. Garantizar la salud laboral de las deportistas. 3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X								X						
Vigencia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de espacios, sesiones o jornadas celebradas.															
	Nº de participantes en cada actividad, por tipología (estamento, tipo de entidad, etc.) y sexo.															
Coste	Coste/hora personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Personal experto en caso de ser necesario. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.19 Educar en igualdad en las escuelas de balonmano																
Descripción	Integrar la educación en la igualdad entre niñas y niños desde las primeras etapas de la práctica deportiva en la escuela de balonmano															
Objetivos específicos	3.7. Educar en igualdad a las y los deportistas desde edades tempranas. 3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento. Junta Directiva.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación			X				X				X				X	
Vigencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de actividades realizadas.															
	Nº de participantes por sexo.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
Recursos necesarios	Humanos: Responsable escuela, entrenadores y entrenadoras. Materiales: Espacio para realizar las actividades; literatura sobre educación temprana en igualdad: manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades no competitivas e integradoras para trabajar la igualdad; materiales necesarios para desarrollar las actividades; presupuesto en el caso de externalizarse; material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.20 Organización de actividades conjuntas no competitivas																
Descripción	Organizar actividades mixtas/conjuntas y no competitivas dirigidas a deportistas. Explorar los valores de la coeducación para diseñar actividades integradoras y no competitivas.															
Objetivos específicos	3.7. Educar en igualdad a las y los deportistas desde edades tempranas. 3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento. Junta Directiva.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X		X		X		X		X		X		X		X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de actividades realizadas. Nº de participantes por sexo, tipo de entidad, puesto/ estamento. Análisis cualitativo del impacto de las actividades desarrolladas y propuestas de mejora (formulario de evaluación).															
Coste	Coste/hora del personal implicado. Coste de las actividades que requieran contratación externa.															
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Personas expertas en la materia. Materiales: Espacio para realizar las actividades; literatura sobre coeducación: manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades no competitivas e integradoras para trabajar en grupos; materiales necesarios para desarrollar las actividades; presupuesto en el caso de externalizarse; material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.21 Organización de actividades relacionadas con la igualdad																
Descripción	Seguir organizando actividades (seminarios, talleres, jornadas, entregas de premios, etc.) en el ámbito de la federación, para la reflexión, promoción de igualdad de género, corresponsabilidad, prevención y atención de las violencias machistas, etc.															
Objetivos específicos	3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento. Junta Directiva.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X				X				X				X		
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de actividades realizadas.															
	Nº de participantes por sexo, tipo de entidad, puesto/ estamento.															
	Análisis cualitativo del impacto de las actividades desarrolladas y propuestas de mejora (formulario de evaluación).															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
	Coste de las actividades que requieran contratación externa.															
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Personas expertas en la materia. Materiales: Espacio para realizar las actividades; manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos; materiales necesarios para desarrollar las actividades; presupuesto en el caso de externalizarse; material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 3.22 Participación en actividades relacionadas con la igualdad																
Descripción	Asistir y participar en actividades relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Federación (seminarios, jornadas, etc.).															
Objetivos específicos	3.8. Proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de actividades deportivas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad					X											
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de actividades en las que se ha participado.															
	Nº de personas, cargo y sexo asistentes por parte de la Federación.															
Coste	Coste/hora del personal implicado.															
	Coste de la participación (inscripciones, desplazamiento, dietas...) del personal que asista.															
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable.															
	Materiales: Medios para el desplazamiento sin son presenciales y equipos informáticos con acceso a internet si son online.															

ACCIÓN 4.1 Protocolo de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo																
Descripción	Elaboración, aprobación y difusión del protocolo de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad. El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También contendrá medidas de prevención y concienciación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. El protocolo anti-acoso abarcará a todo el colectivo de la Federación, realizando también difusión del documento.															
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.2. Establecer pautas de actuación ante la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento, Junta Directiva															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Protocolo actualizado y aprobado por la Comisión de Seguimiento. Difusión del protocolo al 100% de la plantilla. Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado el protocolo, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento. Nº de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado															
Coste	Coste de la consultora en igualdad encargada de elaborar el protocolo. Coste/hora del personal implicado. Coste material de oficina.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH. Personal experto. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna habituales.															

ACCIÓN 4.3 Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual																
Descripción	Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la Federación que tenga contacto con menores															
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026		2027		2028		2029									
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación			X				X				X				X	
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.															
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 4.4																	Firma de Códigos de Conducta																
Descripción				Establecer la firma obligatoria del Código de Conducta por parte de la Junta Directiva, el personal laboral y/o voluntario, y los estamentos deportivo, técnico (incluido staff médico de selecciones) y arbitral de la Federación y clubes.																													
Objetivos específicos				4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Comisión de igualdad y seguimiento																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación						X				X				X				X															
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X													
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad												X																					
Indicadores de seguimiento y evaluación				% de personas de cada estamento que ha firmado el código de conducta, por puesto, estamento y sexo.																													
Coste				Coste/hora del personal responsable y material de oficina.																													
Recursos necesarios				Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH, responsable de cada estamento, en la Federación y los clubes. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.																													

ACCIÓN 4.5																	Medidas de prevención de la violencia de género																
Descripción				Adoptar y difundir (entre la Federación y entidades/clubes implicados) 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.																													
Objetivos específicos				4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Comisión de igualdad y seguimiento																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación				X	X																												
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad												X																					
Indicadores de seguimiento y evaluación				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. Nº. de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.																													
Coste				Coste/hora del personal responsable y material de oficina.																													
Recursos necesarios				Humanos: Junta Directiva, persona responsable de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.																													

ACCIÓN 4.6																	Colaboración con otras entidades para la prevención y actuación frente a la violencia de género																
Descripción				Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.																													
Objetivos específicos				4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Comisión de igualdad y seguimiento																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad								X																									
Indicadores de seguimiento y evaluación				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.																													
Coste				Coste/hora del personal responsable y material de oficina.																													
Recursos necesarios				Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Junta Directiva. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet en caso de ser online, espacio físico donde realizar las reuniones en caso de ser presenciales. Canales de comunicación externa habituales.																													

ACCIÓN 4.7 Sanciones ante insultos, faltas de respeto o comentarios sexistas en eventos deportivos	
Descripción	Aplicar las sanciones contempladas en el Reglamento Disciplinario ante insultos, faltas de respeto o comentarios sexistas.
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento
Temporización	2026
	2027
Temporización	2028
	2029
	3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T
Implantación	X
Vigencia	X X X X X X X X X X X X X X X X
Priorización	Baja Medio-baja Medio-alta Alta
Nivel de prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de apercibimientos Nº de sanciones aplicadas
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comité de árbitras y árbitros. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet, canales de comunicación interna y externa habituales.

ACCIÓN 4.8	Registro de denuncias de violencias machistas															
Descripción	Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con las violencias machistas															
Objetivos específicos	4.1. Adoptar medidas de prevención de la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo. 4.3. Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia sexual y el acoso sexual y por razón de sexo.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de denuncias recibidas.															
Coste	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

[illegible]

Eje 5. Formación

ACCIÓN 5.1 Plan de formación acorde a las necesidades formativas de la plantilla	
Descripción	Elaborar y enviar anualmente a la plantilla un cuestionario para identificar aquellas acciones formativas que se adecúen a las necesidades de la plantilla, y de las personas y clubes que integran la Federación. Los datos del cuestionario deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de índole laboral y deportiva. Elaborar un plan de formación anual acorde a las necesidades detectadas.
Objetivos específicos	5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación y que sus necesidades formativas se vean atendidas.
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento
Temporización	2026 2027 2028 2029
	3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T
Implantación	X X X X X X X X X X X X X X X X
Vigencia	X X X X X X X X X X X X X X X X
Priorización	Baja Medio-baja Medio-alta Alta
Nivel de prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Cuestionario de identificación de necesidades formativas difundido a la plantilla anualmente. Análisis de resultados desagregados por sexo. Resultados plasmados en el Plan Formativo anual.
Coste	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y el análisis de los resultados.
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable RRHH. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna habituales.

ACCIÓN 5.2 Adaptación de horarios actividades formativas																
Descripción	Adoptar medidas para facilitar el acceso de todas las personas a la formación, tanto interna como externa. Las formaciones se deberán impartir dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.															
Objetivos específicos	5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación y que sus necesidades formativas se vean atendidas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	3T	4T
Implantación	X			X	X			X	X			X	X			X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Formaciones realizadas con horario dentro de la jornada laboral. Participantes en las formaciones / personas convocadas, datos desagregados por sexo.															
Coste	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y el análisis de los resultados.															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable RRHH. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 5.3																	Acceso prioritario a formación en áreas con infrarrepresentación																
Descripción				Establecer el acceso prioritario de las mujeres a acciones formativas que fomenten su inserción en ámbitos o áreas de trabajo masculinizadas, así como en el caso de los hombres, a acciones formativas que fomenten su inserción en ámbitos o áreas de trabajo feminizadas																													
Objetivos específicos				1.5. Llevar a cabo una gestión de personas que garantice la igualdad de mujeres y hombres.																													
				1.6. Incrementar la participación de mujeres en los órganos de gobierno de la Federación.																													
				5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación y que sus necesidades formativas se vean atendidas.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación				X																													
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad																X																	
Indicadores de seguimiento y evaluación				Nº de participantes en cada acción formativa, según sexo, puesto de trabajo / estamento, modalidad y horario de impartición.																													
Coste				Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.																													
Recursos necesarios				Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.																													

ACCIÓN 5.4 Registro de datos de formación																
Descripción	Sistematizar la recogida de datos relativos a la participación en formaciones según sexo, estamento, horario de impartición y tipo de contenido.															
Objetivos específicos	5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación		X														
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Registro de datos de formación elaborado.															
	Nº de participantes en cada acción formativa, según sexo, estamento, modalidad y horario de impartición.															
Coste	Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 5.5																	Formación en aspectos básicos de igualdad entre mujeres y hombres																
Descripción				Realizar formación en materia de igualdad que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la infrarrepresentación femenina, entre otras violencias contra las mujeres. Dirigida a todo el personal de la Federación en todos sus niveles de responsabilidad y estamentos.																													
Objetivos específicos				5.1. Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación. 5.2. Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación				X																													
Vigencia				X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad																X																	
Indicadores de seguimiento y evaluación				Relación de los contenidos trabajados en cada curso % de personas formadas por puesto y estamento, respecto del total de personas en cada estamento, desagregado por sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): Valoración en puntuación media Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas																													
Coste				Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.																													
Recursos necesarios				Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable RRHH. Persona responsable de formación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.																													

ACCIÓN 5.6																
Sensibilización y formación en materia de violencia sexual y de acoso sexual y por razón de sexo																
Descripción	Realizar formación y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y violencias sexuales, en el ámbito laboral para toda la plantilla y personal directivo (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022). Dirigida a todo el personal de la Federación en todos sus niveles de responsabilidad y estamentos.															
Objetivos específicos	5.1. Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación. 5.3. Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida. Todos los objetivos del eje 4. Prevención de la violencia de género.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados en cada curso % de personas formadas por puesto y estamento, respecto del total de personas en cada estamento, desagregado por sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): Valoración en puntuación media Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas															
Coste	Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable RRHH. Persona responsable de formación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet. Canales de comunicación interna y externa habituales.															

ACCIÓN 5.7																	Revisión temarios de formación																
Descripción				Revisar los temarios de las formaciones para asegurarse que integran la perspectiva de género y que incorporan contenido relacionado con la igualdad de mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género. En todas las formaciones: personal técnico deportivo, personal arbitral y <i>clinics</i> o sesiones de formación continua.																													
Objetivos específicos				5.3. Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida en el ámbito de la Federación.																													
Área/s o persona/s responsable/s				Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.																													
Temporización				2026				2027				2028				2029																	
				3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T														
Implantación					X	X	X																										
Vigencia					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
Priorización				Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta																	
Nivel de prioridad												X																					
Indicadores de seguimiento y evaluación				% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de los diferentes estamentos realizados. 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 sexo y estamento.																													
Coste				Coste/hora del personal responsable.																													
Recursos necesarios				Humanos: Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable de formación. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.																													

ACCIÓN 5.8 Formación en materia de igualdad personal docente																
Descripción	Garantizar que se dispone de personal con la formación para poder impartir las formaciones (o las partes de las formaciones correspondientes) en materia de igualdad.															
Objetivos específicos	5.3. Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X														
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad									X							
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados la formación % de personas formadas por estamento, desagregado por sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): Valoración en puntuación media, valoración de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas.															
Coste	Coste/hora del personal asistente mientras no está trabajando. Coste de la contratación del curso.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable formación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 5.9 Incluir mujeres docentes en la formación																
Descripción	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos y técnicas.															
	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación arbitral.															
	Incluir a mujeres como docentes en los <i>clinics</i> o sesiones de formación continua.															
Objetivos específicos	5.4. Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de formación.															
Temporización	2026		2027				2028				2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación			X	X			X	X			X	X			X	X
Vigencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de mujeres docentes respecto al total de docentes.															
	Incremento del nº de mujeres en el equipo docente.															
Coste	Coste/hora del personal responsable.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable formación. Docentes de los diferentes estamentos. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 6.1. Guía de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo																
Descripción	Elaborar y difundir una guía de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo en el ámbito de la Federación.															
Objetivos específicos	6.1. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la Federación. 1.6. Integrar y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de comunicación.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X														
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Guía elaborada Comprobante de difusión a la plantilla Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado las pautas, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.															
Coste	Coste/hora del personal responsable. Coste de la contratación del recurso, en caso de ser necesario.															
Recursos necesarios	Humanos: Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Persona responsable comunicación. Personal experto en caso de ser contratado. Materiales: Manuales sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista. Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 6.2. Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista																
Descripción	Seguir cuidando y revisando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la Federación que se generen, normativas, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.															
Objetivos específicos	6.1. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la Federación. 1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de comunicación.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque: Nº de documentos revisados. % de documentos internos que están redactados en un lenguaje inclusivo sobre el total de documentos.															
Coste	Coste/hora del personal responsable.															
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

Perseverar en la utilización no sexista e inclusiva de las imágenes, como se está haciendo hasta la fecha

ACCIÓN 6.3. Logos inclusivos y no sexistas																
Descripción	Modificar los textos de los logos de la Escuela de Entrenadores y del Comité de árbitros para que incluyan a las entrenadoras y a las árbitras respectivamente.															
Objetivos específicos	6.1. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la Federación. 1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X															
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Logo de la escuela de entrenadores y entrenadoras modificado. Logo del Comité de árbitros y árbitras modificado.															
Coste	Coste/hora del personal responsable. Coste del diseñador o diseñadora en caso de ser necesario.															
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Diseñador o diseñadora. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

ACCIÓN 6.4. Uso inclusivo y no sexista de la música																
Descripción	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.															
Objetivos específicos	6.2. Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada, sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista. 1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento.															
Temporización	2026		2027						2028		2029					
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	% de eventos en los que se ha garantizado la reproducción de música con contenido no sexista sobre el total de eventos organizados															
Coste	Coste/hora del personal responsable.															
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Música con contenido no sexista.															

ACCIÓN 6.5. Uso inclusivo y no sexista de las imágenes																
Descripción	Incrementar la proporción de los espacios protagonizados por mujeres de los diferentes estamentos, en los diferentes soportes. Seguir cuidando y revisando el uso no sexista e inclusivo de las imágenes en toda la comunicación interna y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.															
Objetivos específicos	6.2. Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada, sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista. 6.3. Visibilizar a las mujeres de todos los estamentos en los diferentes soportes de comunicación. 1.1. Integrar y proyectar el compromiso de la Federación con la igualdad real y efectiva y real entre mujeres y hombres.															
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva. Comisión de igualdad y seguimiento. Responsable de comunicación.															
Temporización	2026				2027				2028				2029			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Implantación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vigencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad													X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	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. Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte y por estamento.															
Coste	Coste/hora del personal responsable.															
Recursos necesarios	Humanos: Equipo responsable. Materiales: Equipos informáticos con acceso a internet.															

[illegible]

	Nº	Medida	2026		2027		2028		2029	
			3	4	1	2	3	4	1	2
			T	T	T	T	T	T	T	T
	1.10	Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos								
	1.11	Informe anual de igualdad entre mujeres y hombres								
	1.12	Definiciones de Puestos de Trabajo (DPT's)								
	1.13	Criterios y mecanismos para la selección del personal								
	1.14	Sistema de evaluación del desempeño								
	1.15	Criterios y mecanismos para la promoción del personal								
	1.16	Criterios y mecanismos para la participación equilibrada en órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas								
	1.17	Nuevas formas de organización del trabajo: Flexibilización de horarios								
	1.18	Nuevas formas de organización del trabajo: Teletrabajo								

	Nº	Medida	2026		2027		2028		2029	
			3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T
	1.19	Pautas para el derecho a la intimidad y la desconexión digital								
	1.20	Plan de Conciliación								
	1.21	Plan de Prevención de Riesgos Laborales								
EJE 2	2.1	Presupuestos con perspectiva de género								
	2.2	Partida para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres								
	2.3	Requisitos para la subcontratación de empresas y servicios								
	2.4	Plan de inversiones con perspectiva de género								
	2.5	Erradicación de la brecha salarial. Realizar auditoria y registro retributivo.								
	2.6	Erradicación de la brecha salarial arbitral								
EJE 3	3.1	Reducir el abandono deportivo de las mujeres								
	3.2	Campaña de sensibilización y promoción de la igualdad de								

	Nº	Medida	2026		2027		2028		2029	
			3	4	1	2	3	4	1	2
			T	T	T	T	T	T	T	T
		trato y oportunidades								
	3.3	Promoción de la participación de mujeres, con perspectiva interseccional								
	3.4	Asignación equitativa de las instalaciones deportivas y los recursos humanos								
	3.5	Distribución equitativa del material deportivo								
	3.6	Provisión de equipación deportiva								
	3.7	Provisión de vestuarios para árbitras y árbitros								
	3.8	Confección de los cuerpos técnicos de los equipos femeninos								
	3.9	Criterios formales para las designaciones arbitrales								
	3.10	Itinerario formativo del estamento técnico								
	3.11	Mentoraje de entrenadoras								
	3.12	Intercambio de experiencias de entrenadoras								

	Nº	Medida	2026		2027		2028		2029	
			3	4	1	2	3	4	1	2
			T	T	T	T	T	T	T	T
EJE 4	3.13	Formación de cuerpos arbitrales mixtos								
	3.14	Itinerario formativo del estamento arbitral								
	3.15	Intercambio de experiencias de árbitras								
	3.16	Mentoraje de árbitras								
	3.17	Protocolo de prevención de la salud de mujeres deportistas								
	3.18	Sensibilización y formación sobre salud de mujeres deportistas								
	3.19	Educación en igualdad en la escuela de balonmano								
	3.20	Organización de actividades conjuntas no competitivas								
	3.21	Organización de actividades relacionadas con la igualdad								
	3.22	Participación en actividades relacionadas con la igualdad								
	4.1	Protocolo de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo								
	4.2	Protocolo de actuación ante casos de								

[illegible]

[illegible]

	Nº	Medida	2026		2027		2028		2029	
			3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T
	6.4	Uso inclusivo y no sexista de la música								
	6.5	Uso inclusivo y no sexista de las imágenes								
Seguimiento del plan	Seguimiento del plan									
Evaluación del plan	Evaluación intermedia									
	Evaluación final									

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de la FEDERACIÓN DE BALONMANO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida,

En representación de la Federación por:

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse como mínimo dos veces al año. Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un informe de seguimiento trimestral al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la herramienta de Registro Retributivo para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado “Medidas de actuación”

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD O SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA INTERPRETACIÓN DEL MISMO

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:
 - Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
 - Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
 - Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
 - Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Mediación y Arbitraje, para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

ANEXOS

Ficha de seguimiento de acciones

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
Acción	(indicar acción)		
Descripción			
Área/s o persona/s responsable/s			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Ficha cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
(Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de la medida)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Motivo por el cual la acción no se ha iniciado o ejecutado totalmente	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Conceptos básicos /glosario

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, de aquellas expresiones que puedan ser contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que las personas que la compongan ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se

considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Añadimos, además, una serie de conceptos que consideramos útiles a la hora de abordar la igualdad entre mujeres y hombres:

Análisis con perspectiva de género.

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y

mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Auditoría de género.

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.

Brecha salarial.

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de las personas que ocupan los puestos son mujeres.

Corresponsabilidad.

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Diagnóstico de situación.

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

Doble jornada.

Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Indicadores de género.

Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

Lenguaje sexista.

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación horizontal del trabajo.

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.

Segregación vertical del trabajo.

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.

Techo de cristal.

Son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.

Suelo pegajoso.

Es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.

