

BORRADOR

PLAN IGUALDAD

CLUB BALONMANO

MORVEDRE

1. INTRODUCCIÓN

El Club Balonmano Morvedre es una entidad deportiva sin ánimo de lucro con una fuerte implantación en el municipio de Sagunto y una trayectoria consolidada desde su fundación. Nacido con vocación formativa, social y competitiva, el club ha evolucionado a lo largo de los años hasta convertirse en un referente del balonmano en la Comunitat Valenciana, en el ámbito femenino como en el deporte base.

Con una estructura organizativa profesionalizada, el club cuenta con equipos en todas las categorías, desde la base hasta la élite, y desarrolla su actividad en el Pabellón René Marigil de Sagunto, promoviendo valores como el respeto, la igualdad, el esfuerzo y la superación.

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

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

- Real Decreto 901/2020, sobre la regulación y registro de los planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley del Deporte 39/2022, que promueve la equidad de género en el ámbito deportivo.

Compromiso del Club con la Igualdad

El Club Balonmano Morvedre reafirma su compromiso firme con la igualdad y adopta este Plan como una estrategia integral para garantizar la equidad entre todas las personas que forman parte de la entidad.

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

Objetivos del Plan de Igualdad

Los principales objetivos del Plan de Igualdad del Club Balonmano Morvedre son:

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

Fines y Valores del Club Balonmano Morvedre

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

Principios fundamentales:

- **Gobernanza:** Compromiso con la igualdad de género en todas sus actividades y niveles de gestión.
- **Responsabilidad social:** Promoción del deporte como herramienta de progreso social y equidad.
- **Legalidad:** Cumplimiento de todas las normativas legales en materia de igualdad.
- **Transparencia:** Acceso a la información sobre la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- **Participación:** Implicación activa de todos los miembros del club en la implementación del Plan.
- **Enfoque de género:** Perspectiva de género transversal en todas las acciones del club.
- **Respeto a las personas:** Entorno deportivo seguro, inclusivo y libre de acoso o discriminación.
- **Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades:** Igualdad en el acceso a formación y cargos.
- **Cooperación y dedicación:** Trabajo en equipo basado en el respeto y el aprovechamiento equitativo del talento.

Líneas de actuación del Plan de Igualdad

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

2. VIGENCIA

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Morvedre tendrá una duración inicial de 4 años, comenzando en octubre de 2025 y finalizando en octubre de 2029.

Durante este periodo, se llevarán a cabo evaluaciones trimestrales para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y la correcta implementación de las medidas. Al finalizar el plazo, se procederá a su revisión, actualización o renovación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan se aplica a todas las personas vinculadas al Club Balonmano Morvedre, incluyendo jugadoras, entrenadores/as, cuerpo técnico, personal directivo y administrativo. Asimismo, también se extiende a cualquier entidad, profesional o colaborador externo que preste servicios al club mediante contratos, acuerdos o convenios de colaboración.

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

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

Objetivos específicos:

- Promover el principio de igualdad en todas las categorías del club, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo deportivo y profesional.
- Implementar medidas que faciliten la conciliación entre la actividad deportiva y la vida personal y familiar de jugadoras, entrenadores/as y personal del club.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos técnicos y directivos dentro de la organización.
- Integrar el principio de igualdad en la planificación estratégica y en la gestión diaria del club.
- Asegurar la equidad en la formación y promoción de deportistas y personal técnico.
- Sensibilizar a todos los miembros del club sobre la importancia de la igualdad y la inclusión en el deporte.
- Alcanzar la paridad en la representación de hombres y mujeres en los distintos estamentos del club.
- Eliminar cualquier manifestación de discriminación o desigualdad de género dentro de la institución.
- Fomentar la equidad en las condiciones laborales y retributivas del personal del club.
- Estimular la creación de un entorno deportivo libre de discriminación y acoso por razón de sexo.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual o sexista dentro del club.
- Proyectar una imagen del Club Balonmano Morvedre alineada con los principios de igualdad y equidad en el deporte.

5. DIAGNÓSTICO

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

Este proceso constituye la primera fase en la elaboración del Plan de Igualdad, y tiene como objetivo principal detectar y evaluar posibles desequilibrios, diferencias, dificultades u obstáculos en el acceso y desarrollo dentro del club.

A través de indicadores específicos, el diagnóstico permitirá:

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

Ámbitos evaluados en el diagnóstico inicial:

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

Objetivos del diagnóstico inicial:

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

Categoría Descripción

Nombre del club	Club Balonmano Morvedre
Naturaleza jurídica	Entidad sin ánimo de lucro
Fuentes de financiación	Patrocinios, subvenciones públicas, aportaciones de socios, colaboraciones privadas y financiación derivada de la actividad deportiva.
Objetivo del club	Promoción y desarrollo del balonmano en todas las categorías, garantizando la inclusión y equidad en la práctica deportiva.
Competencias y ámbito de actuación	Organización de entrenamientos, competiciones y eventos deportivos a nivel local, autonómico y nacional.
Estructura organizativa	Actualmente el club está conformado por 11 personas, distribuidas en diferentes áreas de gestión y dirección.
Junta directiva	Encargada de la gestión estratégica y administrativa del club.
Cuerpo técnico	Grupo de entrenadores, entrenadoras y coordinadores responsables de las distintas categorías.
Área administrativa	Personal encargado de la gestión de inscripciones, logística y finanzas.
Comisión de igualdad y protección	Responsable de asegurar la equidad en el club y la implementación de medidas de prevención frente a acoso y discriminación.

Total de miembros en la directiva	11 personas (5 hombres - 62 mujeres)
Total de entrenadores/as	
Total de personal administrativo	1 personas (1 hombre)
Categorías y equipos	Femenino en diferentes categorías (alevines, infantiles, cadetes, juveniles, senior y IBERDROLA).
Acceso a instalaciones	Todos los equipos tienen acceso equitativo a las instalaciones con una programación de tres/cuatro entrenamientos semanales.
Uso de material deportivo	Se garantiza la disponibilidad equitativa de materiales deportivos para todas las categorías.
Presupuesto asignado	Se gestiona de forma equitativa entre los equipos masculinos y femeninos, aunque es necesario un análisis detallado de la distribución de fondos.
Políticas y protocolos	Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia contra los niños y niñas en el ámbito deportivo.
Protocolo de prevención de Violencia y Acoso	Implementado para garantizar un entorno seguro para todos los miembros del club.
Fomento del balonmano femenino	Se llevan a cabo acciones en colegios y programas deportivos sin diferenciación de género, pero sin campañas específicas para atraer jugadoras.
Visibilidad en redes sociales	No se prioriza ningún equipo.
Canales de comunicación	Redes Sociales: Facebook, Instagram, Twitter, YouTube y TikTok (tanto para el equipo profesional como para la base).
Campañas de captación	Las campañas de promoción del balonmano son generales y no están enfocadas exclusivamente en atraer niñas y mujeres al deporte.

Tabla 2: Análisis de datos:

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

Área	Sexo hombre	Sexo mujer	Total general
Junta directiva	1	6	5
Cuerpo técnico			

Personal administrativo	1	0	1
Total	11	7	18
Total %	61,11%	38,89%	100%

Cálculo

Hombres: $11 \times 100 = 61.11\% \frac{11}{18} \times 100 = 61.11\%$

Mujeres: $7 \times 100 = 38.89\% \frac{7}{18} \times 100 = 38.89\%$

Procesos de selección y contratación:

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

Tabla 3: composición del proceso de selección

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

Tabla 4: Clasificación Profesional

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

Área	Hombres	Mujeres
Junta directiva	5	6
Coordinador/a deportivo/a	1	1
Entrenadores/as		
Personal administrativo	1	0

Dentro de la Junta Directiva, se observa que la representación femenina es mayoritaria, con 5 hombres y 6 mujeres. En el área técnica y de entrenadores, la presencia masculina es

ligeramente superior (5 hombres y 4 mujeres), lo que refleja una tendencia de equilibrio en la selección de personal técnico.

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

Formación

El Club Balonmano Morvedre dispone de un Plan de Formación Interna Anual dirigido a entrenadores/as, personal administrativo y miembros de la Junta Directiva. La formación se ofrece de manera equitativa para todo el personal, con sesiones específicas para entrenadores/as debido a la naturaleza técnica de su labor.

Para garantizar un seguimiento adecuado, el club recoge evidencias de asistencia y participación en las formaciones, y en algunos casos se realizan evaluaciones para comprobar los conocimientos adquiridos.

Además, el club cuenta con un fondo anual destinado a formación, que permite al personal solicitar cursos específicos según sus necesidades. La concesión de estos fondos se realiza por orden de solicitud hasta agotar el presupuesto asignado.

Promoción profesional

El Club Balonmano Morvedre, como entidad sin ánimo de lucro con una estructura organizativa estable, no dispone actualmente de mecanismos formales de promoción interna. No obstante, dentro de cada área se han designado coordinadores/as en función de su experiencia y trayectoria en el club, lo que permite un cierto desarrollo profesional dentro de la organización.

Representación de género

En el club se observa una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, con representación femenina en todas las áreas. En el cuerpo técnico y en la Junta Directiva se percibe una evolución positiva hacia la paridad, aunque en el área administrativa la presencia masculina sigue siendo mayoritaria.

Aunque no se detectan desigualdades estructurales significativas, el club continúa trabajando para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

Condiciones de trabajo

Actualmente, de las personas que forman parte del Club Balonmano Morvedre, una parte cuenta con contrato formal, incluyendo entrenadores/as y personal administrativo, mientras que el resto del equipo técnico y organizativo colabora mediante acuerdos o voluntariado, sin vinculación contractual directa.

Esta situación responde a la naturaleza del club y a su modelo de financiación, basado en patrocinios y subvenciones, lo que limita la creación de contratos indefinidos. Las contrataciones temporales están sujetas a la disponibilidad de recursos y a la normativa vigente, lo que dificulta la consolidación de nuevos puestos.

Esta realidad representa un reto, ya que la rotación de personal implica costes en formación y adaptación, además del riesgo de pérdida de talento. El proceso de selección y contratación requiere dedicación y planificación, lo que complica aún más la estabilidad de la plantilla.

Conciliación de la vida personal, familiar y deportiva

El Club Balonmano Morvedre promueve medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal, familiar y deportiva de todas las personas vinculadas a la entidad. Para ello, se aplican criterios de flexibilidad en las actividades del club:

- Adaptación de horarios de entrenamiento y competición, especialmente en categorías formativas, para compatibilizar con estudios o responsabilidades laborales.
- Garantía de periodos mínimos de descanso entre entrenamientos y partidos para evitar sobrecargas físicas.
- Planificación que tiene en cuenta periodos académicos o laborales relevantes, evitando coincidencias con exámenes o compromisos importantes.
- Flexibilización de reuniones y actividades administrativas para facilitar la participación sin afectar otros ámbitos de la vida personal.
- Fomento de la corresponsabilidad familiar, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan ejercer su rol en el club sin perjuicio de sus responsabilidades personales.

Retribuciones

Las compensaciones económicas en el Club Balonmano Morvedre se establecen según la categoría profesional, el nivel de responsabilidad y la antigüedad de cada miembro del equipo técnico y administrativo. En las convocatorias de selección se especifica claramente la categoría del puesto y la retribución asociada, garantizando transparencia y equidad.

El club vela por que no existan diferencias salariales injustificadas por razón de género. En el caso de ayudas económicas destinadas a deportistas, se procura una distribución justa y equitativa entre equipos masculinos y femeninos.

Prevención y cumplimiento normativo

El Club Balonmano Morvedre mantiene un compromiso firme con la protección de la infancia y la adolescencia en el ámbito deportivo. Por ello, ha adoptado el Protocolo de Prevención y Actuación frente a la Violencia contra los Niños, Niñas y Adolescentes en el Deporte, impulsado por la Generalitat Valenciana.

Este protocolo establece medidas de prevención, detección y actuación ante situaciones de riesgo, y ha sido diseñado para:

- Garantizar un entorno deportivo seguro y libre de violencia para todos los menores del club.
- Detectar y actuar de forma temprana ante cualquier situación de violencia, acoso o abuso.
- Establecer un marco de actuación claro para entrenadores/as, personal del club y familias, asegurando que todos conocen los procedimientos a seguir.

El club cuenta con un Delegado del menor, Albert E. Lluca Jueas, formado en septiembre de 2025, como figura de referencia para la protección de los menores.

✉ Contacto: menor@bmmorvedre.com

Tabla 5: Propuestas de mejora por área

Área	Propuesta de mejora
Selección y contratación	En los procesos de selección de entrenadores/as y personal administrativo, se deberá incluir una mención explícita al compromiso del club con la diversidad y la igualdad.
Formación	Se deberá impartir formación en igualdad y prevención de discriminación para todo el personal del

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

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Morvedre se fundamenta en una serie de objetivos estratégicos orientados a garantizar la equidad en todos los niveles de la organización. Cada objetivo se traduce en medidas concretas que facilitan su implementación y seguimiento.

Acceso equitativo a puestos y oportunidades

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

Evaluación y estructura de roles

Definir y mejorar la estructura interna del club, estableciendo criterios claros y transparentes para la asignación de funciones y responsabilidades, asegurando igualdad de acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Capacitación en igualdad y diversidad

Desarrollar programas formativos dirigidos a directivos/as, entrenadores/as y personal administrativo, abordando temas como igualdad de oportunidades, comunicación inclusiva, trato respetuoso y prevención de la discriminación en el deporte

Crecimiento profesional sin barreras

Asegurar que los procesos de promoción interna y asignación de responsabilidades se basen en méritos y capacidades, sin sesgos de género que limiten el desarrollo profesional de ninguna persona.

Seguridad y bienestar deportivo

Reforzar las medidas de seguridad y prevención de riesgos en entrenamientos y competiciones, aplicando protocolos que protejan la integridad física y emocional de jugadoras y personal técnico.

Garantizar que toda la plantilla reciba formación e información sobre prevención y actuación ante incidentes.

Conciliación entre deporte, vida personal y familiar

Implementar medidas que faciliten la compatibilidad entre la actividad deportiva y las responsabilidades personales, académicas o familiares, asegurando que nadie tenga que renunciar a su participación en el club por cuestiones de género.

Equilibrio de representación femenina

Fomentar la participación y representación de mujeres en todas las áreas del club, especialmente en cuerpos técnicos y dirección deportiva.

Integrar la perspectiva de igualdad en la cultura organizativa, promoviendo que todos los miembros del club asuman la equidad como valor esencial.

Transparencia y equidad en retribuciones y recursos

Establecer criterios equitativos para la asignación de recursos y compensaciones económicas (becas, ayudas, apoyos institucionales), evitando diferencias de trato por género.

Implementar mecanismos de transparencia en la gestión de recursos, garantizando el acceso a la información para todos los miembros del club.

Prevención de acoso y cumplimiento normativo

Revisar y fortalecer el Protocolo de Prevención y Actuación frente a la Violencia contra la Infancia y Adolescencia en el Deporte, incluyendo acciones de sensibilización sobre igualdad y respeto. Realizar sesiones formativas periódicas sobre buenas prácticas, prevención del acoso y promoción de un entorno deportivo seguro e inclusivo.

Comunicación inclusiva y visibilidad equitativa

Asegurar que la representación de equipos masculinos y femeninos en redes sociales, página web y materiales del club sea equitativa.

Promover el uso de lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las comunicaciones internas y externas, evitando expresiones discriminatorias o estereotipadas.

7.- MEDIDAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS

Tabla 6: Igualdad en el acceso y desarrollo profesional

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

Tabla 7: Condiciones laborales y promoción de la igualdad

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

Tabla 8: Retribuciones, compliance y comunicación inclusiva

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

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Morvedre requiere un sistema de seguimiento y evaluación continuo que garantice la correcta aplicación de sus medidas y su impacto real en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro del club.

Finalidad del seguimiento

Este proceso tiene como objetivos principales:

- Supervisar la ejecución de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y su repercusión en la dinámica del club.
- Detectar posibles dificultades en la implementación de las acciones y proponer mejoras.
- Actualizar y ajustar el plan en función de los resultados obtenidos y las necesidades emergentes.

Comisión de Seguimiento

Para asegurar un seguimiento adecuado, se constituirá una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, integrada por personal del área de administración del club. Esta comisión será responsable de coordinar las tareas de evaluación y mejora continua del plan.

La Presidencia del Club Balonmano Morvedre actuará como órgano responsable último, garantizando la disponibilidad de recursos, el cumplimiento de los objetivos y la integración del plan en la estrategia general del club.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

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

Reuniones y procedimientos de evaluación

- La Comisión de Seguimiento se reunirá cada seis meses para revisar el estado de ejecución del plan.
- Se elaborará un acta de cada reunión, donde se reflejarán los avances, dificultades y propuestas de mejora.
- En caso de necesidad de modificación de alguna medida, esta será analizada por la comisión y registrada formalmente.

Toma de decisiones y modificaciones

- Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser aprobadas por votación dentro de la Comisión de Seguimiento.
- En caso de empate, se mantendrá la medida vigente hasta alcanzar una alternativa consensuada.
- Si algún miembro de la comisión cesa en su cargo, se designará un sustituto dentro del área administrativa, quedando constancia en acta.

Garantía de cumplimiento y transparencia

El Club Balonmano Morvedre se compromete a evaluar y adaptar todas las medidas del Plan de Igualdad para asegurar un entorno deportivo justo y equitativo. Este sistema de seguimiento permitirá que el plan evolucione conforme a la realidad del club y continúe promoviendo la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos.

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

Tabla 9: Periodos de seguimiento

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

Explicación de la tabla:

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

Tabla 10: Temporalización de las acciones del Plan de Igualdad

Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2025	2026	2027	2028
1. Área de selección y contratación							
1.1 Revisión y modificación de documentos internos para garantizar un tratamiento equitativo en lenguaje y contenido.	N.º de documentos revisados N.º de documentos ajustados	Dirección Área Administrativa	Media	X	X	X	

1.2 Inclusión de la perspectiva de género en los documentos clave que definen la misión, valores y objetivos del club (código de conducta, normativas internas, planes estratégicos, informes anuales, entre otros).	N.º de documentos revisados N.º de documentos actualizados	Dirección Comité de Igualdad	Alta	X	X	X	X
1.3 Aplicación de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y definición de roles dentro del club, asegurando información clara sobre igualdad, condiciones laborales y oportunidades.	- N.º de ofertas revisadas - N.º de cambios implementados	Dirección Área Administrativa	Alta	X	X	X	X
1.4 Formación en igualdad para todas las personas que participen en los procesos de selección y gestión del club.	- N.º de sesiones formativas realizadas - N.º de asistentes a las sesiones	Comité de Igualdad	Media	X	X	X	X

Acción Indicador/es Responsable/s Prioridad 2025 2026 2027 2028

2. Área de Categorización del Personal							
2.1 Revisión y actualización de criterios de clasificación interna para garantizar equidad en oportunidades y evitar sesgos de género en los procesos de designación y promoción.	Documentación revisada y modificaciones implementadas.	Dirección y Administración.	Alta	X	X	X	X
3. Área de Capacitación							

3.1 Implementar sesiones formativas sobre equidad de género y prevención de discriminación, enfocadas en entrenadores, directivos y personal administrativo.	Nº de formaciones impartidas al año.	Administración.	Media	X	X	X	X
3.2 Sensibilización del personal sobre igualdad de trato y oportunidades, promoviendo la inclusión en el club.	Nº de campañas realizadas.	Administración.	Media	X	X	X	X
4. Área de Desarrollo y Crecimiento							
4.1 Asegurar igualdad de condiciones en los procesos de selección y ascenso dentro del club.	Nº de procesos evaluados con enfoque de equidad.	Dirección y Administración.	Media	X	X	X	X

Acción 2027 2028 Indicador/es Responsable/s Prioridad 2025 2026

5. Área de Bienestar Laboral y Seguridad							
5.1.1 Actualización del protocolo de prevención de riesgos deportivos y seguridad en entrenamientos.	Manual revisado con modificaciones aplicadas.	Administración.	Media	X	X	X	X

5.1.2 Monitoreo de lesiones y seguimiento de incidentes deportivos.	Nº de lesiones registradas (segregado por género y categoría).	Administración.	Media	X	X	X	X
5.1.3 Implementación de protocolos para situaciones de riesgo durante la práctica deportiva.	Documento revisado y Nº de incidencias atendidas.	Administración.	Media	X	X	X	X
5.1.4 Realización de estudios sobre el bienestar emocional y psicosocial de jugadores y personal.	Encuestas y análisis con informe final.	Dirección y Administración.	Media	X	X	X	X
5.2.1 Control y entrega de manuales de seguridad a entrenadores y personal técnico.	Registro de entrega documentado.	Administración.	Media	X	X	X	X
5.2.2 Capacitaciones periódicas sobre prevención de riesgos y seguridad en el club.	Nº de formaciones impartidas.	Administración.	Media	X	X	X	X
6. Área de Conciliación y Equilibrio Personal-Laboral							
6.1 Implementación de medidas que favorezcan la conciliación deportiva y personal.	Información distribuida entre los miembros del club.	Dirección y Administración.	Media	X	X	X	X
6.2 Análisis de permisos, licencias y ausencias relacionadas con la conciliación.	Estudio anual sobre permisos y ausencias según género y motivo.	Administración.	Media	X	X	X	X

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

Acción	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2025	2026	2027	2028
9. Normas de Conducta y Prevención de Situaciones de							

Riesgo							
9.1 Revisión del protocolo de actuación ante conductas inapropiadas en el ámbito deportivo.	Protocolo revisado y actualizado.	Administración.	Media	X	X		X
9.2 Implementación de sesiones de formación y sensibilización sobre prevención de violencia y acoso en el deporte.	Nº de sesiones formativas impartidas. Nº de personas sensibilizadas.	Administración.	Media	X	X	X	X
10. Área de Comunicación y Sensibilización							
10.1 Elaboración y difusión de un Manual de Buenas Prácticas en comunicación inclusiva en el club.	Documento publicado y distribuido.	Administración.	Media	X	X		X
10.2 Capacitación del equipo directivo y técnico en estrategias de comunicación igualitaria.	Nº de actividades de formación realizadas.	Administración.	Media	X	X		X

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

Tabla 11: Protocolo

Elemento	Contenido
Marco normativo	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este protocolo se adecúa a lo exigido por dicha ley, garantizando un sistema riguroso de control y mejora continua.

Finalidad del seguimiento	Comprobar la correcta implementación de las acciones previstas, verificar el cumplimiento de los objetivos definidos e identificar desviaciones o áreas de mejora para asegurar una aplicación eficaz del Plan de Igualdad.
Periodicidad	Revisión semestral , conforme a la Tabla 4: Períodos de Seguimiento del Plan. La última revisión, correspondiente al primer semestre de 2029, se centrará en la evaluación final del ciclo.
Órgano responsable	Comisión de Igualdad , compuesta por personas del área de administración y dirección. Su función es supervisar el cumplimiento del plan, emitir informes, evaluar indicadores y proponer ajustes cuando sea necesario.
Metodología de control	Análisis documental y revisión técnica de: Avance de las acciones previstas Indicadores definidos por área Participación y coordinación interna Detección de buenas prácticas y puntos críticos
Herramientas de seguimiento	Fichas de evaluación por área Indicadores cuantitativos y cualitativos Actas de reuniones de la Comisión Informes semestrales Informe Final de Evaluación
Evaluación final	En el primer semestre de 2029 , se emitirá el Informe Final que recogerá: Resultados alcanzados Grado de cumplimiento por área Dificultades y desviaciones Acciones correctoras Recomendaciones futuras
Carácter extraordinario	Se podrán convocar reuniones adicionales de la Comisión cuando se detecten necesidades urgentes, situaciones imprevistas o se requiera acelerar la implementación de medidas.

Tabla 12: Ficha de evaluación general

Área evaluada	Indicador de seguimiento	Indicador de esperado	Valor obtenido	Resultado	Grado de cumplimiento	Observaciones
Proceso de selección y contratación	Porcentaje de convocatorias sin sesgos de género	100 %				
Formación y sensibilización	Nº de sesiones formativas realizadas por año	≥ 1 formación anual por perfil				
Participación y representación	% de mujeres en órganos de decisión o responsabilidad	Incremento progresivo anual				

Conciliación y corresponsabilidad	Nº de medidas específicas de conciliación adoptadas	≥ 1 medida implementada			
Prevención del acoso y protocolos	Aplicación efectiva del protocolo de prevención	100 % de los casos gestionados			
Visibilidad y promoción del deporte femenino	Nº de campañas de promoción desarrolladas	≥ 2 campañas por temporada			
Comunicación interna y externa	Uso de lenguaje e imagen no sexista en publicaciones	100 % de contenidos revisados			
Cumplimiento del cronograma	Porcentaje de medidas ejecutadas según el calendario previsto	≥ 90 % al final del plan			
Participación de la comisión	Nº de reuniones celebradas / informes elaborados	≥ 1 reunión por semestre			
Evaluación global del plan	Nivel de satisfacción global con los resultados	Alta / Media / Baja (valoración final)			

¿Cómo utilizar el sistema de seguimiento?

- Puede completarse semestralmente o utilizarse como herramienta de evaluación final al cierre del plan (año 2029).
- El campo “resultado obtenido” debe rellenarse con los datos cuantitativos o cualitativos recogidos durante el periodo evaluado.
- El grado de cumplimiento puede expresarse en porcentaje o mediante categorías: Cumplido / Parcialmente cumplido / No cumplido.

Vigencia y revisión del Plan

El Plan de Igualdad del Club Balonmano Morvedre tiene una vigencia prevista de cuatro años, desde 2025 hasta 2029. No obstante, si durante este periodo se detectan necesidades, desviaciones o circunstancias relevantes que justifiquen su actualización parcial o total, la Comisión de Igualdad estará facultada para proponer y aplicar dichas modificaciones, siempre que no se alteren los objetivos fundamentales del plan.

Esta facultad ha sido expresamente delegada por la Junta de socios al constituirse la Comisión como órgano técnico responsable del seguimiento, supervisión y mejora continua del plan.

Una vez elaborado, el Plan de Igualdad del Club Balonmano Morvedre será sometido a aprobación por la Junta de socios, conforme a lo establecido en los estatutos del club. Tras su aprobación, se procederá a su difusión interna y, si corresponde, a su registro ante el organismo competente.

CONCLUSIÓN

La igualdad no es únicamente un principio ético, sino también un mandato legal que todas las organizaciones, incluidas las entidades deportivas, deben asumir con responsabilidad y compromiso. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de promover medidas que garanticen la equidad en todos los ámbitos. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, refuerza esta exigencia, consolidando los planes de igualdad como herramientas de transformación real.

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

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

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