



# PLAN DE IGUALDAD 2025-2029

## ÍNDICE

---

### I. DIAGNOSTICO

|   |    |
|---|----|
| 1. Introducción .....                           | 4  |
| 2. Objetivos del Plan de Igualdad .....         | 6  |
| 3. Ejes de actuación .....                      | 7  |
| 3.1. Organización y gestión interna .....       | 7  |
| 3.2. Actividad deportiva .....                  | 11 |
| 3.3. Prevención de la violencia de género ..... | 15 |
| 3.4. Formación .....                            | 16 |
| 3.5. Comunicación .....                         | 17 |

### II. PLAN DE IGUALDAD

|   |    |
|---|----|
| 1. Organización y gestión interna .....       | 20 |
| 2. Actividad deportiva .....                  | 22 |
| 3. Prevención de la violencia de género ..... | 24 |
| 4. Formación .....                            | 26 |
| 5. Comunicación .....                         | 27 |



# DIAGNÓSTICO

## 1. Introducción.

La presencia de las mujeres en las pistas de padel de Bizkaia se remonta al año 1992 cuando se fundó nuestra federación, pionera en el mundo del padel. Entonces las jugadoras de tenis del Real Club Jolaseta , Real Sociedad de Golf de Neguri y Club de Campo de Laukariz descubrieron las ventajas del padel y comenzaron a organizar pequeños torneos en las primeras pistas de muro que se construyeron en sus instalaciones.

Desde sus comienzos las competiciones oficiales albergaron categorías femenina y masculina tanto en deporte escolar como absoluto, compitiendo con las mismas normativas y en las mismas condiciones.

Los premios tanto en especie como en metálico han sido siempre los mismos para mujeres y hombres, y desde 2022 se alternan los horarios de las finales transmitidas por streaming de un torneo a otro dando la misma importancia a ambas categorías.

La incorporación de la LIGA BIZKAIA por EQUIPOS en 2014 con 16 equipos (160 mujeres) resultó la mejor campaña de impulso para el padel femenino, aunque fue después de la pandemia de 2019 cuando se produjo el impulso importante, para llegar en la actualidad a la participación de 63 equipos (1000 mujeres) participando en un circuito que sigue creciendo.

En los últimos años se han llevado a cabo actividades puntuales orientadas a impulsar la participación femenina en las competiciones por parejas consiguiendo pequeños resultados, siendo uno de los objetivos prioritarios por parte de la nueva directiva el de promover acciones que impulsen su desarrollo.

A pesar del carácter neutro e inclusivo del pádel como deporte, la gestión en los clubes de pádel sigue estando mayoritariamente en manos de hombres. Esto se debe principalmente a que la propiedad y los cargos de responsabilidad en los clubes están ocupados, en su mayoría, por varones. Esta realidad ha generado un desequilibrio en la representación femenina en los espacios de toma de decisiones, lo que puede influir en la falta de visibilidad y protagonismo de las mujeres en algunos aspectos de la estructura organizativa del pádel.

La Junta Directiva de la Federación Bizkaia Padel (FBP) ha considerado oportuno iniciar un proceso de análisis para promover la igualdad de mujeres y hombres y establecer prioridades en función de las necesidades detectadas. Todas las iniciativas que contribuyan a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la federación se recogerán en un Plan de Igualdad que tendrá un alcance temporal de 4 años.

Para elaborar nuestro Plan de Igualdad, hemos participado en el programa de apoyo a las federaciones deportivas de Bizkaia, impulsado por la Dirección de Deportes de la Diputación de Bizkaia, que nos ha proporcionado los recursos materiales necesarios –Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia- y asistencia técnica especializada.

Este documento recoge las conclusiones del trabajo realizado y las líneas de actuación de nuestra federación en el ámbito de la igualdad para los próximos años.

## 2. Objetivos del Plan de Igualdad.

El propósito principal de este plan es realizar un diagnóstico de situación de la FBP desde la perspectiva de género, e incorporar de forma sistemática y estructurada a la gestión de la federación acciones que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.

Más allá de esta aspiración general, se establecen otros objetivos específicos que la FBP quiere cumplir con el desarrollo de este Plan de Igualdad:

- Analizar la estructura de la federación desde la perspectiva de género.
- Incorporar herramientas a la gestión de la federación para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento.
- Aumentar la presencia de mujeres en los distintos estamentos técnicos y deportivos de la federación.
- Identificar los intereses concretos del colectivo femenino programando reuniones on-line de las capitanas de los equipos.
- Programar actividades orientadas a mejorar la participación femenina en la competición oficial.

### 3. Ejes de actuación.

Para llevar a cabo este diagnóstico se ha realizado un análisis cuantitativo de los datos, que ha sido complementado con un contraste cualitativo de los mismos por parte del personal de la federación. Se han analizado cinco áreas: organización y gestión interna; actividad deportiva; violencia de género; formación; y comunicación.

#### 3.1. Organización y gestión interna.

##### 3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

En la Nueva Junta Directiva se ha trabajado para que la mitad de sus miembros sean mujeres como así refleja su composición.

**Presidente** .D. Francisco Javier Fernández del Caño.

**Vicepresidentas:** Dña. Nerea Olano Iriarte y Dña. Amaia Martín Aguirre.

**Vocales:**

D. Ismael de Arriba

D. David González

Dña. Teresa Meso

Dña. Joana Madariaga

D. Karmel Idarraga

**Tesorero y Secretario.** D. Alberto Larrondo Larrañaga

La composición de la Junta Directiva mantiene una estructura paritaria entre hombres y mujeres: 45% hombres y 55% mujeres.

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

La Asamblea de la FBP está compuesta al 100% por hombres , responsables de los 10 clubs de padel

### **3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.**

**Gerente:** Alberto Larrondo Larrañaga

**Gestión y coordinación de Competiciones (Escolar, CBPs, Padel+):** María Nebreda Villalonga

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

Las partidas del presupuesto que pueden tener un mayor impacto de género son las siguientes:

- Servicio de profesionales independientes 8.406.€ ( 35% mujeres)
- Material deportivo 7.507€ (participación 90% hombres / 10% mujeres)
- Organización eventos deportivos 19.480€ (participación 85% hombres/15% mujeres)

La única partida que mantiene una distribución de gasto similar al porcentaje de mujeres (licencias) de la federación es Servicio de profesionales independientes. Las otras partidas destinan un mayor gasto a los hombres incidiendo en la tasa relativa calculada.

Partiendo de la base de que todas las cuotas son iguales entre mujeres y hombres, esta Federación realizará anualmente el impacto de género de los presupuestos.

### Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA  | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| La normativa de la federación incluye la perspectiva de género.                            | X  |    | Normativa revisada y modificada                   |
| Existen criterios retributivos para cada estamento, por escrito.                           |    | X  |   |
| Se han adoptado medidas para favorecer la participación de mujeres en órganos de gobierno. | X  |    | Nueva Junta con 50% mujeres                       |
| Existe un Plan de Igualdad previo.   |    | X  |   |

La Nueva Normativa a implantar en 2025 incluye la perspectiva de género y en las próximas elecciones se fomentará la participación de mujeres en órganos de gobierno y en las decisiones enfocadas al incremento de su participación en las competiciones por parejas.

## **3.2. Actividad deportiva.**

### **3.2.1. Licencias deportistas, por categoría y sexo.**

En la actualidad de 3389 licencias ORO:

1212 son femeninas (36%)  
2177 son masculinas (64%)

De las 143 Licencias Plata +Bronce:

41 son femeninas (36%)  
92 son masculinas (64%)

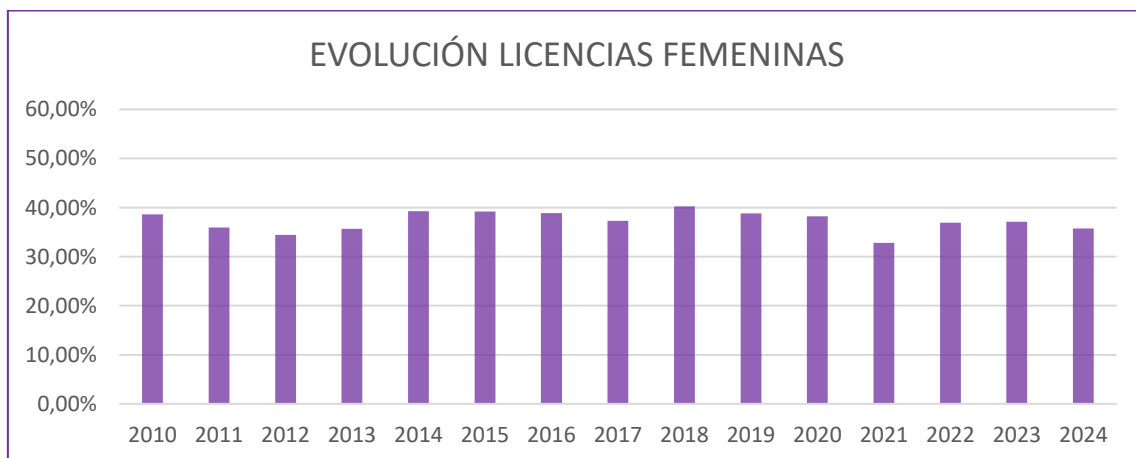
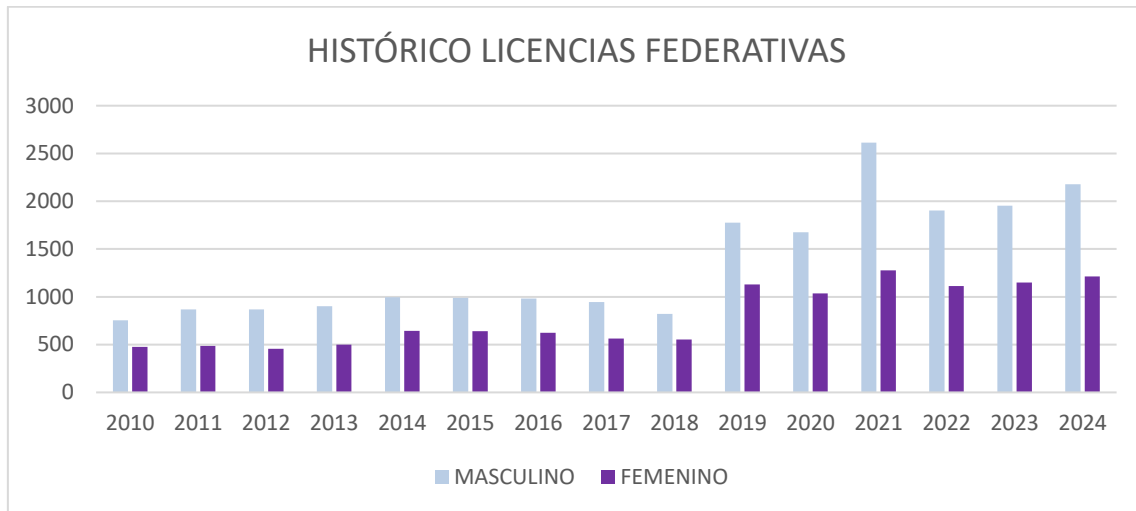
De las 348 Licencias Escolares:

98 son femeninas (29%) y 250 son masculinas (71%)

58 Lic. Benjamines: 17 femeninas (30%) 41 masculinas (70%)  
125 Lic. Alevines: 38 femeninas (31%) 87 masculinas (69%)  
165 Lic. Infantiles: 71 femeninas (43%) 94 masculinas (57%)

La categoría infantil escolar es la única que registra unos parámetros paritarios entre licencias masculinas y femeninas. En términos globales, el porcentaje de licencias femeninas ronda el 35% del total de las licencias de la federación.

### Evolución histórica del número de licencias:



A pesar del aumento del número de licencias femeninas registrado desde 2010, de 475 a 1.212, no ha supuesto un aumento en el porcentaje de licencias femeninas sobre el total de licencias. De hecho, ha disminuido el peso de las licencias femeninas, de 38,59% a 35,76%.

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

|                               |          |
|-------------------------------|----------|
| Licencias técnicos NIVEL I    | 34       |
| Licencias técnicos NIVEL II   | 11       |
| Licencias técnicos NIVEL III  | 1        |
| Licencias técnicas NIVEL I    | 9        |
| Licencias técnicas NIVEL II   | 1        |
| Licencias Técnicas Femeninas  | 18% (10) |
| Licencias Técnicos Masculinos | 82% (46) |



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

Licencias cualificación Federación Española de Padel:

|                                |   |               |
|--------------------------------|---|---------------|
| Licencias árbitro 1ª categoría | 3 | (en activo 2) |
| Licencias árbitro 3ª categoría | 7 | (en activo 5) |
| Licencias árbitra 1ª categoría | 1 | (en activo 1) |
| Licencias árbitra 3ª categoría | 6 | (en activo 3) |

**Información cualitativa**

| INFORMACIÓN CUALITATIVA   | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|---|----|----|---|
| Se han desarrollado proyectos específicos relacionados con las mujeres y el deporte.                          | x  |    | Liga matinal con escasa participación             |
| Se han realizado adaptaciones (técnicas, de materiales, etc.) para favorecer la participación de las mujeres. | x  |    | Cambio de Bolas más vivas/ ligeras.               |



### 3.3. Prevención de la violencia de género.

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

No tenemos control de las quejas o denuncias relacionadas con la violencia de género y como Federación no se ha recibido en los últimos años ninguna formal.

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

No tenemos ninguna falta disciplinaria por violencia de género .

#### Información cualitativa

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

### 3.4. Formación.

Durante el curso 2024 se han realizado 2 cursos de Monitor/a de pádel **Nivel I** en los que participaron 45 personas de las que 5 fueron mujeres.

También se realizó 1 curso de Monitor/a de pádel **NIVEL II** en el que participaron 12 personas de las que 1 fue mujer.

#### 3.4.1. Número de docentes de cada curso/seminario/jornada y número de mujeres técnicas docentes/ponentes en cada uno.

Los docentes de cada curso/seminario son 5 de los que 1 en algunas ocasiones es mujer.

#### Información cualitativa

| INFORMACIÓN CUALITATIVA  | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| Se han incorporado contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de formación/sesiones técnicas/jornadas. | -  | -  | Delegado en la Vasca.                             |

### 3.5. Comunicación.

#### 3.5.1. Número de fotografías en las que aparecen mujeres del total de publicaciones con imágenes (último mes de la red social que se elija).

En los torneos la participación femenina es de un 20% y este es el porcentaje de mujeres que aparecen en la web, teniendo especial cuidado en que aparezcan las fotos de todas las que juegan.



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

En las publicaciones en redes sociales como instagram el número de noticias sobre mujeres es superior al de hombres, poniendo especial atención en que así sea



**Información cualitativa**

| INFORMACIÓN CUALITATIVA  | SÍ | NO | En caso afirmativo, explicar y señalar resultado. |
|--|----|----|---|
| Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.                    |    | X  |   |
| Se han establecido criterios de comunicación para visibilizar a mujeres y hombres. |    | X  |   |
| Se han lanzado campañas para promover la presencia de mujeres referentes.          |    | X  |   |



3.3.

## PLAN DE IGUALDAD

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

# 1 ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

|                  |  |
|------------------|--|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad. |
|------------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS |  | ACCIONES |  | PLAZO     | RESPONSABLE                    | INDICADORES   |
|-----------------------|--|----------|--|-----------|--------------------------------|---|
| 1.1                   | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la <b>normativa</b> de la federación o entidad. | 1.1.1    | Revisar la Normativa y efectuar las modificaciones correspondientes.   | 2025      | Gerente                        | 100% revisados  |
| 1.2                   | Llevar a cabo una <b>gestión de personas</b> que garantice la igualdad de mujeres y hombres.   | 1.2.1    | Incentivar la participación de mujeres en los Órganos de Gobierno ( Asamblea, Junta directiva y Comités)                                     | 2025/2029 | Presidente/ Vicepresidentes/as | 100%  |
| 1.3                   | Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la <b>gestión presupuestaria</b> de | 1.3.1    | Aplicar medidas correctoras (acción positiva, redistribución, etc.) en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género. | 2025/2029 | Junta Directiva                | Incremento del gasto realizado en mujeres en cada partida presupuestaria.         |
|                       |  | 1.3.2    | Presentar este Nuevo plan de Igualdad a la Asamblea para su aprobación.  | 2025      | Presidente                     | % de votos a favor de la aprobación sobre el total de componentes de la Asamblea. |

|     |   |       |  |      |                          |   |
|-----|---|-------|--|------|--------------------------|---|
|     | la federación o entidad.  | 1.3.3 | Visibilizar el Plan de Igualdad aprobado en un apartado específico de Igualdad en la web   | 2025 | Gerente                  |   |
| 1.4 | Incrementar la presencia de mujeres en los <b>órganos de gobierno</b> de la federación o entidad. | 1.4.1 | Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas.  | 2025 | Presidente               | Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.<br>Incremento del número de mujeres en la Junta Directiva.<br>% de mujeres en la Junta Directiva. |
| 1.5 | <b>Adquirir y proyectar el compromiso</b> de la federación con la igualdad de mujeres y hombres.  | 1.5.1 | Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres. | 2025 | Responsable Comunicación | Nº de acciones realizadas para visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad.<br>% de soportes y canales de comunicación donde se visibiliza la igualdad de género                |

## 2 ACTIVIDAD DEPORTIVA

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>OBJETIVO GENERAL</b> | <b>Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva.</b> |
|-------------------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES  | PLAZO | RESPONSABLE   | INDICADORES |                     |  |
|-----------------------|---|-------|---|-------------|---------------------|--|
| 2.1                   | Garantizar una <b>oferta deportiva</b> adecuada a las necesidades de las mujeres. | 2.1.1 | Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada, prestando especial atención a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, e inmigrantes, e incorporando la perspectiva interseccional. | 2025/2029   | Junta Directiva     | Nº de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas.                                   |
|                       |   | 2.1.2 | Adoptar medidas estructurales para aumentar la participación deportiva de las mujeres y favorecer su adherencia a la modalidad (adecuación de la oferta, creación de categorías, etc.).   | 2025/2029   | Comité Padel Mujer  | Nº de medidas adoptadas.<br>Variación de las licencias de categorías femeninas respecto al año anterior. |
|                       |   | 2.1.3 | Favorecer la integración de personas con diversidad funcional en las actividades convencionales y crear un apartado específico en la web  | 2025        | Comité Padel Plus + | Nº de acciones llevadas a cabo<br>Nº de participantes en cada evento organizado con este objetivo.       |
| 2.2                   | Incentivar la presencia de mujeres en el estamento técnico.                       | 2.2.1 | Acordar con la FVP posibles estrategias para incentivar la presencia de mujeres en los cursos de Formación de técnicos/as.  | 2025        | Junta directiva     | Nº mujeres en los cursos de formación  |

1º Medida estructural adoptada para aumentar la participación deportiva de las mujeres:

## 1ª JORNADA de REFLEXION del PADEL FEMENINO. 8 Junio 2025



En la Federación BizkaiaPadel llevamos mucho tiempo analizando la creciente evolución del pádel FEMENINO y somos muy conscientes de lo importantes que habéis sido las capitanas de los equipos femeninos, y de vuestro esfuerzo y trabajo por sacar adelante cada jornada.

Pero tenemos que seguir trabajando y creciendo **JUNTAS**.

Por todo ello la FBP os **INVITA** a las capitanas (o a una representante) de TODOS los equipos FEMENINOS a una jornada de reflexión para seguir creciendo más con vuestras ideas y compartir ideas y jugar con las mejores jugadoras del circuito FBP.

Terminando con una MasterClass de nutrición.

## 3 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

|                  |   |
|------------------|---|
| OBJETIVO GENERAL | Integrar la prevención de la violencia de género en toda la actividad de la organización. |
|------------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | ACCIONES  | PLAZO     | RESPONSABLE           | INDICADORES   |
|--|---|-----------|-----------------------|---|
| 3.1<br>Adoptar medidas de <b>prevención</b> de la violencia de género.                   | 3.1.1<br>Revisión del Régimen Disciplinario e incorporar si fuese necesario, un régimen sancionador específico en materia de violencia de género.                   | 2025      | Comité de competición | Nº de sanciones impuestas en materia de violencia de género   |
|  | 3.1.2<br>Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la federación que tenga contacto con menores.                | 2025/2029 | Comité de competición | % de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.  |
|  | 3.1.3<br>Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género  | 2025/2029 | Comité de competición | Número de denuncias recibidas   |
| 3.2<br>Promover la <b>sensibilización y formación</b> en torno a la violencia de género. | 3.2.1<br>Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado. | 2025/2029 | Gerente               | Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.<br>% de entidades y personas a las que se les ha enviado información sobre el total de entidades y personas integrantes, por sexo. |

|  |       |   |           |         |   |
|--|-------|---|-----------|---------|---|
|  | 3.2.2 | Pedir la implicación activa en la erradicación de la violencia, la intolerancia y la discriminación por cualquier motivo. | 2025/2029 | Gerente | Nº de personas a las que se les ha enviado la información |
|--|-------|---|-----------|---------|---|

# 4 FORMACIÓN

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>OBJETIVO GENERAL</b> | <b>Incorporar la perspectiva de género en toda actividad formativa de la federación o entidad.</b> |
|-------------------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS |   | ACCIONES |   | PLAZO     | RESPONSABLE   | INDICADORES   |
|-----------------------|---|----------|---|-----------|---|---|
| 4.1                   | Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la <b>formación del personal</b> administrativo y deportivo de la federación. | 4.1.1    | Promover la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres (asistencia a cursos, jornadas, etc.). | 2025/2029 | Presidente , Junta Directiva, comisiones de trabajo | Nº de cursos sobre los que se informa al personal.<br>Nº de cursos realizados por sexo y puesto/estamento.  |
|                       |   | 4.1.2    | Organizar internamente sesiones de sensibilización y/o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.         | 2025/2029 | Presidente , Junta Directiva, comisiones de trabajo | Nº de sesiones internas organizadas.<br>Nº de participantes por sexo, puesto/estamento.<br>% de participantes respecto al total de cada puesto/estamento. |

**OBJETIVO GENERAL**

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

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS |   | ACCIONES | PLAZO   | RESPONSABLE | INDICADORES   |  |
|-----------------------|---|----------|---|-------------|---|--|
| 5.1                   | Implantar el uso de un <b>lenguaje inclusivo y no sexista</b> en toda la documentación y comunicación de la federación. | 5.1.1    | Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.   | 2025        | Presidente , Junta Directiva, comisiones de trabajo | Nº de documentos revisados.<br>% de documentos internos que están redactados en un lenguaje inclusivo sobre el total de documentos.  |
|                       |   | 5.1.2    | En la organización de eventos deportivos de carácter extraordinario, campeonatos territoriales y otros eventos de captación o promoción, realizar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje. | 2025/2029   | Comité comunicación<br>Presidente                   | % de eventos en cuya comunicación se ha realizado un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.  |
|                       |   | 5.1.3    | Eliminar, en su caso, todas las expresiones de carácter sexista respecto a la participación de mujeres no deportistas en las competiciones o eventos (azafatas con tacones, faldas, etc.).    |             |   | % de eventos en los que no existen expresiones de carácter sexista respecto al total de eventos.   |
| 5.2                   | <b>Visibilizar a las mujeres</b> de la modalidad en los diferentes soportes de comunicación.                            | 5.2.1    | Distribuir equitativamente los espacios concedidos a los hombres y a las mujeres (en el espacio ocupado y en el orden en que se proporciona la información), en los diferentes soportes.      | 2025/2029   | Presidente<br>Responsable Comunicación              | Nº de soportes en los que se muestra información sobre hombres y mujeres en la federación, por tipo y sexo.<br>% de soportes en los que se muestra información relativa a hombres y a mujeres de forma equitativa. |

|     |   |       |   |           |                         |   |
|-----|---|-------|---|-----------|-------------------------|---|
|     |   |       |   |           |                         | <p>% de soportes en los que la información relativa a los hombres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p> <p>% de soportes en los que la información relativa a las mujeres es prioritaria (orden, tamaño, extensión, etc.) sobre el total de espacios compartidos.</p> |
| 5.3 | <p><b>Visibilizar a las mujeres</b> de la modalidad en los diferentes soportes de comunicación.</p> | 5.3.1 | Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad. | 2025/2029 | Comité mujer e igualdad | <p>Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.)</p>  |



# PLAN DE IGUALDAD 2025-2029