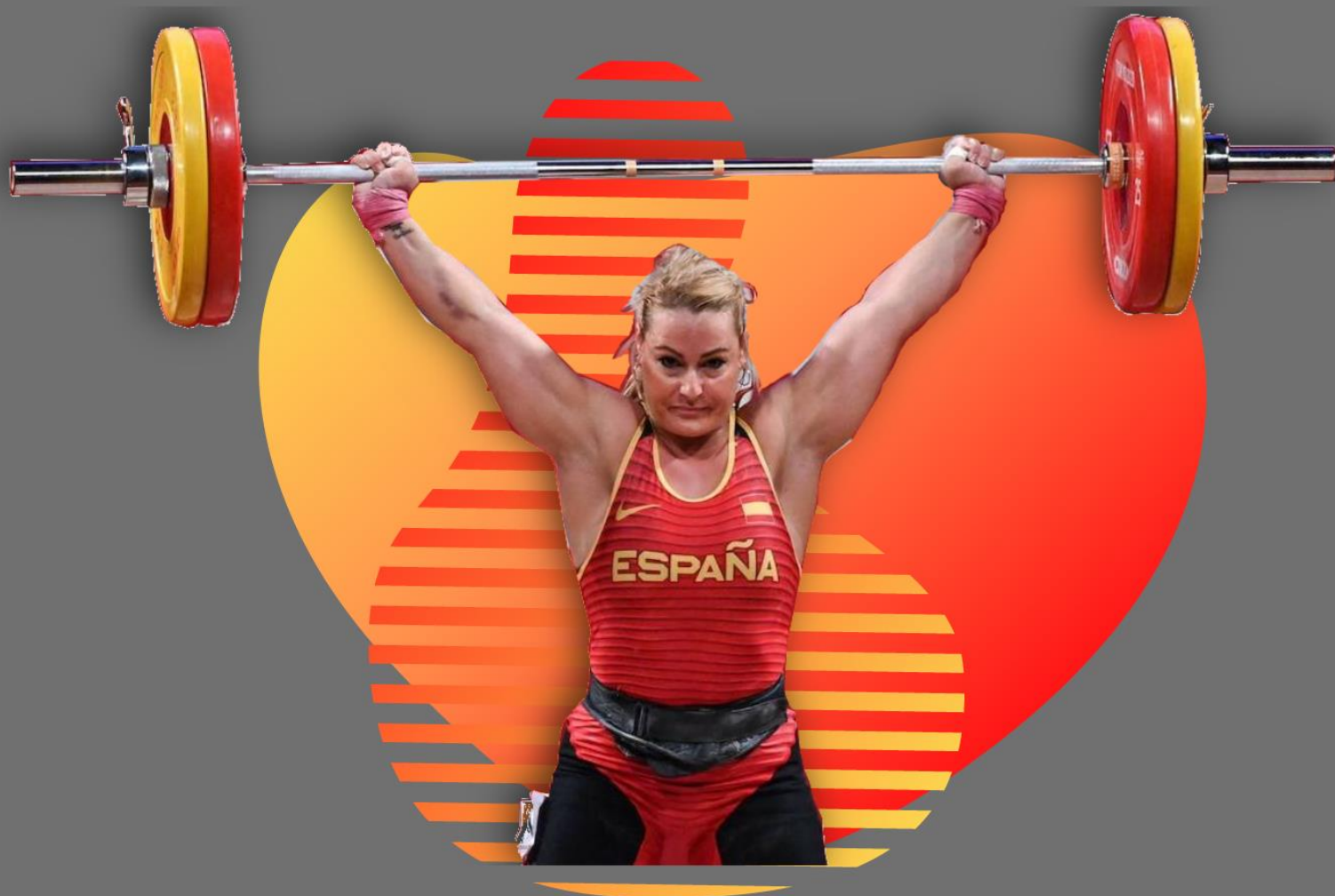


# PLAN DE IGUALDAD

Promoción de Igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres

Real Federación Española de Halterofilia



**CS**  
Consejo  
Superior  
de Deportes



**M D** + Programas  
Mujer y Deporte

# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
1.1. Historia de la Halterofilia .....	5
1.2. Estructura de la Real Federación Española de halterofilia.....	8
1.3. Compromiso de la Real Federación Española de halterofilia con la igualdad de género. ....	9
1.4. Legislación y Planes de Igualdad .....	11
<b>2. COMISIÓN DE IGUALDAD</b> .....	<b>14</b>
<b>3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN</b> .....	<b>16</b>
A. Órganos de gobierno de la Real Federación Española de Halterofilia. ....	16
I. Junta directiva.....	16
II. Asamblea General.....	17
B. Características de la Real Federación Española de Halterofilia.....	18
C. Aspectos claves del área deportiva de la Real Federación Española de Halterofilia. ....	21
I. Evolución de las licencias federativas de deportistas.....	21
II. Participaciones totales de deportistas en campeonatos nacionales. ....	23
III. Número de licencias federativas de entrenadores y entrenadoras.....	24
IV. Número de licencias federativas de jueces y juezas por categorías.....	24
V. Número de seleccionadores y seleccionadoras nacionales .....	26
VI. Número de inscripciones a cursos federativos de jueces y juezas .....	27
D. Aspectos claves en situaciones laborales de la Real Federación Española de Halterofilia. ....	28
I. Proceso de selección y contratación.....	28
II. Clasificación profesional.....	28
III. Formación. ....	29
IV. Promoción profesional. ....	29
V. Conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	30

VI. Retribuciones .....	30
VII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	31
<b>4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS. ....</b>	<b>34</b>
4.1. Organización y Funcionamiento Interno .....	34
4.2. Proyecto Deportivo .....	35
4.3. Plan de Formación .....	36
4.4. Plan de Comunicación .....	37
<b>5. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS. ....</b>	<b>39</b>
5.1. Organización y Funcionamiento Interno .....	39
5.2. Proyecto Deportivo .....	43
5.3. Plan De Formación.....	47
5.4. Plan de Comunicación .....	49
<b>6. ORGANIGRAMAS DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>53</b>
6.1. Organización y Funcionamiento Interno.....	53
6.2. Organigrama Del Plan Deportivo .....	54
6.3. Organigrama de Actuaciones del Plan de Formación .....	55
6.4. Organigrama de Actuaciones del Plan de Comunicación .....	56



# INTRODUCCIÓN

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Historia de la Halterofilia

La halterofilia es considerada un deporte de gran antigüedad en nuestra sociedad, situando sus orígenes en el año 3600 a.C en la antigua China. Los emperadores realizaban pruebas de levantamiento de peso, cuya práctica perduraría durante varias generaciones, donde demostraban su capacidad de liderazgo y poder. De esta manera, la halterofilia suponía demostrar quién disponía de una mayor fortaleza física en el levantamiento de peso, poseyendo una capacidad honorable.

La halterofilia como disciplina actual nació en Francia en el año 1813. A mediados del siglo XIX, el levantamiento de pesas empezó a tomar importancia como deporte, con la creación de la primera escuela fundada por Wilhelm Türk, en Viena; a finales del siglo XIX consiguió, en Europa central, una gran popularización. En el año 1896 la halterofilia formó parte por primera vez de las disciplinas olímpicas en los Juegos Olímpicos de Atenas 1896, además, en 1898 se realizó el primer campeonato mundial de halterofilia, en Viena.

La Federación Internacional de Halterofilia (IWF) se funda en el año 1905, la cual regula este deporte, formado inicialmente por catorce países; hasta entonces, la halterofilia estaba dirigida por la Federación Internacional de Lucha Libre. Actualmente la IWF cuenta con 192 federaciones afiliadas y está considerada como una de las seis federaciones deportivas internacionales más grandes del mundo.

En los Juegos Olímpicos de Amberes 1920, tienen lugar las categorías según el peso, las modalidades olímpicas se instituyeron más tarde, en Ámsterdam 1928: fuerza, arrancada y dos tiempos. En 1972, en Múnich, fue suprimido el movimiento de fuerza, dejando únicamente las otras dos modalidades.

En el año 1966 se fundó la Real Federación Española de Halterofilia como federación independiente, pues hasta el año 1966 pertenecía a la Federación Española de Gimnasia. Desde entonces, un total de seis presidentes han dirigido la federación:

- Juan Francisco Marcos Becerro (1966 - 1977)
- Jaime Figueras Grau (1977 - 1981)
- Pedro Varez Velado. (1981 - 1992)
- Rafael Santoja Gómez (1992 - 2000)
- Emilio Estarlik Lozano (2000 - 2016)
- Constantino Iglesias Rodríguez (2016 - Actualidad)



Wilhelm Türk funda la 1ª Escuela de levantamiento de pesas 1.844



1.896 La Halterofilia figura en el programa de los primeros Juegos Olímpicos modernos de Atenas



1.898 se celebra el primer campeonato mundial de Halterofilia en Viena



1.905 fundación de la Federación Internacional de Halterofilia



1.950 a 1966 la F.E.H. pertenece a la Federación de Gimnasia



1.966 fundación de F.E.H. como Federación Independiente

En relación con la halterofilia femenina, se aprobó la incorporación de la mujer en el Congreso de la Federación Internacional celebrado en el año 1984, celebrando el primer Campeonato del Mundo de halterofilia femenina en el año 1987. Actualmente se figuran ocho categorías masculinas y siete femeninas definidas por el peso corporal.

A nivel nacional, se puede destacar la importante figura de Lydia Valentín, siendo una de las mejores deportistas de todos los tiempos de la historia de España, con tres medallas totales de los cuatro juegos olímpicos que disputó a lo largo de su vida deportiva. Fue en Pekín 2008 donde consiguió su primera medalla de plata, en Londres 2012 consiguió el oro y el bronce en Río de Janeiro 2016. Además, cuenta con 12 medallas europeas casi consecutivas desde 2007 hasta 2019 y con cuatro medallas mundiales. También se aprecian otras deportistas con grandes éxitos conseguidos, como Sandra Gómez Torres con medallas de bronce y plata en campeonatos del mundo y europeos, Mónica Carrió Esteban, también con medallas de plata y bronce en mundiales y europeos, y Atenery Hernández, medallista de plata en el campeonato europeo.



## 1.2. Estructura de la Real Federación Española de halterofilia

Los estatutos de la Real Federación Española de halterofilia recogen en su primer artículo que *es una Entidad Asociativa privada, con personalidad jurídica propia e independiente de sus asociados, declarada por Ley de utilidad pública, cuyo ámbito de actuación se extiende al conjunto del territorio del Estado Español, y que se rige por lo dispuesto en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, por los Reglamentos de desarrollo de dicha Ley, por los presentes Estatutos y por sus Reglamentos internos.* Al formar parte del objeto de la Real Federación Española de Halterofilia la organización y promoción de la Halterofilia como deporte olímpico, se encuentra afiliada al Comité Olímpico Español y acata, dentro del respeto al Ordenamiento Jurídico Español, las reglas que rigen el Comité Olímpico Internacional y el Comité Olímpico Español y los acuerdos de los mismos.

La Real Federación Española de halterofilia está integrada por federaciones deportivas de ámbito autonómico, clubes deportivos, deportistas, técnicos/as-entrenadores/as, jueces/zas-árbitros/as, que se dediquen al deporte de la halterofilia. La estructura de Federaciones de ámbito autonómico se conforma por las siguientes Federaciones: Comunidad Valenciana, Galicia, País Vasco, Andalucía, Extremadura, Cataluña, Madrid, Rioja, Castilla la Mancha, Castilla León, Islas Baleares, Islas Canarias, Navarra, Asturias, Aragón, Melilla y Murcia.

Las principales modalidades olímpicas de la Real Federación de Halterofilia son la arrancada y los dos tiempos.



### **1.3. Compromiso de la Real Federación Española de halterofilia con la igualdad de género.**

La Real Federación Española de halterofilia presenta en su estructura el Departamento de Mujer y deporte, cuyo objetivo de la comisión es tomar las medidas necesarias para defender la igualdad entre las mujeres y los hombres en el deporte de halterofilia. Las políticas gubernamentales relativas a la mejora del rol de la mujer en la sociedad española tienen también su reflejo en el mundo del deporte; siendo el deporte un escenario especialmente sensible debido a la presencia sesgada masculina y siendo además un referente social de especial visibilidad, las políticas de igualdad son especialmente importantes en este mundo.

Es importante mencionar que, en materia de igualdad de género, la FER se adhiere al Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte promovido por el Consejo Superior de Deporte. Algunos principios destacables de este manifiesto son los siguientes:

*A. Introducir el Principio de Igualdad de Oportunidades como una máxima de calidad en la gestión dentro de la responsabilidad social corporativa de todas aquellas instituciones o entidades relacionadas con la actividad física y el deporte.*

*B. Incluir la perspectiva de género en las políticas de gestión de la actividad física y el deporte para garantizar la plena igualdad de acceso, participación y representación de las mujeres, de todas las edades y condición, en todos los ámbitos y a todos los niveles: como practicantes, gestoras, dirigentes, entrenadoras, técnicas, árbitras, juezas, periodistas e investigadoras.*

*C. Facilitar el acceso y promoción de las mujeres en el deporte de competición, favoreciendo su incorporación y reconocimiento deportivo y social en el alto rendimiento y*

*posibilitando la conciliación de su formación académica, desarrollo personal y profesional”.*

De igual manera, la Real Federación Española de Halterofilia se adhiere a la declaración de Brighthon, siendo la primera conferencia internacional sobre mujer y deporte. Fue organizada por el Consejo Británico del Deporte con el apoyo del Comité Olímpico Internacional, en el año 1994, en Brighthon (Reino Unido). El objetivo predominante de esta declaración fue desarrollar una cultura deportiva, a nivel internacional, que posibilite la participación integral de las mujeres en todos los ámbitos deportivos. Además, dentro de los principios de la declaración, se establece en relación a la equidad e igualdad en sociedad y en el deporte:

*A. Los estados y gobiernos han de hacer todos los esfuerzos necesarios para asegurarse que las instituciones y organizaciones a cargo del deporte respeten las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra las Mujeres.*

*B. La igualdad de oportunidades en cuanto a la participación en el deporte, que sea actividad de ocio o recreo, para promover la salud, o como actuación de alto nivel, es el derecho de cada mujer, sin hacer caso de raza, color, lengua, religión, creencia, orientación sexual, edad, estado civil, invalidez, opinión o afiliación política, origen nacional o social.*

*B. Los recursos, el poder y la responsabilidad han de ser repartidos justamente y sin discriminación sexual, pero cada asignación ha de rectificar los desequilibrios injustificables entre las ventajas disponibles para las mujeres y para los hombres.*

## 1.4. Legislación y Planes de Igualdad

A nivel nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, tiene por objeto principal hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo. En relación al ámbito deportivo, en su Artículo 29, se declara lo siguiente:

*1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.*

*2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.*

Esta ley orgánica declara, en relación a los planes de igualdad, en el artículo 46 el siguiente concepto de plan de igualdad:

*Los planes de igualdad de las empresas son 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. Así como, estos planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Por otro lado, en consonancia con la nueva ley del Deporte 39/2022, destacar que una de sus principales finalidades, descritas en el artículo 3, se basa en:

*El impulso garantista y la salvaguarda de la igualdad efectiva de todas las personas en la práctica deportiva y su adecuado desarrollo, atendiendo particularmente a la desigualdad económica, a la inequidad entre los sexos y a las situaciones de vulnerabilidad social en zonas con especiales dificultades demográficas. Se adoptarán las medidas correctoras que eliminen los obstáculos que impidan dicha igualdad.*

Además, en su marco específico de promoción de igualdad efectiva en el deporte, artículo 4, se especifica que:

*Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a realizar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que será elevado 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.*

De esta manera, surge la necesidad dentro de la Real Federación Española de Halterofilia de elaborar un Plan de Igualdad con el objetivo principal de conseguir una entidad deportiva en igualdad de oportunidades y no discriminación para mujeres y hombres.

Para ello, a continuación, se detalla un análisis de la situación diagnóstico de la federación, con el planteamiento de objetivos generales y específicos, con sus respectivos ejes de actuación, evaluación y seguimiento.



# COMISIÓN DE IGUALDAD

## 2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad de la Federación Española de halterofilia está compuesta por las siguientes cuatro personas:

---

### **Constantino Iglesias Rodríguez**

*Presidente de la Real Federación Española de Halterofilia*

---

### **María Dolores Sánchez Gómez**

*Administrativa de la Real Federación Española de Halterofilia*

---

### **Mónica Carrió Esteban**

*Vicepresidenta de la Real Federación Española de Halterofilia*

---

### **Juan Lama Arenales**

*Secretario General de la Real Federación Española de Halterofilia*

---





**3**

# **RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**



### 3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

#### A. Órganos de gobierno de la Real Federación Española de Halterofilia.

##### I. Junta directiva.

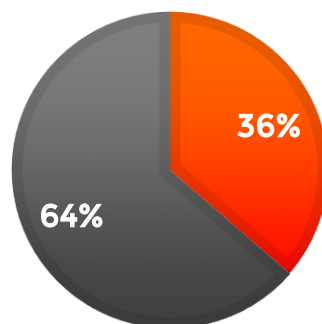
La junta directiva de la Real Federación Española de Halterofilia está compuesta por un total de 11 personas, representado las mujeres un porcentaje menor (36%) que los hombres (64%). La representación de mujeres y hombres, según los cargos de la junta directiva, es la siguiente:

Junta directiva	Mujeres	Hombres
Presidente/a	0	1
Vicepresidente/a	1	1
Vocales	3	4
Tesorero/a	0	1

Los hombres desempeñan las funciones de presidente, vicepresidente, vocal y tesorero, en cambio, las mujeres únicamente desempeñan las funciones de vicepresidenta segunda y vocal.

#### REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA JUNTA DIRECTIVA

■ Mujeres ■ Hombres





## II. Asamblea General

La Asamblea General es el órgano superior de la Real Federación Española de Halterofilia en el que están representados todos los estamentos integrantes de la misma. Estos miembros se eligen cada cuatro años, por sufragio libre y secreto, igual y directo, por los componentes de cada estamento integrado en la federación, con plena sujeción a las clasificaciones y proporciones que reglamentariamente se establezca por las autoridades administrativas competentes.

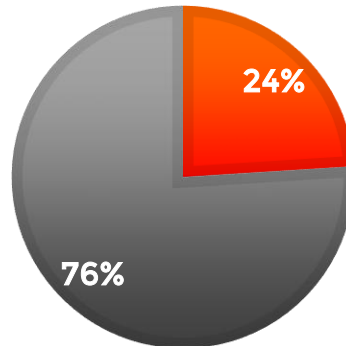
La Asamblea General de la Real Federación Española de Halterofilia está compuesta por un total de 11 entrenadores/as, 20 deportistas, 4 jueces/zas, 31 clubes y 15 presidentes. La distribución de estos estamentos según sexo de las personas integrantes se muestra en la siguiente tabla:

Estamentos Asamblea General	Mujeres	Hombres
Presidentes y Presidentas	0	15
Clubes	-	-
Deportistas	9	11
Entrenadoras y entrenadores	2	9
Juezas y Jueces	1	3

En todos los estamentos se aprecia un mayor porcentaje de hombres (76%) que de mujeres (24%), especialmente en el número de presidentes, con ninguna representación femenina, y en el número de entrenadoras y entrenadores.

## REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASAMBLEA GENERAL

■ Mujeres ■ Hombres



### B. Características de la Real Federación Española de Halterofilia.

La plantilla de la Real Federación Española de Halterofilia está compuesta por un total de ocho trabajadores. A continuación, la siguiente tabla expone los detalles específicos de la plantilla, comparando el número y porcentaje entre ambos sexos, en relación a la edad, antigüedad, tipo de jornada y tipo de contrato. Se observa que hay un número superior de hombres que, de mujeres, con la existencia de tres mujeres en la plantilla, en comparación con cinco hombres. Predomina el tipo de jornada completa y el tipo de contrato indefinido.



Distribución	Número		Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<i>Sexo</i>				
Total Plantilla	3	5	38	65
<i>Edad</i>				
Menos de 25 años	0	0	0	0
de 25 a 35 años	1	2	12,5	25
de 36 a 45 años	0	1	0	12,5
de 46 a 55 años	2	2	25	25
de 56 a 65 años	0	0	0	0
Más de 65 años	0	0	0	0
<i>Antigüedad</i>				
Menos de 5 años	2	5	25	62,5
de 56 a 10 años	0	0	0	0
de 11 a 15 años	0	0	0	0
Más de 15 años	1	0	14.3	71.4
<i>Tipo de jornada</i>				
Jornada Completa	1	5	37,5	62,5
Jornada Parcial	0	0	0	0
<i>Tipo de Contrato</i>				
Contrato indefinido	3	5	37,5	62,5
Contrato temporal	0	0	0	0

En la siguiente tabla, se realiza la comparativa entre sexos, número y porcentaje, según grupo profesional, departamento, nivel jerárquico, puesto de trabajo y nivel de responsabilidad. Se observa que las tres mujeres trabajadoras se encuentran en el departamento de administración, con un nivel de responsabilidad medio.

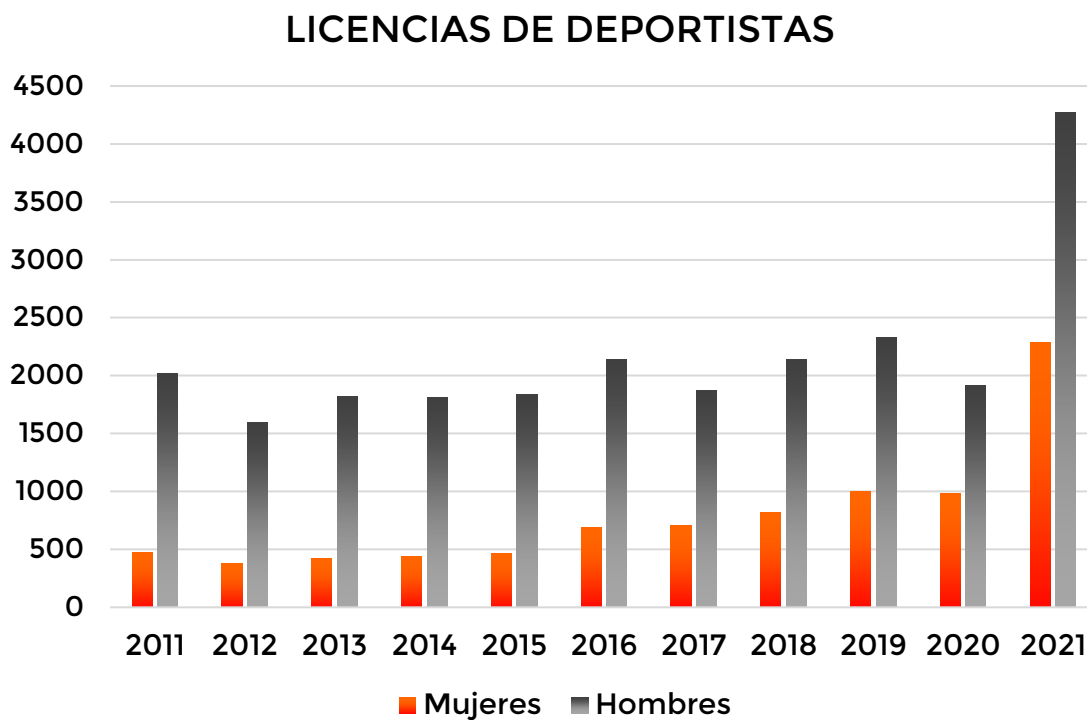
Distribución	Número		Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<i>Grupo profesional</i>				
Técnicos	0	3	0	37,5
Administrativos	3	2	37,5	25
<i>Departamento</i>				
Técnico	0	3	0	37,5
Administración	3	2	37,5	25
<i>Nivel jerárquico</i>				
Responsables	0	1	0	12,5
Mandos intermedios	0	2	0	25
Personal de base	3	2	37,5	25
<i>Puesto de trabajo</i>				
Secretario General	0	1	0	12,5
Director Técnico	0	2	0	25
Ayudante Técnico	0	1	0	12,5
Administrativo	3	1	37,5	12,5
<i>Nivel de responsabilidad</i>				
Nivel alto	0	3	0	37,5
Nivel medio	3	2	37,5	25
Nivel bajo	0	0	0	0



## C. Aspectos claves del área deportiva de la Real Federación Española de Halterofilia.

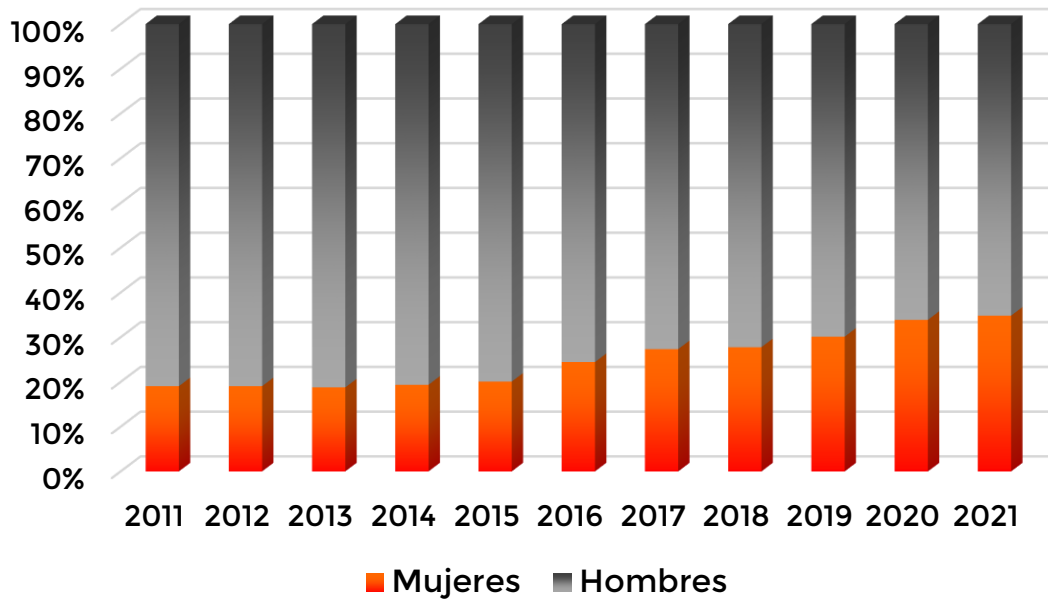
### I. Evolución de las licencias federativas de deportistas.

La comparativa de licencias deportivas totales de halterofilia, desde 2011 hasta la actualidad, se muestra en la siguiente gráfica. Se puede observar que existen un número superior de licencias de hombres que de mujeres durante todos los años, consiguiendo en el año 2021 un total de 4.273 licencias masculinas y 2.283 licencias femeninas.



No obstante, se puede apreciar en la siguiente gráfica de porcentajes, que esta diferencia ha disminuido con el paso de los años, aumentando de manera significativa la participación de mujeres. Se observa como aproximadamente, en 2011, existía un 15% de licencias femenina frente a un 85% de licencias masculinas; en cambio, actualmente, se puede apreciar un 32% de licencias femeninas en comparativa con un 68% de licencias masculinas.

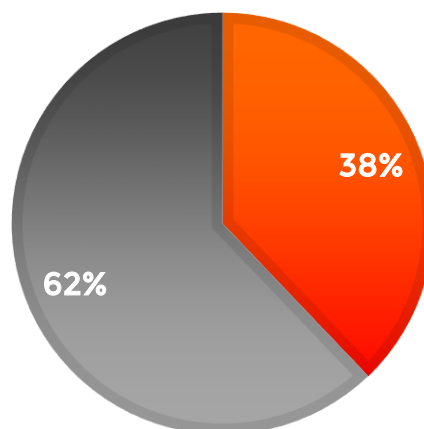
## PORCENTAJE DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS



Finalmente, esta superioridad de licencias masculinas también se puede apreciar por categorías de competición. Por ejemplo, en la categoría absoluta se inscribieron en el año 2022 un total de 2.396 licencias masculinas y 1.470 licencias femeninas. La representación en porcentajes es la siguiente:

## LICENCIAS DEPORTIVAS EN CATEGORÍA ABSOLUTA

Mujeres Hombres

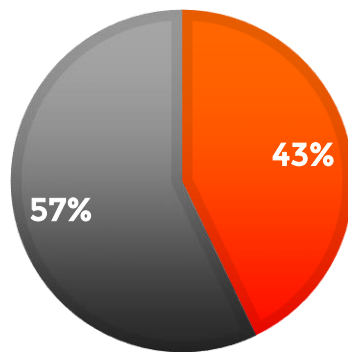


## II. Participaciones totales de deportistas en campeonatos nacionales.

Las participaciones totales a campeonatos nacionales son superiores en hombres con un total de 1381 participantes masculinos y un total de 1037 participantes femeninos.

### PARTICIPACIONES A NIVEL NACIONAL

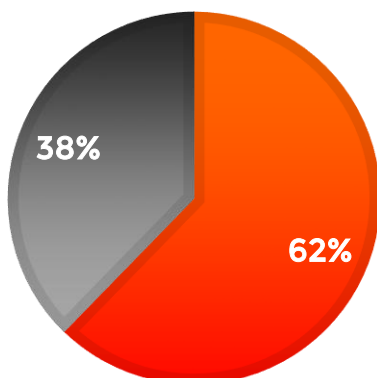
■ Mujeres ■ Hombres



Contrariamente, a nivel internacional, existen más participaciones femeninas, con un total de 38 mujeres y 23 hombres. Comparando entre los años 2022 y 2021, se puede apreciar cómo se ha invertido este dato, existiendo en el año más participaciones masculinas a nivel internacional.

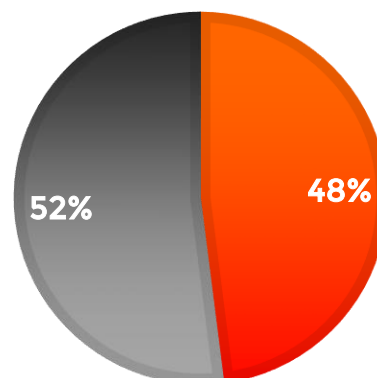
### PARTICIPANTES A NIVEL INTERNACIONAL AÑO 2022

■ Mujeres ■ Hombres



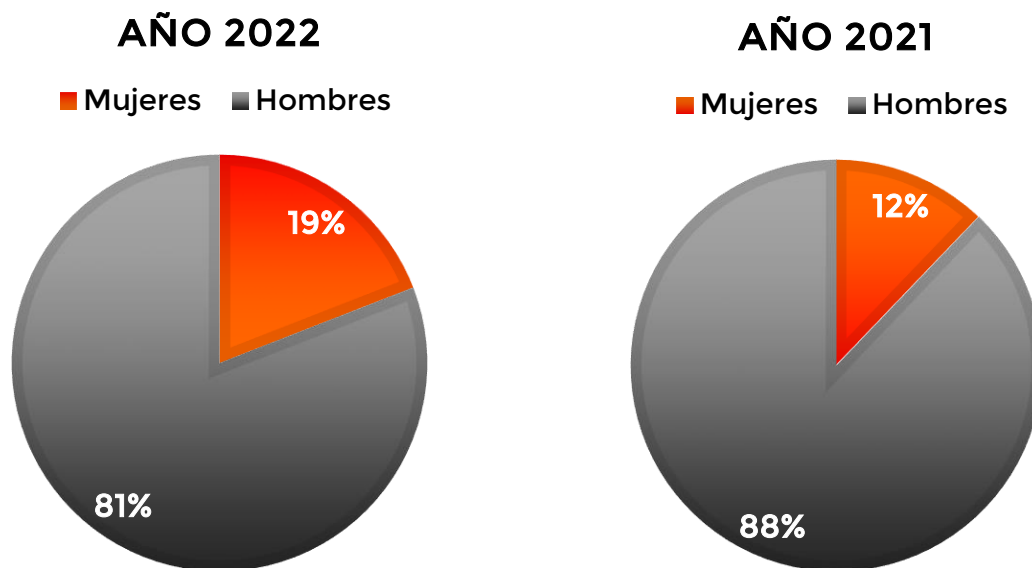
### PARTICIPANTES A NIVEL INTERNACIONAL AÑO 2021

■ Mujeres ■ Hombres



### III. Número de licencias federativas de entrenadores y entrenadoras

En las gráficas se puede observar un porcentaje muy elevado de entrenadores (81%), en comparación con la representación total de entrenadoras (19%). De esta manera, actualmente hay un total de 216 licencias de hombres y 51 licencias de mujeres. En comparación con el año anterior se puede apreciar un aumento en el número de entrenadores y entrenadoras, en concreto, 25 entrenadoras y 28 entrenadores más que en 2021.



### IV. Número de licencias federativas de jueces y juezas por categorías

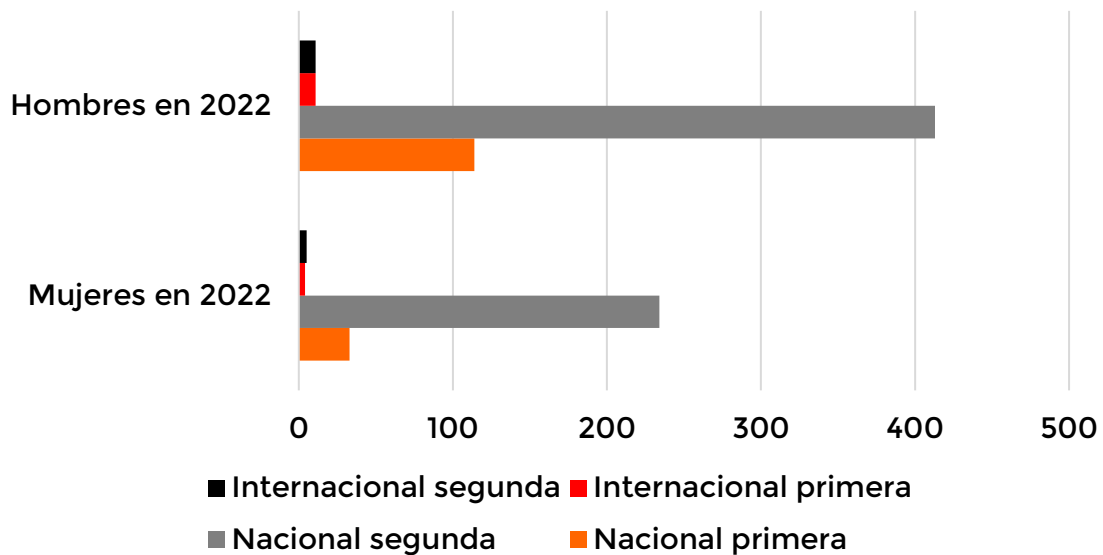
Las licencias totales de jueces y juezas se dividen en dos categorías a nivel nacional (nacional primera y nacional segunda) y en dos categorías a nivel internacional (internacional primera e internacional segunda). Actualmente, el número de licencias activas de jueces es superior al número de licencias de juezas, con 413 jueces en nacional segunda, 114 jueces en nacional primera, 11 jueces en internacional segunda y 17 jueces en internacional primera; en comparativa con 234 juezas en activo en nacional segunda, 33 juezas en nacional primera, 5 juezas en internacional segunda y 4 juezas en



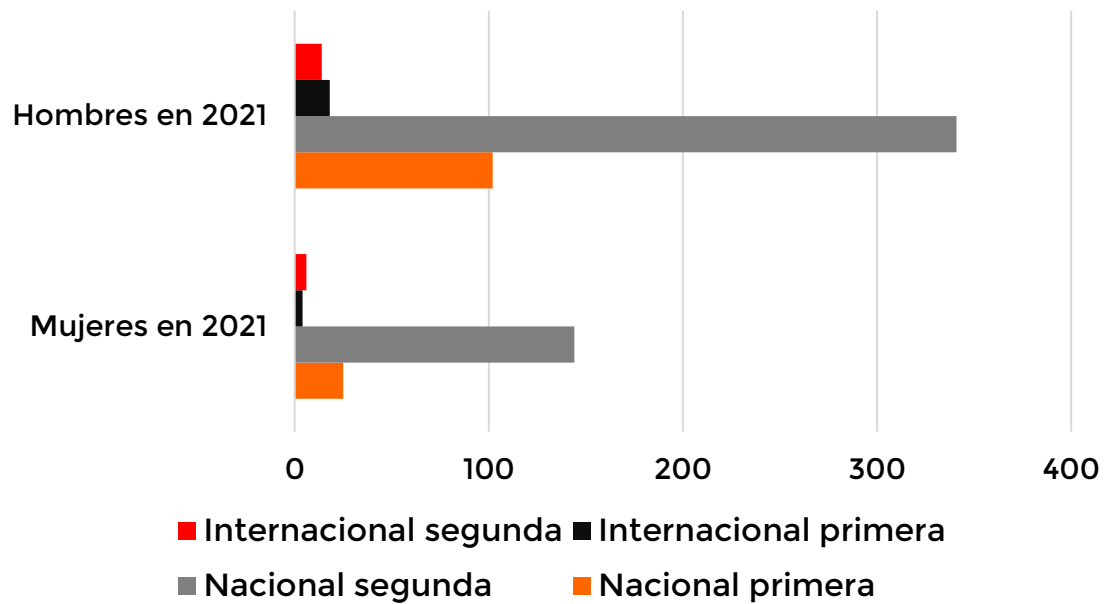
internacional primera. De esta manera, se aprecia una mayor diferencia entre las licencias activa jueces y juezas en la categoría nacional segunda, y una menor diferencia en la categoría internacional segunda.

En comparación con el año anterior se observa un aumento considerable todas las licencias de juezas, excepto en la categoría de internacional segunda, donde se ha tramitado únicamente una licencia menos. El mayor aumento se observa en la categoría nacional segunda con 90 juezas más respecto al 2021.

### Licencias jueces y juezas por categoría



### Licencias jueces y juezas por categoría

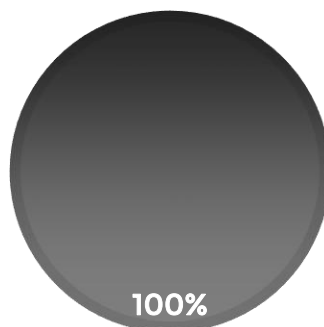


### V. Número de seleccionadores y seleccionadoras nacionales

Actualmente, en la Real Federación Española de Halterofilia únicamente existen dos seleccionadores nacionales, uno para las categorías sub 15 y sub17 y otro para las categorías junior, sub 23 y absoluto, siendo inexistente el desempeño de seleccionadoras femeninas.

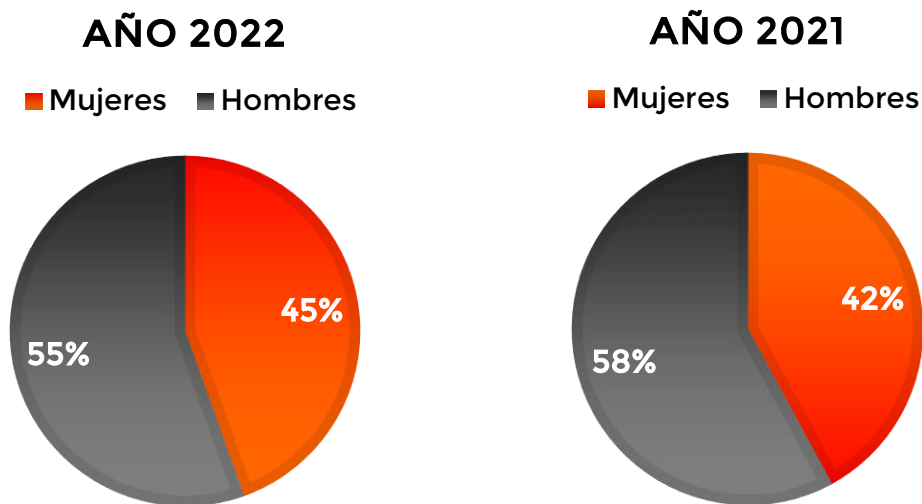
### SELECCIONADORAS Y SELECCIONADORES NACIONALES

■ Mujeres ■ Hombres



## VI. Número de inscripciones a cursos federativos de jueces y juezas

Los cursos federativos de jueces y juezas presentan un número superior inscripciones de hombres que de mujeres. Sin embargo, actualmente, estas diferencias no son tan significativas, existiendo un total de 56 inscripciones de jueces y 45 de juezas. En comparación con el año anterior se observa un aumento general de las inscripciones para jueces y juezas, con un aumento de 13 inscripciones femeninas y de 12 inscripciones masculinas.



## **D. Aspectos claves en situaciones laborales de la Real Federación Española de Halterofilia.**

### **I. Proceso de selección y contratación.**

La Real Federación Española de Halterofilia es la encargada de realizar el sistema de reclutamiento del personal en el proceso de selección y contratación, definiendo los perfiles requeridos para cada puesto. Este proceso de selección se realiza a través de una entrevista personal, elaborada por el Secretario general de la federación, siendo los contenidos más importantes a abordar el nivel de estudios, la experiencia profesional y el grado de movilidad.

*En relación a los aspectos a mejorar de la RFEH, se observa la inexistencia de formularios de solicitud de empleo y de currículum ciego.*

### **II. Clasificación profesional.**

La Real Federación Española de Halterofilia no presenta la definición de los diferentes puestos de trabajo dentro de la organización interna. Además, existen grupos profesionales y secciones dentro de la federación con claro predominio de hombres o mujeres.

*Los aspectos a mejorar dentro de RFEH se relacionan con la inexistencia de una base de datos desagregada por sexos, tipo de contrato y grupo profesional; la falta de una distribución homogénea en los puestos de trabajo; la inexistencia de medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a puestos donde estén infrarrepresentadas; y la no comunicación anual al Comité de federación sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.*

### III. Formación.

El tipo de formación impartida en la Real Federación Española de Halterofilia consiste en la realización de cursos en materia de actualización, reciclaje, capacitación, cualificación, adaptación a modificaciones y en el puesto de trabajo.

*Los aspectos a mejorar* dentro de la RFEH están relacionados con la inexistencia de una formación específica en materia de prevención ante acoso sexual y por razón de sexo.

### IV. Promoción profesional.

En relación a la promoción profesional dentro de la Real Federación Española de Halterofilia, existe un desequilibrio entre el número de mujeres y hombres promocionados. El número total de personas promocionadas en los últimos años ha sido un hombre, accediendo al puesto de Secretario General, con un nivel jerárquico alto.

En primer lugar, el convenio colectivo no prevé criterios de promoción profesional. Las personas que intervienen en la selección son el presidente y el Secretario general, estableciendo los criterios de idoneidad y formación. Se informa a toda la plantilla de las plazas vacantes, sometiéndose primero a un proceso de promoción interna.

*En relación a los aspectos a mejorar*, existe un desequilibrio entre el número de mujeres y hombres promocionados, de igual manera, que no tienen el mismo rol jerárquico. De igual manera, no existen medidas de acción positiva para que, ante igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres en departamentos donde están infrarrepresentadas. Tampoco existen planes de carrera individuales para promocionar.

## V. Conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La Real Federación Española de Halterofilia prevé en el convenio colectivo mejoras para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Algunas mejoras son reajustes de jornada o trabajo a distancia, en función de las necesidades familiares, existencia de días retribuidos al año de libre distribución, teletrabajo, entre otras. Es importante destacar que no existen obstáculos en la federación que dificulten el ejercicio de estos derechos de conciliación, con igualdad de oportunidad de acceso para ambos sexos; y que no se han detectado desigualdades retributivas derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la federación.

A continuación, se expone una tabla con las responsabilidades familiares de la plantilla de la Real Federación Española de Halterofilia:

Responsabilidades familiares	Número		Porcentaje	
	M	H	M	H
Sin responsabilidades familiares.	3	1	37.5	12.5
Con hijos menores de 12 años.	1	0	12.5	0
Familiares dependientes (edad, enfermedad o discapacidad).	1	2	12.5	25

## VI. Retribuciones

La Real Federación Española de Halterofilia aplica a todas las categorías profesionales el convenio colectivo. El salario de una incorporación se determina acorde a la responsabilidad del puesto y el acuerdo que se llegue con el trabajador o la trabajadora. Por otro lado, cualquier tipo de revisión de salario o aumento retributivo sigue los criterios del convenio.

Dentro de la federación, no se aprecian diferencias retributivas entre grupos profesionales, o personas que realizan las mismas

funciones considerados de igual valor. Tampoco se aprecian diferencias entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa, la consecución de objetivos o la prespecialidad del trabajo (presencial o a distancia). Finalmente, no existen retribuciones en especie (coche de empresa, plaza de parking, etc.), complementos salariales (plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, etc.), ni beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

*Los aspectos a mejorar* dentro de la RFEH están relacionados con diferencias retributivas entre departamentos con prevalencia de un sexo, debido a los diferentes niveles jerárquicos.

## **VII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La Real Federación Española de Halterofilia aprueba el protocolo ante situaciones de acoso por razón de sexo o acoso sexual, visible en los documentos de la federación, por considerar que es un instrumento muy eficaz en la prevención, detección e intervención en situaciones de riesgo ante violencia sexual. Este protocolo tiene como objetivo:

1. Prevenir posibles situaciones de acoso y agresión sexual entre profesionales y deportistas federados y otras personas que prestan servicios para la Real Federación Española de Halterofilia.
2. Establecer un procedimiento de actuación ante indicios de situaciones de acoso y agresión sexual.
3. Promover un contexto social de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier modalidad de violencia sexual contra adultos y personas menores de edad.

De esta manera, en la federación existe una declaración de tolerancia 0 contra el acoso, con la existencia de un órgano paritario

para tratar los posibles casos. Durante el último año no se tramitó ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Los procedimientos de actuación han sido negociados con la representación de personas trabajadoras, como se establece en el art. 48 LO 3/2007. Estos procesos de actuación son los siguientes:

- Declaración de principios.
- Definición de acoso sexual y por razón de sexo.
- Identificación de conductas que pudieran ser constituidas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudiera producirse.
- Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

*En relación a aspectos mejorables de la RFEH, no existe una formación en materia de prevención y dirección ante situaciones de acoso para la plantilla y personas que ocupan puestos de responsabilidad.*







**4**

# **OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**



## 4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

### 4.1. Organización y Funcionamiento Interno

#### Objetivos generales:

1. Conseguir una igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en la gestión del funcionamiento interno de Real Federación Española de Halterofilia.

#### Objetivos específicos:

1. A. Garantizar la existencia del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en la normativa de la RFEH.

1. B. Conseguir una igualdad representativa, entre mujeres y hombres, en los órganos de gobierno de la RFEH.

1. C. Lograr una distribución equitativa de mujeres y hombres en los distintos departamentos de la RFEH.

1. D. Asegurar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos organizativos de selección y contratación, clasificación profesional, formación interna, promoción profesional y retribuciones económicas de la RFEH.

1. E. Asegurar la igualdad de oportunidades, a las personas trabajadoras de la RFEH, en accesibilidad a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. F. Revisar y asegurar el buen funcionamiento del protocolo de Prevención, detección y actuación del acoso sexual y por razón de sexo dentro de la RFEH.

## 4.2. Proyecto Deportivo

### Objetivo general:

2. Alcanzar una igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en el área deportiva de la Real Federación Española de Halterofilia.

### Objetivos específicos:

2. A. Realizar una distribución de recursos materiales, humanos y económicos respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

2. B. Aumentar el número de licencias femeninas de deportistas, juezas y entrenadoras de halterofilia.

2. C. Aumentar el número de participaciones femeninas en campeonatos nacionales y participaciones masculinas en campeonatos internacionales de halterofilia.

2. D. Conseguir una participación equitativa de seleccionadores y seleccionadoras de la RFEH.

2. E. Lograr una igualdad de oportunidades y no discriminación en acceso a puestos de liderazgo de las mujeres en el área deportiva.

## 4.3. Plan de Formación

### Objetivo general:

3. Impartir una formación federativa, respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, en la Real Federación Española de Halterofilia.

### Objetivos específicos:

3. A. Elaborar un plan de formación propio, accesible para todas las personas de la RFEH.

3. B. Incluir en cursos federativos de la RFEH formación en Perspectiva de género y prevención de violencia sexual.

3. C. Realizar jornadas formativas en concentraciones nacionales en materia de igualdad de género y prevención de violencia sexual.

3. D. Garantizar el derecho de igualdad de oportunidades en la accesibilidad a formación.

## 4.4. Plan de Comunicación

### Objetivo general:

4. Asegurar una comunicación inclusiva en todas las áreas de la Real Federación Española de Halterofilia.

### Objetivos específicos:

4. A. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista ni estereotipado, en toda la documentación de la RFEH.

4. B. Revisar el lenguaje empleado y los gráficos en el material difundido por las plataformas digitales de la RFEH.

4. C. Visibilizar los éxitos de ambos sexos, en todas las categorías, en las redes de difusión de la RFEH.

4. D. Visibilizar la figura, en los medios de comunicación, de entrenadoras, juezas, deportistas y mujeres en puestos de liderazgo de la RFEH.

4. E. Sensibilizar a la sociedad de la importancia de conseguir una igualdad efectiva, entre mujeres y hombres, a través de la realización de campañas de comunicación.



**5**

# **EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS**



## 5. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.

### 5.1. Organización y Funcionamiento Interno

Conseguir una igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en la gestión del funcionamiento interno de la Real Federación Española de Halterofilia.

**1.A. Garantizar la existencia del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en la normativa de la RFEH.**

1.A.A. Revisar y actualizar la normativa federativa (estatutos, ley de transparencia, código de buen gobierno y ética deportiva, reglamento electoral y normativa contable) de la FER, con el empleo de un lenguaje inclusivo, no sexista ni estereotipado.

*Indicador: número de documentos revisados.*

1.A.B. Revisión y actualizar las bases y reglamentos de las distintas competiciones de la RFEH con el empleo de un lenguaje inclusivo, no sexista ni estereotipado.

*Indicador: número de documentos revisados.*

**1.B. Conseguir una igualdad representativa, entre mujeres y hombres, en los órganos de gobierno de la RFEH.**

1.B.A. Analizar la situación existente, a través de herramientas validadas, para potenciar la incorporación progresiva de mujeres en puestos de liderazgo.

*Indicador: análisis de situación.*

1.B.B. Aumentar en un 14% la representación de mujeres en la Junta Directiva.

*Indicador: porcentaje de mujeres y hombres.*

---

1.B.C. Aumentar en un 26% la representación de mujeres en la Asamblea General.

*Indicador: porcentaje de mujeres y hombres.*

---

**1.C. Lograr una distribución equitativa de mujeres y hombres en los distintos departamentos de la RFEH.**

1.C.A. Aumentar la representación femenina en el departamento técnico de la RFEH, consiguiendo una representación equitativa de género.

*Indicador: porcentaje de mujeres y hombres.*

---

1.C.B. Conseguir un aumento de mujeres en puestos de liderazgo, con un nivel de responsabilidad alto, en la plantilla de la RFEH.

*Indicador: porcentaje de mujeres y hombres.*

---

1.C.C. Elaborar medidas de acción positiva, para que en situaciones equitativas de idoneidad y competencia, accedan mujeres a departamentos en los que estén infrarrepresentadas.

*Indicador: número de acciones positivas realizadas.*

---

**1.D. Asegurar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos organizativos de selección y contratación, clasificación profesional, formación interna, promoción profesional y retribuciones económicas de la RFEH.**

1.D.A. Elaborar formularios de solicitud de empleo, con el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista ni estereotipado.

*Indicador: existencia de formularios de solicitud de empleo.*

---

1.D.B. Definir los diferentes puestos de trabajo dentro de la organización interna de la RFEH.

*Indicador: existencia de definiciones de puestos de trabajos.*



---

1.D.C. Elaborar una base de datos segregada por sexo, tipo de contrato y grupo profesional.

*Indicador: existencia de base de datos.*

---

1.D.D. Lograr un equilibrio entre el número de mujeres y hombres promocionados dentro de la RFEH.

*Indicador: porcentaje de mujeres y hombres que promocionan.*

---

1.D.E. Establecer criterios de promoción profesional dentro del convenio colectivo, atendiendo al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres.

*Indicador: existencia de criterios de promoción profesional.*

---

1.D.F. Elaborar medidas de acción positiva para que, ante igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres en departamentos donde están infrarrepresentadas.

*Indicador: existencia de medidas de acción positiva.*

---

1.D.G. Determinar el impacto de género, anualmente, en la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas y aplicar medidas correctivas si fuese necesario.

*Indicador: impacto de género en el presupuesto.*

---

1.D.H. Garantizar una política salarial para el personal administrativo que establezca unos criterios de retribución que respeten el Principio de Igualdad y no discriminación.

*Indicador: existencia de una política salarial que respete principio de igualdad.*

**1.E. Asegurar la igualdad de oportunidades, a las personas trabajadoras de la RFEH, en accesibilidad a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1.E.A. Elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de maternidad y lactancia.

*Indicador: existencia del plan específico de conciliación y corresponsabilidad.*

1.E.B. Realizar una evaluación de la aplicación de los derechos de conciliación, asegurando la inexistencia de obstáculos que dificulten el ejercicio de los mismos.

*Indicador: documento de evaluación.*

1.E.C. Asegurar la igualdad de oportunidades de acceso a medidas de conciliación entre mujeres y hombres.

*Indicador: acceso a medidas de hombres y mujeres.*

**1.F. Revisar y asegurar el buen funcionamiento del protocolo de Prevención, detección y actuación del acoso sexual y por razón de sexo dentro de la RFEH.**

1.F.A. Actualizar el protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

*Indicador: documento revisado.*

1.F.B. Analizar el contexto de la federación para poder identificar posibles factores de riesgo de violencia sexual.

*Indicador: documento de situación diagnóstico.*

1.F.C. Difundir el protocolo por todas las federaciones autonómicas de halterofilia.

*Indicador: número de protocolos difundidos.*

## 5.2. Proyecto Deportivo

*Alcanzar una igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en el área deportiva de la Real Federación Española de Halterofilia.*

**2.A.** Realizar una distribución de recursos materiales, humanos y económicos respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

**2.A.A.** Establecer criterios objetivos de igualdad de oportunidades y no discriminación para realizar inversiones, entre mujeres y hombres, de manera equitativa.

*Indicador: número de criterios establecidos.*

**2.A.B.** Asignar los recursos materiales, humanos, económicos y de infraestructuras para los clubes y deportistas, cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

*Indicador: número y tipo de recursos asignados.*

**2.A.C.** Establecer un sistema de premios equitativo, independientemente del sexo de las personas que compiten, en competiciones organizadas por la RFEH.

*Indicador: sistema de premios establecido*

**2.B.** Aumentar el número de licencias femeninas de deportistas, juezas y entrenadoras de halterofilia.

**2.B.A.** Conocer las necesidades de las mujeres, el grupo infrarrepresentado, para poder ofertar actividades deportivas adecuadas a sus necesidades, aumentando de esta manera el porcentaje de participación.

*Indicador: análisis de necesidades.*

---

2.B.B. Realizar un análisis de situación para conocer los obstáculos existentes a los que se enfrentan las mujeres en la halterofilia, con la finalidad de disminuir la tasa de abandono.

*Indicador: análisis de barreras.*

---

2.B.C. Realizar campañas de promoción y jornadas de puertas abiertas para aumentar la participación de las mujeres en halterofilia, a nivel autonómico y nacional.

*Indicador: número de campañas y jornadas de puertas abiertas.*

---

2.B.D. Establecer criterios de promoción objetivos a mayores puestos de liderazgo para jueces y juezas.

*Indicador: porcentaje de promociones entre jueces y juezas.*

---

2.B.E. Establecer criterios objetivos de promoción de entrenadoras a mayores puestos de liderazgo.

*Indicador: porcentaje de promociones entre entrenadores y entrenadoras.*

---

2.B.F. Fomentar la participación femenina en los cursos federativos de la RFEH.

*Indicador: número de inscripciones de jueces y juezas.*

---

2.B.G. Mantener medidas de acción positiva, para que en situaciones equitativas de idoneidad y competencia, accedan entrenadoras y juezas a categorías en las que estén infrarrepresentadas.

*Indicador: porcentaje de jueces y juezas según categorías; porcentaje de entrenadoras y entrenadores por categoría.*

**2.C. Aumentar el número de participaciones femeninas en campeonatos nacionales y participaciones masculinas en campeonatos internacionales de halterofilia.**

Adoptar medidas de acción positiva, una vez analizado el contexto, para aumentar la tasa de participación de mujeres en los campeonatos nacionales.

*Indicador: porcentaje de participación de mujeres y hombres.*

Adoptar medidas de acción positiva, una vez analizado el contexto, para aumentar la tasa de participación de hombres en los campeonatos internacionales.

*Indicador: porcentaje de participación de mujeres y hombres.*

**2.D. Conseguir una participación equitativa de seleccionadores y seleccionadoras de la RFEH.**

Establecer criterios que cumplan con el principio de igualdad de oportunidades para seleccionar cuerpos técnicos nacionales masculinos y femeninos.

*Indicador: número de criterios que respeten el principio de igualdad.*

Incluir mujeres en los puestos de seleccionadora nacional.

*Indicador: porcentaje de seleccionadoras y seleccionadores.*

**2.E. Lograr una igualdad de oportunidades y no discriminación en acceso a puestos de liderazgo de las mujeres en el área deportiva.**

---

2.E.A. Eliminar cualquier tipo de segregación vertical y horizontal, por razón de sexo, para promocionar a puestos de liderazgo en el área deportiva.

*Indicador: existencia de segregación vertical y horizontal.*

---

2.E.B. Adoptar medidas de acción positiva para aumentar el porcentaje de empleabilidad de mujeres en puestos de liderazgo.

*Indicador: número de medidas adoptadas.*

---



### 5.3. Plan De Formación.

*Impartir una formación federativa, respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, en la Real Federación Española de Halterofilia.*

#### **3.A. Elaborar un plan de formación propio, accesible para todas las personas de la RFEH.**

**3.A.A.** Analizar las necesidades formativas de los órganos internos, el personal administrativo y deportivo de la RFEH.

*Indicador: número y tipo de necesidades.*

**3.A.B.** Elaborar contenidos formativos, controlando el uso del lenguaje inclusivo, respetando los principios de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la nueva ley 39/2022 del deporte.

*Indicador: número de documentos realizados.*

**3.A.C.** Realizar jornadas de formación en materia de igualdad de género, violencia de género y violencia sexual, accesibles para todas las personas de la RFEH y su contexto deportivo.

*Indicador: número de formaciones impartidas.*

**3.A.D.** Difundir contenido digital en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

*Indicador: número de publicaciones.*

**3.A.E.** Fomentar el desarrollo de proyectos de investigación en Perspectiva de Género.

*Indicador: número de proyectos de investigación desarrollados.*

#### **3.B. Incluir en cursos federativos de la RFEH formación en Perspectiva de género y prevención de violencia sexual.**

---

**3.B.A.** Elaborar un temario para entrenadores, entrenadoras, jueces y juezas con contenidos que aborden el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

*Indicador: número de cursos federativos donde se ha impartido.*

---

**3.B.B.** Elaborar un temario para entrenadores, entrenadoras, jueces y juezas con contenidos de prevención de violencia sexual en el deporte.

*Indicador: número de cursos federativos donde se ha impartido.*

---

**3.B.C.** Realizar jornadas y seminarios específicos en materia de prevención y actuación frente a la violencia sexual.

*Indicador: número de jornadas y seminarios.*

---

**3.B.D.** Facilitar esta formación federativa a todas las federaciones autonómicas de halterofilia.

*Indicador: número de federaciones autonómicas distribuidas.*

---

**3.C.** Realizar jornadas formativas en concentraciones nacionales en materia de igualdad de género y prevención de violencia sexual.

**3.C.A.** Realizar seminarios de formación en materia de prevención y actuación frente a la violencia sexual en las concentraciones nacionales.

*Indicador: número de jornadas y seminarios.*

---

**3.C.B.** Realizar seminarios de formación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en las concentraciones nacionales.



---

*Indicador: número de jornadas y seminarios.*

---

**3.D. Asegurar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación.**

---

3.D.A. Generar una base de datos con el número de inscripciones a las formaciones federativas.

*Indicador: número de inscripciones de hombres y mujeres.*

---

3.D.B. Mantener medidas de acción positiva que garanticen el acceso de todas las personas por igual, mujeres y hombres, a la formación existente de la federación.

*Indicador: número de medidas de acción positiva.*

---



## 5.4. Plan de Comunicación

*Asegurar una comunicación inclusiva en todas las áreas de la Real Federación Española de Halterofilia.*

**4.A. Implantar el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista ni estereotipado, en toda la documentación de la RFEH.**

4.A.A. Elaborar y llevar a cabo un protocolo de comunicación inclusiva en la RFEH.

*Indicador: existencia del protocolo.*

4.A.B. Revisar el tipo de lenguaje empleado en las comunicaciones oficiales a publicar, al igual que las noticias en soportes digitales, eliminando cualquier tipo de sexismo o estereotipo de género.

*Indicador: número de revisiones de comunicaciones oficiales.*

**4.B. Revisar el lenguaje empleado y los gráficos en el material difundido por las plataformas digitales de la RFEH.**

4.B.A. Verificar el tipo de lenguaje empleado en las plataformas digitales de la RFEH, siendo inclusivo, no sexista ni estereotipado.

*Indicador: número de revisiones de lenguaje.*

4.B.B. Verificar la documentación gráfica de los documentos gráficos de la RFEH.

*Indicador: porcentaje de documentación gráfica sexista.*

4.B.C. Asegurar un mismo porcentaje de publicación de documentación gráfica para mujeres y hombres.

*Indicador: porcentaje de publicaciones de mujeres y hombres.*

**4.C. Visibilizar los éxitos de ambos sexos, en todas las categorías, en las redes de difusión de la RFEH.**

---

**4.C.A.** Realizar una distribución equitativa de las noticias para mujeres y hombres en las redes de difusión.

*Indicador: porcentaje de noticias de hombres y mujeres.*

**4.C.B.** Promocionar la visibilidad de las competiciones de halterofilia, de manera equitativa, para todas las categorías de mujeres y hombres.

*Indicador: porcentaje de visibilidad de competiciones masculinos y femeninos*

---

**4.D.** Visibilizar la figura, en los medios de comunicación, de entrenadoras, juezas, deportistas y mujeres en puestos de liderazgo de la RFEH.

**4.D.A.** Llevar a cabo medidas de acción positiva para visibilizar a las mujeres implicadas en el ámbito federativo (entrenadoras, juezas, mujeres en puesto de liderazgo, deportistas, etc.)

*Indicador: número de medidas realizadas.*

---

**4.E.** Sensibilizar a la sociedad de la importancia de conseguir una igualdad efectiva, entre mujeres y hombres, a través de la realización de campañas de comunicación.

**4.E.A.** Difundir mediante medios digitales distintos tipos de campañas realizadas.

*Indicador: número de campañas realizadas*

**4.E.B.** Facilitar a las federaciones autonómicas de halterofilia herramientas para realizar campañas de comunicación en materia de igualdad de género.

*Indicador: número de contactos realizados con las federaciones autonómicas*

---



**6**

# **ORGANIGRAMAS DE ACTUACIÓN**







### 6.3. Organigrama de Actuaciones del Plan de Formación

Actuaciones	2023												2024												2025												2026											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
3.A.A																																																
3.A.B																																																
3.A.C.																																																
3.A.D.																																																
3.A.E.																																																
3.B.A.																																																
3.B.B.																																																
3.B.C.																																																
3.B.D.																																																
3.C.A.																																																
3.C.B.																																																
3.D.A.																																																
3.D.B.																																																

Responsable: Ferenc Szabo

### 6.4. Organigrama de Actuaciones del Plan de Comunicación

Actuaciones	2023												2024												2025												2026													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
4.A.A.																																																		
4.A.B.																																																		
4.B.A.																																																		
4.B.B.																																																		
4.B.C.																																																		
4.C.A.																																																		
4.C.B.																																																		
4.D.A.																																																		
4.E.A.																																																		
4.E.B.																																																		

Responsable: *María Victoria Briega Ramos*



