

PLAN DE IGUALDAD

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

Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas



CS
Consejo
Superior
de Deportes



M D + Programas
Mujer y Deporte

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Historia de la Lucha: Federación Internacional de Lucha y Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas	5
1.2. Estructura de la Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas.....	8
1.3. Compromiso de la Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas con la igualdad de género.....	9
1.4. Legislación y Planes de Igualdad.....	12
2. COMISIÓN DE IGUALDAD.	15
3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	17
A. Órganos de gobierno de la Federación Española de Lucha y Disciplinas Asociadas.....	17
Junta directiva.....	17
Asamblea General.....	17
B. Características de la plantilla Federación Española de Lucha y Disciplinas Asociadas.....	19
C. Aspectos claves del área deportiva.	21
I. Evolución de las licencias federativas de deportistas.....	21
II. Número de licencias federativas de deportistas por categorías.....	22
III. Participaciones totales de deportistas en campeonatos nacionales.	23
IV. Número de licencias federativas de entrenadores y entrenadoras. ..	24
V. Número de licencias federativas de jueces y juezas por categorías. ..	25
VI. Número de seleccionadores y seleccionadoras nacionales.	26
VII. Número de inscripciones a cursos federativos de entrenadores, entrenadoras, jueces y juezas.	27
D. Aspectos claves en situaciones laborales de la Federación Española de Lucha y Disciplinas Asociadas.	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
E. Análisis cuantitativo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. .	31
4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.	37
4.1. Organización y Funcionamiento Interno.....	37
4.2. Proyecto Deportivo	38
4.3. Plan De Formación	38
4.4. Plan de Comunicación	39
5. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.	41
5.1. Organización y Funcionamiento Interno.....	41
5.2. Proyecto Deportivo.....	42
5.3. Plan de Formación	44
5.4. Plan de Comunicación.....	45
6. ORGANIGRAMAS DE ACTUACIÓN	47
6.1. Organigrama de Actuaciones de Organización y Funcionamiento Interno.....	47
6.2. Organigrama de Actuaciones del Proyecto Deportivo	48
6.3. Organigrama de Actuaciones del Plan de Formación	49
6.4. Organigrama de Actuaciones del Plan de Comunicación	50



1

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Historia de la Lucha: Federación Internacional de Lucha y Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas

La lucha es un deporte con una gran importancia histórica en la sociedad antigua pues en los Juegos Olímpicos de la Antigüedad, 776 a.C., predominaba este deporte, con la existencia de antiguos relatos y representaciones de antiguas civilizaciones. En los juegos olímpicos de la era moderna, en 1896, también desempeñaron un rol competitivo importante con el predominio de la lucha grecorromana. En los Juegos Olímpicos de París 1901 se admitió la disciplina de lucha libre por el Comité Olímpico Internacional (COI). El primer campeonato del mundo de lucha grecorromana se celebró en el año 1904, en Viena, y el primer campeonato de lucha libre tuvo lugar en Helsinki, en el año 1951.

La primera Federación internacional para el desarrollo de la lucha libre y el levantamiento de pesas fue fundada en Duisburg en el año 1905, por el Deutsche Athleten-Verband (DAV), creada con la finalidad de organizar Campeonatos del Mundo de Lucha. Durante los Juegos Olímpicos de Amberes, en el año 1920, el COI recomendó la creación de federaciones independientes para cada deporte. De esta manera, se creó la Federación Internacional de Lucha Amateur (IAWF), durante el congreso Olímpico en Lausana en 1921. Se organizaron los campeonatos mundiales de lucha grecorromana en Helsinki 1921 y Estocolmo 1922. La creación del IAWF legitimó la lucha deportiva frente al COI, los Comités Olímpicos Nacionales, las Federaciones Nacionales de Lucha Libre, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

La primera Federación Española de Lucha se creó en el año 1932, celebrando el primer Campeonato de España de lucha grecorromana, la única disciplina que albergaba la federación, un año más tarde, cuya primera vencedora fue la federación autonómica de Cataluña. El primer Campeonato

de España lucha libre olímpica fue en el año 1970, siendo la federación aragonesa la primera vencedora.

Han sido presidentes de la Federación Española de Lucha los siguientes:

- 1er presidente: Juan Torras de Prat.1935, (5 años).
- 2º presidente: Francisco Jiménez Balgañón. 1940, (1 año).
- 3º presidente: Agustín Ripoll Urdapilleta. 1941, (15 años).
- 4º presidente: Agustín Aznar Gerner. 1956, (9 años).
- 5º presidente: Heliodoro Ruiz Arias. 1965, (3 años).
- 6º presidente: Fabián Vicente del Valle. 1968, (3 años).
- 7º presidente: Fernando Compte Gómez. 1971, (13 años).
- 8º presidente: José Antonio García Muñoz. 1984, (12 años).
- 9º presidente: Ángel López Rojo.1996, (20 años).
- 10º presidente: Francisco Javier Iglesias Serna. (2016-Actualidad).

La estructuración de la Federación Internacional de Lucha (FILA) se estableció en el año 1952, con el presidente Roger Coulon, denominándose más tarde Federación Internacional de Lucha Amateur durante el congreso de Tokio 1954. Durante los Juegos Olímpicos de Melbourne en 1956 se eligieron nuevos miembros de la Junta Directiva de la FILA en 1965, Roger Coulon trasladó la sede a Lausana y convirtió a la FILA en la primera Federación Internacional en la capital olímpica. En el año 1972 se nombró presidente de la FILA a Milan Ercegan durante el congreso en Munich en 1972. El primer libro para entrenadores (Teoría y Práctica de la Lucha) se publicó en 1973, organizándose al año siguiente los primeros cursos de entrenador en Dubrovnik; también creó la Escuela Superior de Entrenadores en el año 1974. Este presidente fue el primero en reconocer la lucha femenina como disciplina en toda la FILA.

En relación a las categorías de peso, desde 1972 se dividía en un total de diez categorías en los dos estilos, más tarde, en Sídney 2000, se modificó el programa de lucha a solamente ocho categorías en cada estilo. En los Juegos Olímpicos de Atenas 2004, se introdujo la Lucha Femenina en cuatro categorías de peso, disputándose doce medallas. En los Juegos Olímpicos de Río de Janeiro 2016, se introdujeron seis categorías de peso y se disputaron veinticuatro medallas.

En relación a la lucha femenina nacional, es importante destacar que, a pesar de ser uno de los deportes donde más tarde se introdujo la competición femenina, actualmente se han conseguido numerosos éxitos de luchadoras a nivel internacional. La mejor deportista de todos los tiempos de la federación de lucha es Maider Unda, con un palmarés inigualable. La luchadora vasca ganó una medalla de bronce en el Campeonato Mundial de 2009, tres medallas en el Campeonato Europeo entre los años 2010 y 2013, y una ansiada medalla de bronce olímpica en los Juegos Olímpicos de Londres 2012.

Además, son muchas las mujeres que han cosechado grandes éxitos para la federación de lucha, por ejemplo, Karima Sánchez, quién consiguió la primera medalla de oro para España en los Juegos deportivos del Mediterráneo 2009 y Teresa Méndez, quién ganó una medalla de bronce en el Campeonato de Europa de Lucha de 2005. En los últimos Juegos del Mediterráneo, celebrados en Argelia en el año 2022, destaca Marina Rueda, quién consiguió la medalla de bronce.



1.2. Estructura de la Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas

Los estatutos de la Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas (FELODA) recogen en su primer y sexto artículo que *es una entidad asociativa de carácter privado, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del de sus asociados y se regirá por lo dispuesto en la Ley 10/1990 de 15 de octubre del Deporte, por el Real Decreto 1835/1991 de 20 de Diciembre sobre Federaciones Deportivas Españolas, disposiciones que las desarrollan, por los presentes Estatutos, y por las Normas y Reglamentos Internos, y de la United World Wrestling (UWW) y Federación Internacional de Sambo (FIAS).*

Las principales especialidades deportivas de la federación son luchas olímpicas: Libre y Greco-romana, también le compete otras especialidades como Lucha Sambo, Lucha Playa, Lucha Grappling, Lucha MMA (Artes marciales mixtas) y Lucha leonesa. Otras disciplinas asociadas, sin perjuicio del reconocimiento de su propia identidad, son Sambo-Keno, Sambo defensa personal, Defensa personal policial, Lucha Krav Maga y Lucha Nei Gong (Hun Yuan, Jiseido).

La FELODA 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 Lucha. La estructura de Federaciones de ámbito autonómico se conforma por las siguientes Federaciones: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Castilla-La Mancha, Castilla - León, Ceuta, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, Valencia y País Vasco. Las delegaciones existentes son las siguientes: delegación alavesa, delegación riojana y delegación vizcaína.

1.3. Compromiso de la Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas con la igualdad de género

La FELODA 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 la Lucha. Desde el año 1998, se comenzó a desarrollar un plan específico de Deporte y Mujer, con el desarrollo y puesta en marcha de medidas específicas para potenciar la Lucha Femenina a nivel nacional e internacional; además de concienciar a las federaciones autonómicas de la importancia de llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Desde entonces hasta la actualidad, a nivel estructural, se ha aumentado la presencia de figuras femeninas en áreas deportivas, jurídicas, de salud y en puestos de dirección de la organización, como juntas directivas y administrativas. También, a nivel deportivo, se han conseguido éxitos en el deporte femenino reconocidos a nivel internacional, como medallas en mundiales europeos, torneos internacionales y juegos olímpicos.

Las actividades realizadas por la FELODA para el programa Mujer y Deporte 2021, del Consejo Superior de Deportes son las siguientes:

- La mujer y la práctica de la Lucha Salud, contra el sedentarismo y prevención de la obesidad infantil.
- Campeonato de España Femenino, Escolar, Cadetes, Juniors y Sub 23 de Luchas Olímpicas, Lucha Sambo y Lucha Grappling.
- Videos promocionales.
- Formación de entrenadoras.
- Formación de profesorado Defensa Personal Femenina.
- Taller de iniciación en el empleo de la D. Personal Femenina en prevención de situaciones de violencia de género.
- Curso de árbitras.
- Seminario para entrenadoras, deportistas y árbitras prevención abusos sexuales en el deporte.
- Ayuda a desplazamientos de entrenadoras.

Es importante mencionar que, la FELODA, está adherida al Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte promovido por el Consejo Superior de Deporte. Actualmente, aunque se han realizado importantes avances para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todavía existen barreras que dificultan la consecución de una actividad deportiva en igualdad de oportunidades y no discriminación.

De esta manera, 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”.

Por otro lado, la FELODA se adhiere a la declaración de Brighthon, organizada por el Consejo Británico del Deporte con el apoyo del Comité Olímpico Internacional, en el año 1994, en Brighthon (Reino Unido). Es la primera conferencia internacional sobre mujer y deporte, organizada con el objetivo de desarrollar una cultura deportiva internacional que posibilite la participación integral de las mujeres en todos los ámbitos deportivos. Los principios de esta declaración destacados, en relación a la equidad e igualdad en sociedad y en el deporte, son los siguientes:

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.

Con relación con los planes de igualdad, esta ley orgánica declara 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.

Surge la necesidad, de esta manera, dentro de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas 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.





2

COMISIÓN DE IGUALDAD

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad de la Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas está compuesta por las siguientes seis personas:

Francisco Iglesias Serna

Presidente

Begoña López Barriga

Secretaria de Dirección

Luis González Moreno

Cerente General

Teresa Méndez

Seleccionadora Nacional, vocal Junta Directiva

Marina Rueda Flores

Deportistas Alto nivel, vocal Junta Directiva

Aurora Fajardo

Seleccionadora Nacional

Clara Rodríguez Rico

Arbitra Internacional





3

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

A. Órganos de gobierno de la Federación Española de Lucha y Disciplinas Asociadas.

Junta directiva.

La junta directiva de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas está compuesta por un total de 11 personas, siendo 5 mujeres y 6 hombres. La representación de mujeres y hombres, según los cargos de la junta directiva, es la siguiente:

Junta directiva	Mujeres	Hombres
Presidente/a	-	1
Vicepresidente/a	-	2
Vocales	5	2
Tesorero/a	-	1

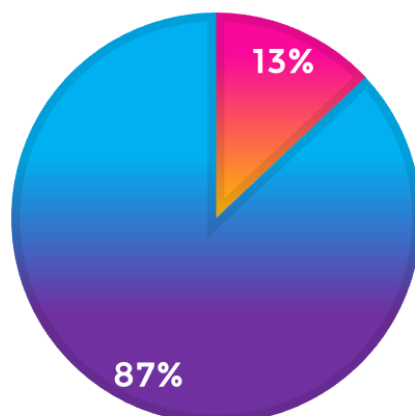
Los hombres desempeñan las funciones de presidente, vicepresidente, vocal y tesorero, en cambio, las mujeres únicamente desempeñan las funciones de vocal.

Asamblea General.

La Asamblea General de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas está compuesta por un total de 55 personas, siendo 48 hombres y 7 mujeres.

ASAMBLEA GENERAL FELODA

■ Mujeres ■ Hombres



En la siguiente tabla, la distribución de los estamentos de la Asamblea General muestra que en el estamento de deportistas es en el único que existe una representación equitativa entre sexos.

Estamentos Asamblea General	Mujeres	Hombres
Presidentes/as	0	19
Clubes	2	14
Deportistas	5	5
Técnicos/as	0	6
Disciplinas asociadas	0	1
Árbitros/as	0	3



B. Características de la plantilla Federación Española de Lucha y Disciplinas Asociadas

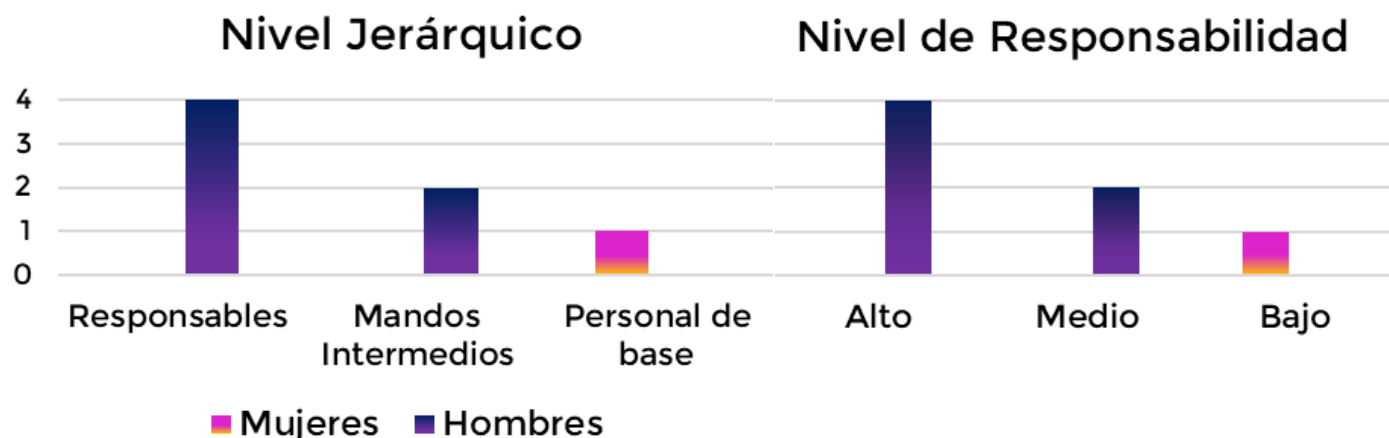
La plantilla de Federación Española de Luchas Olímpicas y disciplinas asociadas está compuesta por un total de 7 trabajadores. A continuación, la siguiente tabla expone los detalles específicos de la plantilla, comparando el número y porcentaje entre ambos sexos, en relación a la edad, antigüedad, tipo de jornada y tipo de contrato. Se observa que el número de hombres es superior al de mujeres, con la existencia de una única mujer en la plantilla, en comparación con seis 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	1	6	14%	86%
<i>Edad</i>				
Menos de 25 años	0	0	0	0
de 25 a 35 años	0	0	0	0
de 36 a 45 años	0	2	0	28.6%
de 46 a 55 años	1	4	14.3%	57.1%
de 56 a 65 años	0	0	0	0
Más de 65 años	0	0	0	0
<i>Antigüedad</i>				
Menos de 5 años	0	0	0	14.3%
de 56 a 10 años	0	0	0	0
de 11 a 15 años	0	0	0	0
Más de 15 años	1	5	14.3	71.4%
<i>Tipo de jornada</i>				
Jornada Completa	1	5	14.3	71.4%
Jornada Parcial	0	1	0	14.3%
<i>Tipo de Contrato</i>				
Contrato indefinido	1	6	14.3%	85.7%
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 manifiesta que la única mujer se encuentra en el departamento de administración, con un nivel de responsabilidad bajo.

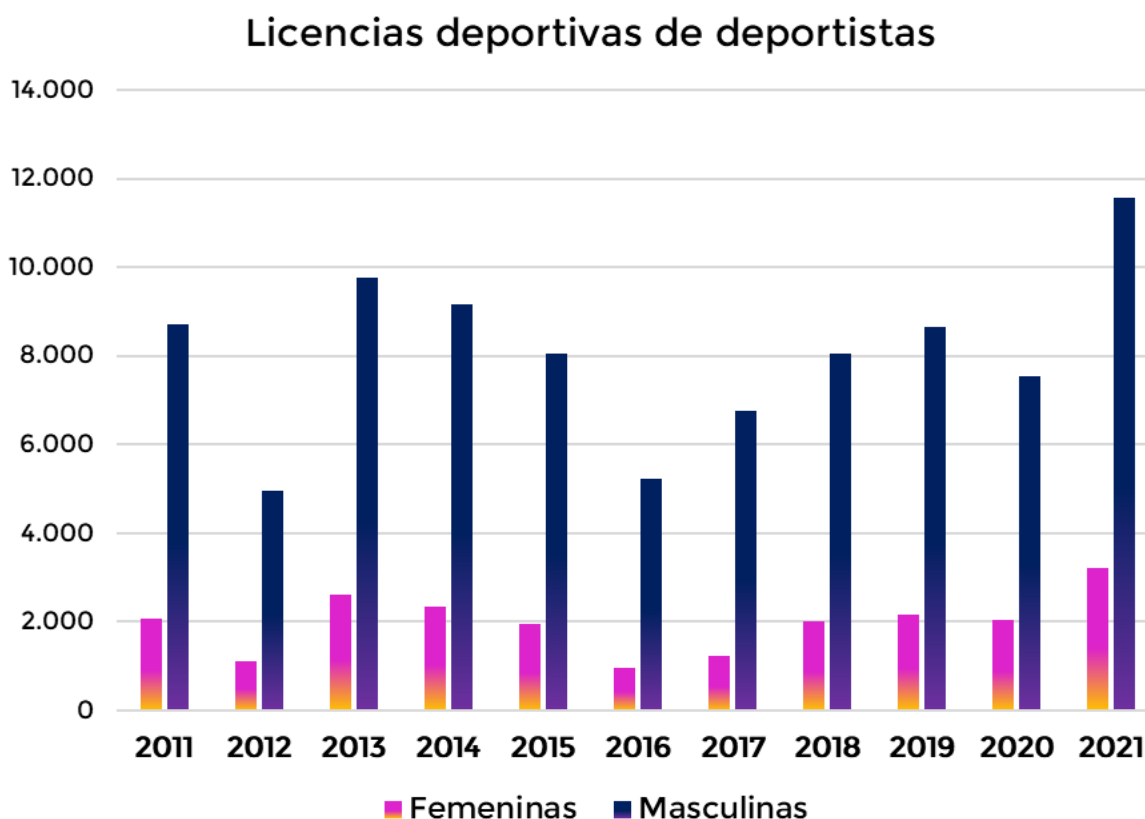
Distribución	Número		Porcentaje (%)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<i>Grupo profesional</i>				
Oficial Administrativo	1	0	14.3%	0
Presidente	0	1	0	14.3%
Entrenadores	0	2	0	28.6%
Auxiliar administrativo	0	1	0	14.3%
Director de Competiciones	0	1	0	14.3%
Fisioterapeuta	0	1	0	14.3%
<i>Departamento</i>				
Administración	1	3	14.3	42.9%
Técnico (Entrenadores, Fisioterapeuta)	0	3	0	42.9%
<i>Nivel jerárquico</i>				
Responsables	0	4	0	57.1%
Mandos intermedios	0	2	0	28.6%
Personal de base	1	0	14.3%	0
<i>Puesto de trabajo</i>				
Presidente	0	1	0	14.3%
Gerente	0	1	0	14.3%
Seleccionador Lucha Libre Olímpica	0	1	0	14.3%
Seleccionador Greco-romana	0	1	0	14.3%
Director de Competiciones	0	1	0	14.3%
Secretaría Administración	1	0	14.3%	0
Fisioterapeuta	0	1	0	14.3%
<i>Nivel de responsabilidad</i>				
Nivel alto	0	4	0	57.1%
Nivel medio	0	2	0	28.6%
Nivel bajo	1	0	14.3%	0



C. Aspectos claves del área deportiva.

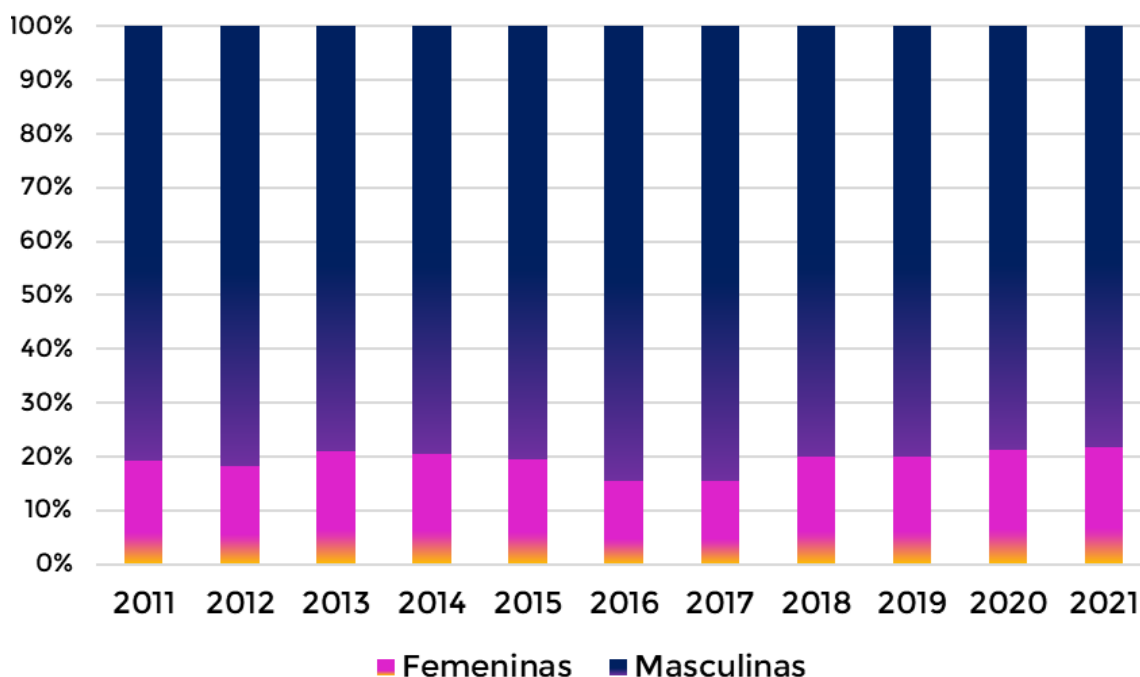
I. Evolución de las licencias federativas de deportistas.

La evolución de las licencias deportivas de deportistas en Lucha se muestra en la siguiente gráfica. El número de licencias masculinas es superior, en todos los años, al número de licencias femeninas. Este último año se registró un total de 3.213 licencias femeninas y 11.567 licencias masculinas.



En relación al porcentaje, prácticamente se mantiene la misma diferencia entre sexos, con una representación del 20% para mujeres y un 80% para hombres. Actualmente, se aprecia una ligera reducción de esta diferencia.

Licencias deportivas de deportistas

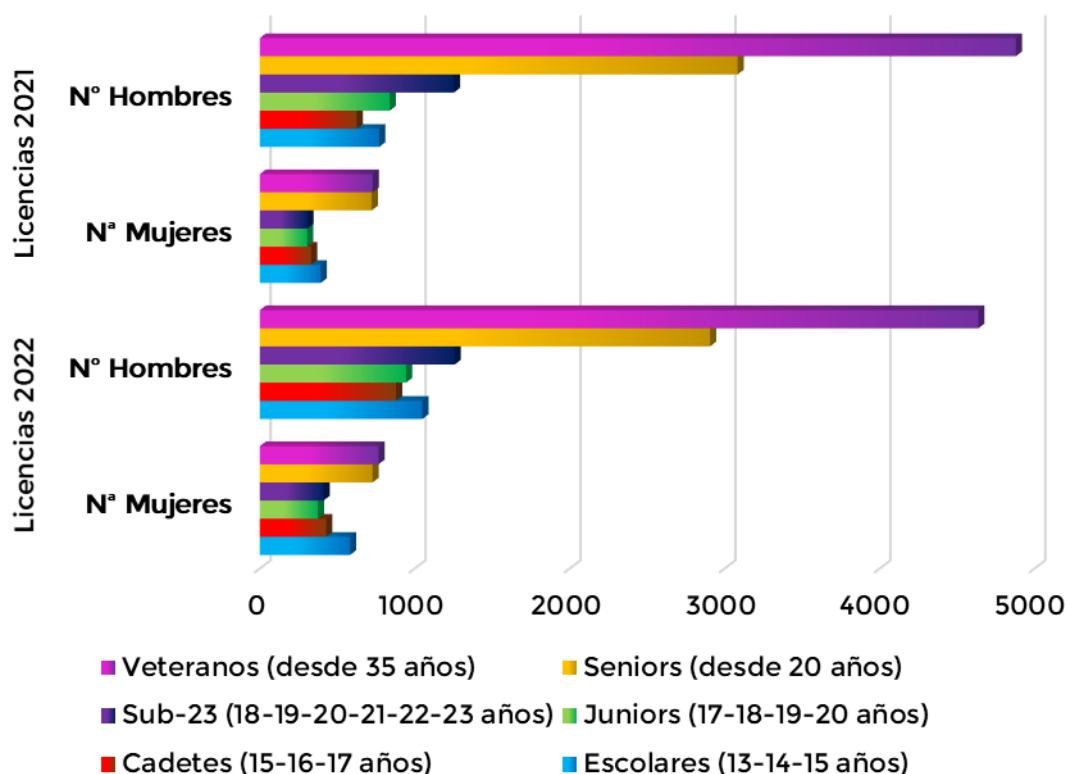


II. Número de licencias federativas de deportistas por categorías.

El número de licencias son superiores en hombres que en mujeres para todas las categorías de lucha. Las categorías donde existe más diferencia, entre sexos, son en los veteranos (767 mujeres y 4637 hombres), seniors (728 mujeres y 2906 hombres), y sub-23 (412 mujeres y 1258 hombres); y la categoría donde la diferencia es menor es en la categoría cadete, con 429 licencias para mujeres y 880 para hombres.

En relación con la comparativa de ambos años, el número total de licencias ha crecido para ambos sexos, excepto en las categorías masculinas de seniors y veteranos. De esta manera, el aumento de licencias femeninas ha sido superior en las categorías de escolares (189 licencias) y sub-23 (104 licencias), y menor para la categoría de seniors (5 licencias); por otro lado, el aumento de licencias masculinas ha sido superior en las categorías de escolares (279 licencias) y cadetes (254 licencias), e inferior en la categoría de veteranos (242 licencias).

Licencias deportistas por categorías

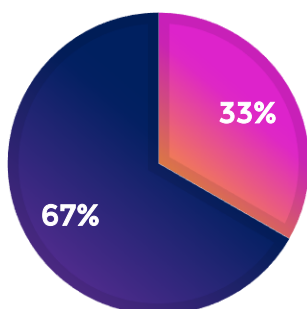


III. Participaciones totales de deportistas en campeonatos nacionales.

Las participaciones totales a campeonatos nacionales son superiores en hombres, en ambos años, con un porcentaje del 67% para hombres y un porcentaje del 33% para mujeres. También, existe un ligero aumento de participantes entre años, con 91 deportistas más en lucha masculina y 45 deportistas más en lucha femenina.

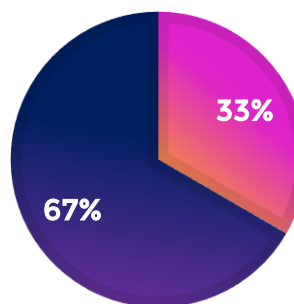
AÑO 2022

■ Nª Mujeres ■ Nº Hombres



AÑO 2021

■ Nª Mujeres ■ Nº Hombres

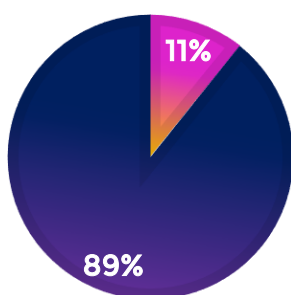


IV. Número de licencias federativas de entrenadores y entrenadoras.

En las gráficas se puede observar un porcentaje muy elevado de entrenadores (89%), en comparación con la representación total de entrenadoras (11%). De esta manera, actualmente hay un total de 1.257 licencias de hombres y 151 licencias de mujeres. No obstante, se puede observar como en el transcurso del año anterior esta diferencia ha disminuido en un 2%.

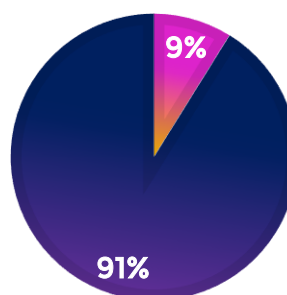
AÑO 2022

■ N° Mujeres ■ N° Hombres



AÑO 2021

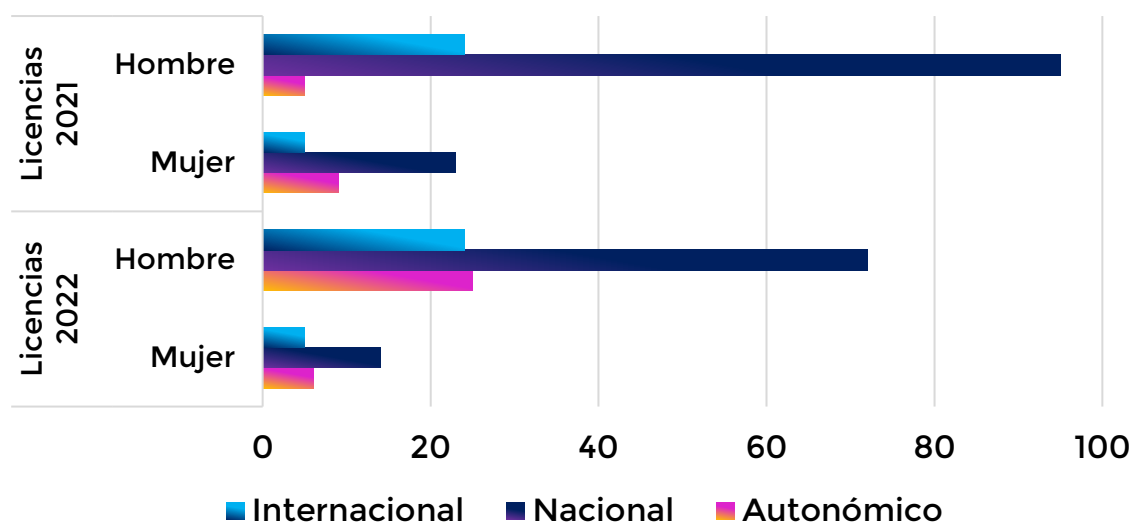
■ N° Mujeres ■ N° Hombres



V. Número de licencias federativas de jueces y juezas por categorías.

El número de licencias de jueces es superior al número de licencias de juezas, en ambos años, siendo la categoría nacional donde más diferencias existen. Actualmente, las licencias totales de juezas se dividen en 6 a nivel autonómico, 15 a nivel nacional y 5 a nivel internacional; y las licencias de jueces, en 25 a nivel autonómico, 72 a nivel nacional y 24 a nivel internacional.

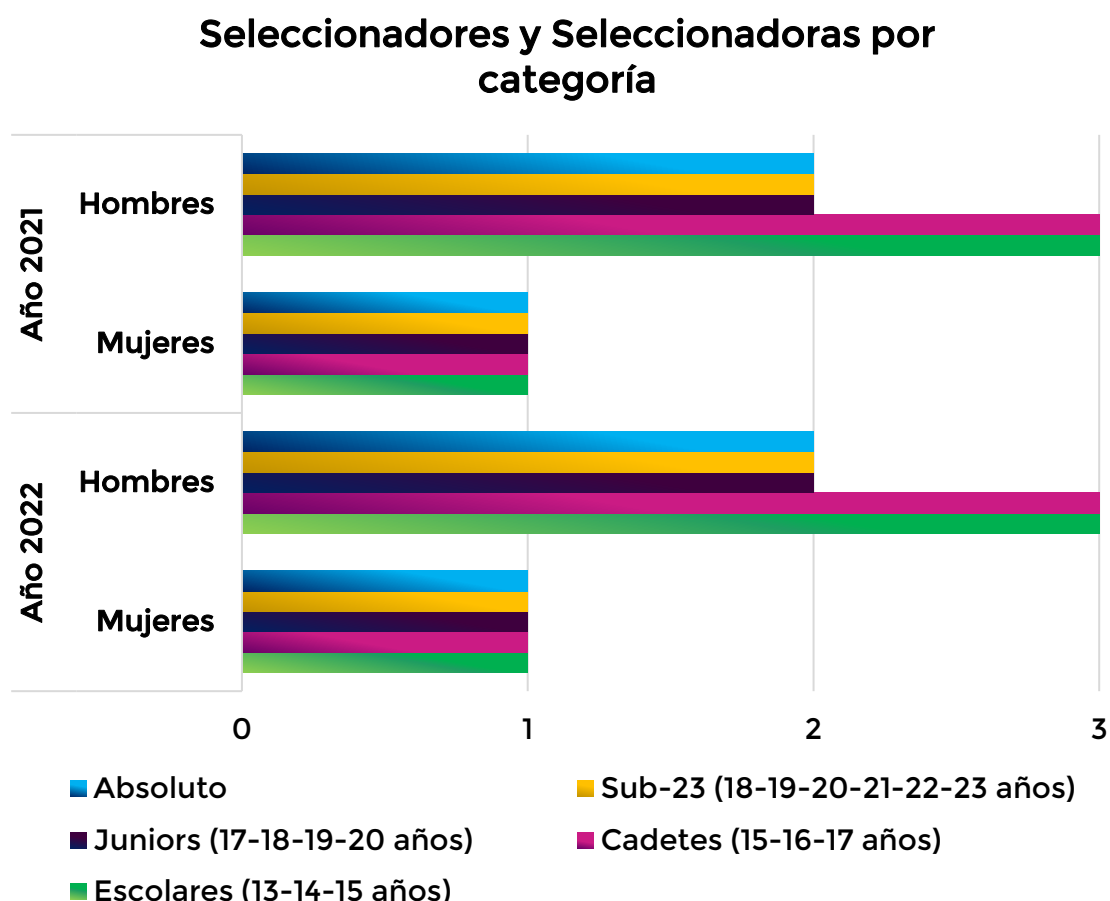
Licencias jueces y juezas por categoría



VI. Número de seleccionadores y seleccionadoras nacionales.

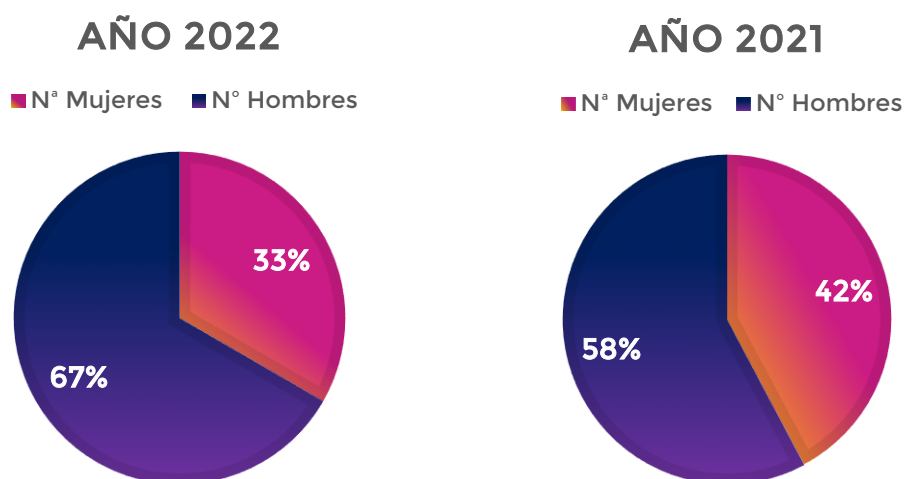
En la siguiente gráfica, donde se comparan el número de seleccionadores y seleccionadoras por categorías, se observa como únicamente existe una seleccionadora por categoría, en comparación con tres seleccionadores en categoría de escolares y cadetes, y dos seleccionadores en categoría Juniors, sub-23 y absoluto.

Los criterios de selección abordados para ser seleccionador o seleccionadora nacional se basan en poseer la titulación de Entrenador Nacional Superior (Nivel III) en curso, disponibilidad para viajar y resultados favorables en sus federaciones autonómicas y clubes. En relación de indemnización de gastos para los seleccionadores y seleccionadoras se corresponde a 60 euros por día de participación con el equipo nacional.

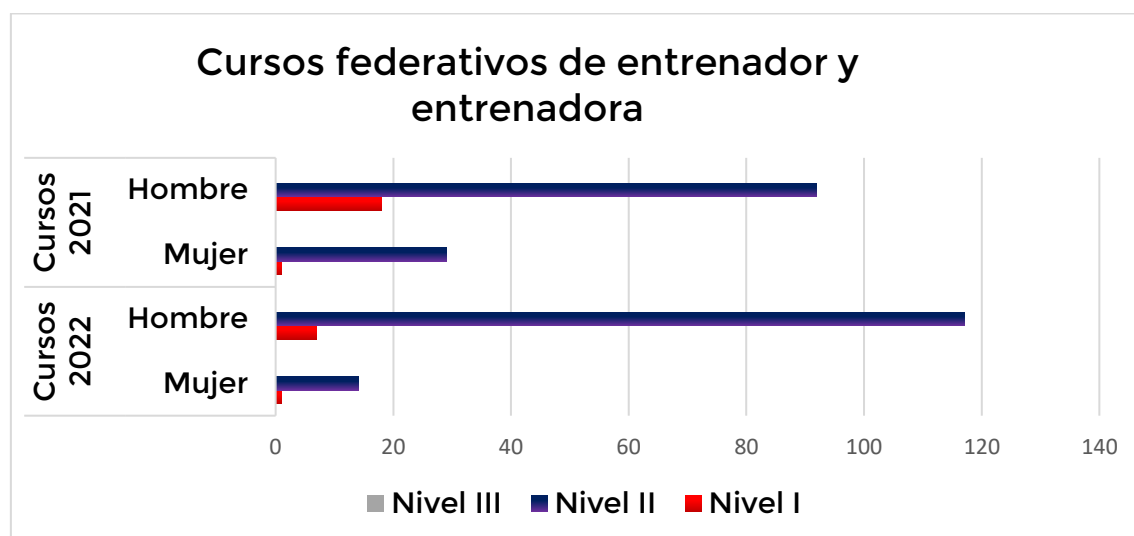


VII. Número de inscripciones a cursos federativos de entrenadores, entrenadoras, jueces y juezas.

El porcentaje de inscripciones de jueces y juezas en cursos federativos es superior en los hombres, atenuándose esta diferencia en el año 2022, con 36 inscripciones para conseguir la licencia de jueces y 18 inscripciones para conseguir la de juezas.



En relación a los entrenadores y entrenadoras, también se aprecia una superioridad en la representación de hombres, especialmente en el nivel II, con 14 inscripciones de mujeres y 117 inscripciones de hombres. En este nivel, en el año 2021 las inscripciones de mujeres eran más numerosas que las actuales, con 15 inscripciones menos en 2022; por el contra, el número de hombres ha aumentado en el año 2022 con un total de 25 inscripciones más.



D. Aspectos claves en situaciones laborales de la Federación Española de Lucha y Disciplinas Asociadas.

I. Proceso de selección y contratación

La FELODA realiza el sistema de reclutamiento del personal a través de una empresa externa especializada, quien define los perfiles requeridos para cada puesto. También, en el proceso de selección se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras.

La empresa especializada es quien publica a través de los medios utilizados las ofertas de empleo, y la encargada de realizar la entrevista de selección, donde se prioriza la formación y la experiencia profesional; sin embargo, es el presidente quien finalmente realiza la selección final del candidato.

Finalmente, el último año no se recibió ninguna una solicitud de empleo y tampoco realizó ninguna contratación.

En relación a los aspectos a mejorar de la FELODA, durante el proceso de selección, en idénticas condiciones de idoneidad no se tiene en cuenta al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional.

II. Clasificación profesional

En los estatutos de la FELODA se describen los diferentes puestos de trabajo, sin alguna posible descripción sexista de los mismos. Estas definiciones se han realizado en participación con los representantes legales de los trabajadores. En relación a estos puestos de trabajo, existe una correspondencia entre el nivel de formación de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional.

Por otro lado, se mantiene una base de datos segregada por sexos, tipo de contrato y grupo profesional; además, se informa a la Comisión de Igualdad de estos datos estadísticos. Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos en los que estén infrarrepresentadas.

Los aspectos a mejorar dentro de la federación se relacionan con la existencia de secciones con claro predominio de hombres o mujeres.

III. Formación

El número de personas, según sexo y departamento de pertenencia, que han recibido formación dentro de la FELODA es el siguiente:

Formación	Número		Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<i>Departamento</i>				
Administración	1	1	14.3	14.3
Entrenadores	0	2	0	28.6
Fisioterapeuta	0	1	0	14.3
Dirección	0	2	0	28.6

El tipo de formación impartida consiste en la realización de cursos en materia de actualización, reciclaje, capacitación, cualificación, adaptación a modificaciones en el puesto de trabajo e igualdad de oportunidades, con módulos de igualdad de género. La financiación de los cursos no son recursos propios, si no, recursos ajenos.

Estos cursos son seleccionados en función de las necesidades de la plantilla, a petición de los trabajadores y trabajadoras. Las personas son informadas de ofertas de formación de interés por correo electrónico, cuyos formularios de solicitud están redactados con un lenguaje no sexista. Tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua, sin apreciarse diferencias significativas en la formación interna que reciben ambos sexos.

Los aspectos a mejorar dentro de la FELODA están relacionados con la inexistencia de un propio plan de formación elaborado.

IV. Promoción profesional

En los últimos cuatro años no se ha realizado ninguna promoción, ni de hombres ni de mujeres en la plantilla de la FELODA. Los criterios de promoción profesional se prevén en el convenio colectivo de la federación, con las consecuentes acciones positivas. Uno de los criterios más

importantes para promocionar es la formación de las personas. Estos criterios de promoción son aplicados por igual, entre mujeres y hombres, respetando el principio de oportunidades.

En relación a los aspectos a mejorar, no existe el mismo peso de mujeres y hombres a diferentes niveles jerárquicos, y no acceden las mujeres a cargos directivos en la misma promoción que los hombres. Además, no existen planes de carrera e itinerarios profesionales para promocionar.

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

La FELODA prevé mejoras en el convenio colectivo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en consonancia con los aspectos establecidos en la ley. Estas mejoras describen los derechos de conciliación de los trabajadores y trabajadoras, sin existir limitaciones de acceso como la discriminación por razón de sexo. Tanto mujeres como hombres pueden utilizar, en igual medida, los derechos de conciliación, como por ejemplo facilitaciones de movilidad de centro, flexibilidad para la entrada y salida del trabajo o reducciones de jornadas por el motivo de cuidar a personas.

Finalmente, estos derechos de conciliación son informados a los trabajadores a través de reuniones presenciales.

VI. Retribuciones.

La estructura salarial del convenio colectivo se aplica para todas las categorías profesionales de la FELODA. De esta manera, la determinación del salario de una nueva incorporación y las revisiones o aumentos retributivos se rigen a estas medidas.

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, ni entre trabajadores presenciales y a distancia.

Por otro lado, 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.

VII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La FELODA no tramitó durante el último año ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, existiendo una declaración de tolerancia 0 contra el acoso. La organización cuenta con un órgano paritario para tratar los posibles casos de acoso, con asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas, garantizando su confidencialidad; además, tiene el siguiente canal de denuncias ante posibles casos de acoso @prevencion3as@felucha.com.

El protocolo de actuación existente en la federación, ante situaciones de acoso por razón de sexo o acoso sexual, está visible en los documentos de la federación. 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 aplicables. Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Finalmente, mencionar la existencia de formación en materia de prevención y detección de situaciones de acoso, para todas las personas empleadas de la federación.

E. Análisis cuantitativo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

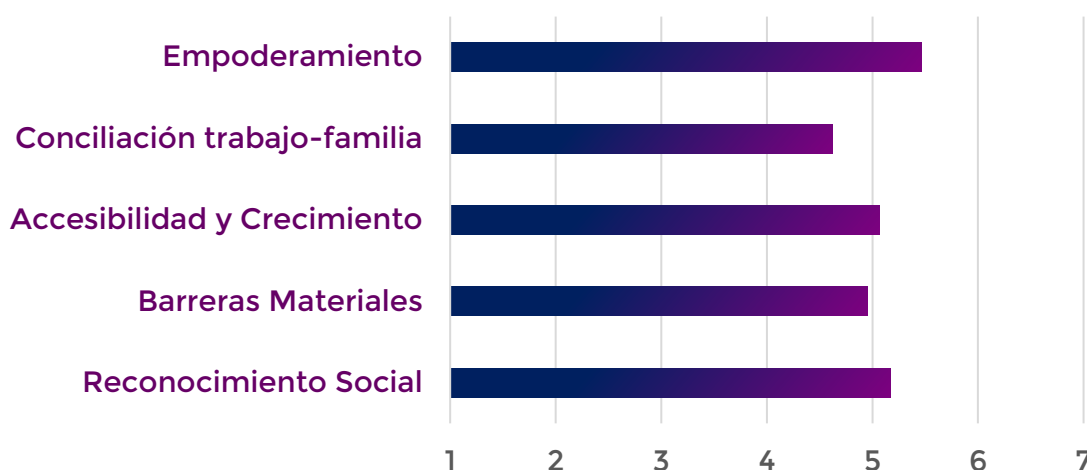
Se realizó un estudio sobre los condicionantes de igualdad efectiva en la FELODA. El objetivo fue analizar la situación previa existente para obtener unos indicadores iniciales, sobre los que, una vez implantadas las medidas de actuación del plan de igualdad, permitieran conocer la evolución favorable de la situación existente en materia de igualdad de género.

El análisis cuantitativo se realiza a través del cuestionario validado “Condicionantes de igualdad efectiva en el deporte” (Carboneros et al., 2022), distribuido a las luchadoras. Esta herramienta cuantitativa presenta una escala Likert de 7 valores y está compuesta por un total de cinco dimensiones de estudio:

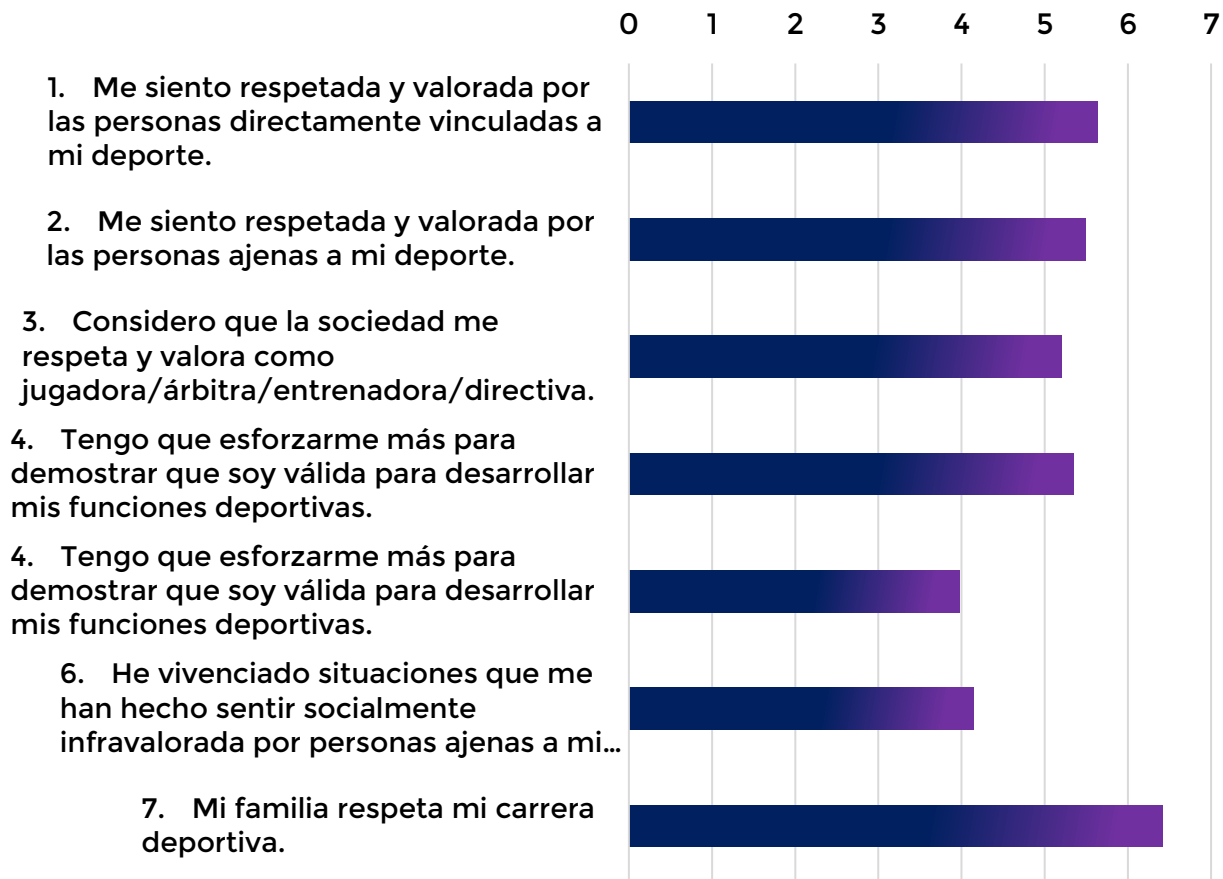
- i) Reconocimiento social (RS): mide el grado de respeto y valoración percibido de los agentes sociales directos e indirectos del deporte.
- ii) Barreras materiales (BM): valora los obstáculos relacionados con los recursos de infraestructuras, materiales y temporales.
- iii) Accesibilidad y Crecimiento (AC): abarca aspectos relacionados desde el inicio de la etapa deportiva hasta el final, como la iniciación deportiva, el apoyo para la promoción, la formación recibida y determinantes de un posible abandono deportivo.
- iv) Conciliación Trabajo-Familia (CTF): analiza los factores que imposibilitan la posibilidad de compaginar la vida deportiva con la vida familiar y laboral o académica.
- v) Empoderamiento (E): relaciona directamente el grado de control de su vida, el proceso de toma de decisiones, el liderazgo, la resiliencia y el desarrollo de competencias durante la carrera deportiva.

A continuación, se muestran los principales resultados sobre el estudio comparando las principales dimensiones y sus ítems específicos:

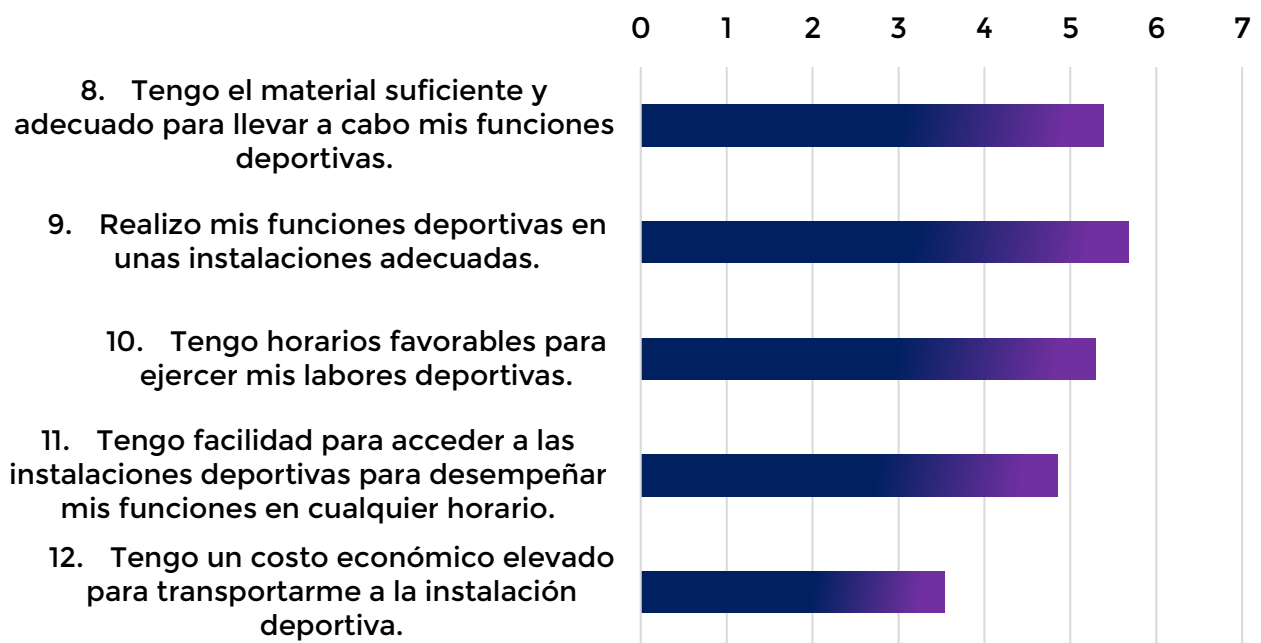
Comparativa de dimensiones



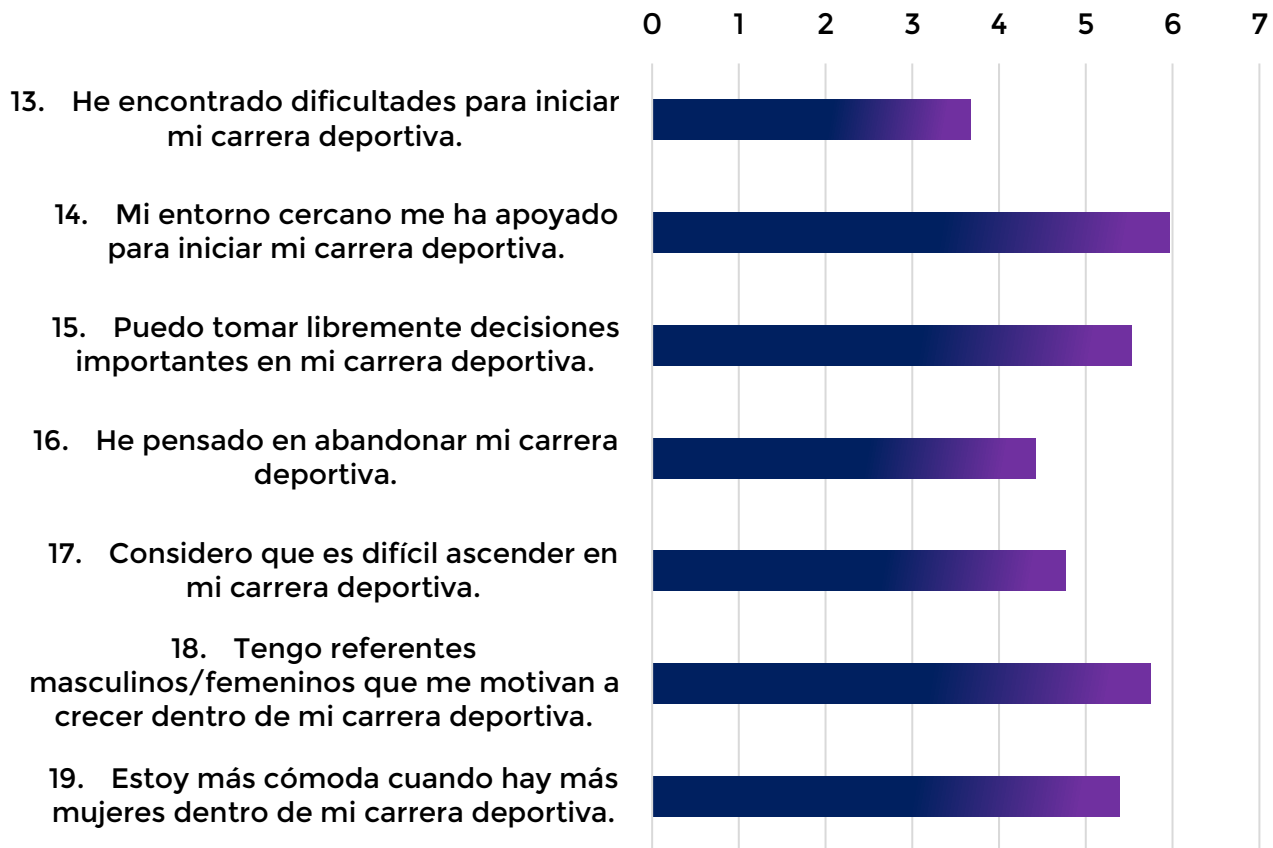
Reconocimiento social



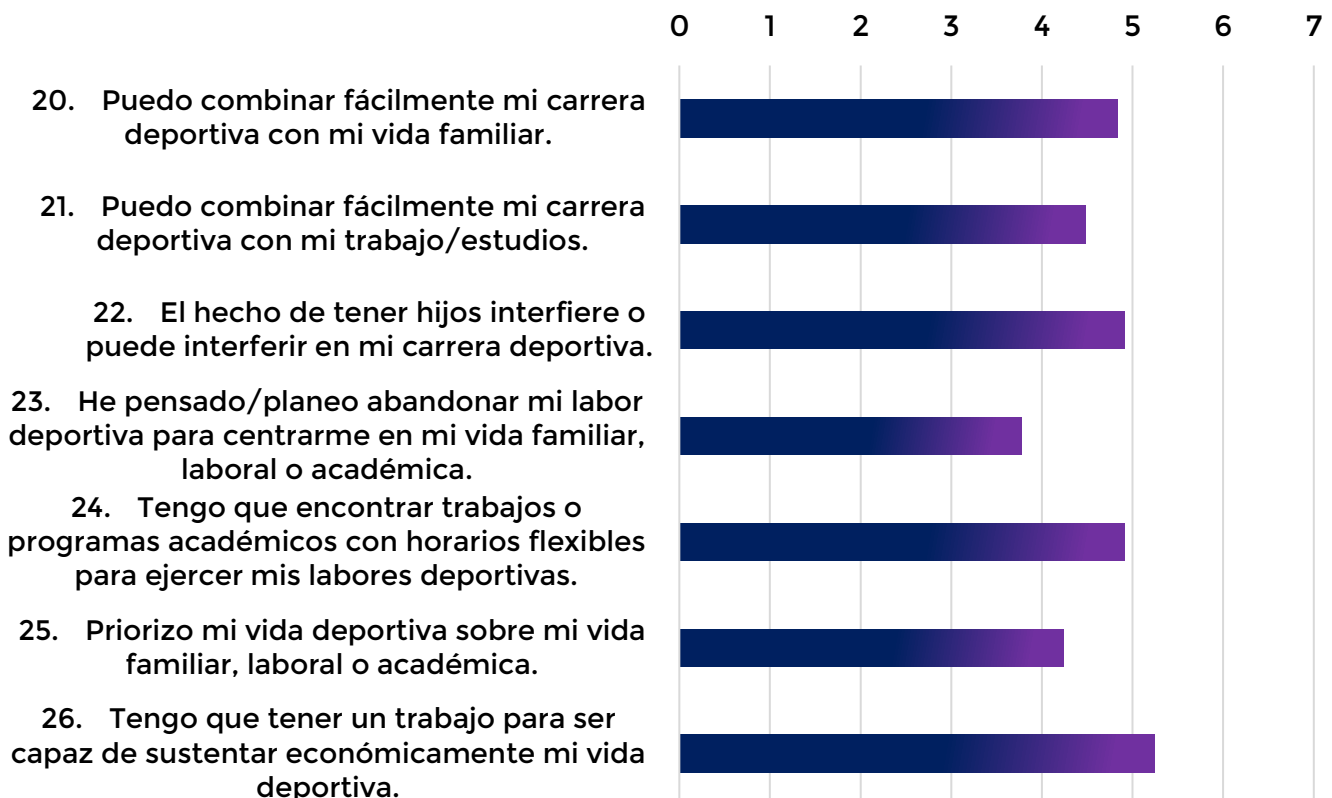
Barreras materiales



Accesibilidad y Crecimiento

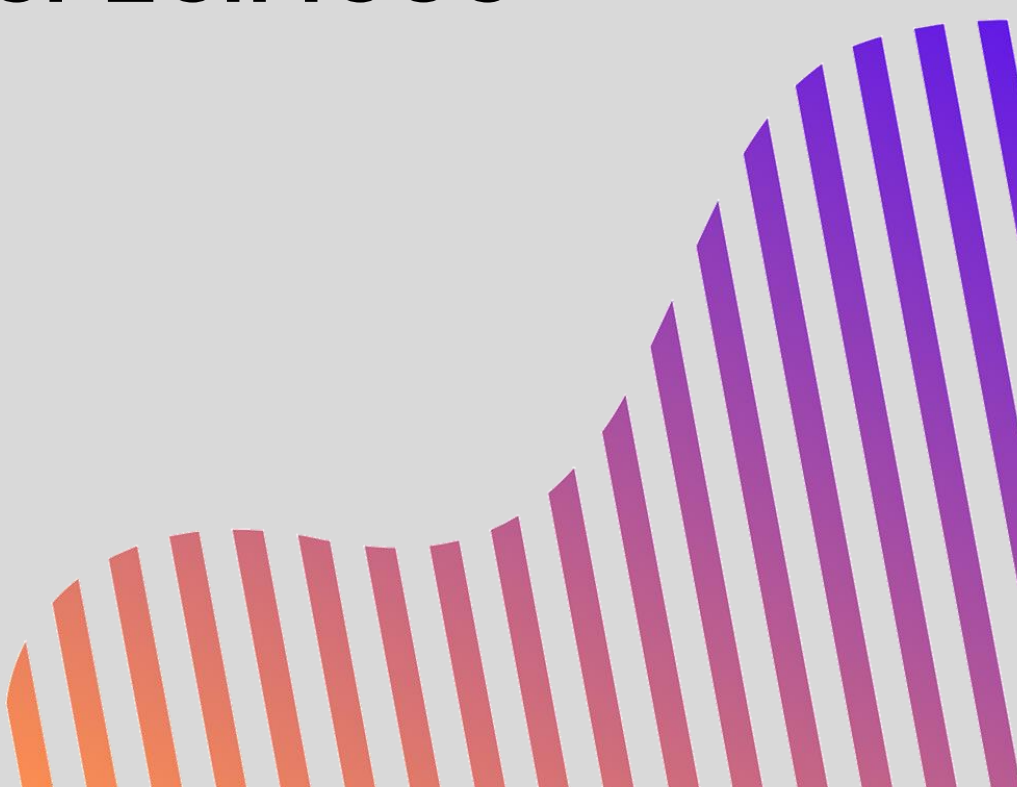


Conciliación Trabajo-Familia



Empoderamiento





4

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

4.1. Organización y Funcionamiento Interno.

Objetivo generales:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en la gestión y funcionamiento interno de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

Objetivos específicos:

1. A. Asegurar la incorporación de igualdad entre mujeres y hombres en la normativa de la FELODA.

1. B. Disminuir la desigualdad existente entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la FELODA, con el fomento de la participación de grupos infrarrepresentados.

1. C. Conseguir una igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación y promoción profesional.

1. D. Asegurar los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

1. E. Garantizar una gestión de recursos económicos equitativa, respetando el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación, entre mujeres y hombres.

1. F. Actualizar el protocolo de Prevención, detección y actuación del acoso sexual y por razón de sexo dentro de la organización

4.2. Proyecto Deportivo

Objetivo general:

2. Conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el área deportiva de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

Objetivos específicos:

2. A. Distribución de recursos de la federación respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

2. B. Conseguir una participación equitativa de deportistas en todas las categorías de competición y campeonatos nacionales.

2. C. Lograr una igualdad de oportunidades y no discriminación en acceso a puestos de liderazgo de entrenadores y entrenadoras.

2. D. Conseguir una igualdad de oportunidades y no discriminación en acceso a puestos de liderazgo de jueces y juezas.

4.3. Plan De Formación

Objetivo general:

3. Asegurar la formación en igualdad de oportunidades y no discriminación, para la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

Objetivos específicos:

3. A. Elaborar un plan de formación propio de la FELODA, con contenidos específicos de igualdad de trato y oportunidades, accesible para todas las personas de la federación.

3. B. Incluir en cursos federativos formación en Perspectiva de género, con igualdad de oportunidades y no discriminación, accesible para todos los entrenadores/as y jueces/zas.

3. C. Garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de formación.

3. D. Diseñar y distribuir material divulgativo en materia de igualdad efectiva de género.

4.4. Plan de Comunicación

Objetivo general:

4. Implantar una comunicación no sexista y la eliminación de estereotipos de género en todas las áreas de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

Objetivos específicos:

4. A. Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación de la FELODA.

4. B. Eliminar imágenes estereotipadas y sexistas del material divulgativo de la FELODA.

4. C. Visibilizar la información y éxitos de ambos sexos, de manera equitativa, en las redes de difusión de la FELODA.



5

EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

5. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

5.1. Organización y Funcionamiento Interno

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, en la gestión y funcionamiento interno de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

1.A	Asegurar la incorporación de igualdad entre mujeres y hombres en la normativa de la FELODA.
1.A.A.	Revisar y modificar los estatutos y distintos protocolos de actuación de la federación con el empleo de un lenguaje inclusivo. <i>Indicador: número de documentos revisados</i>
1.A.B.	Revisar y modificar las bases de competición y reglamentos aprobados por la federación con el empleo de un lenguaje inclusivo. <i>Indicador: número de documentos revisados</i>
1.B	Disminuir la desigualdad existente entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la FELODA con el fomento de la participación de grupos infrarrepresentados.
1.B.A.	Habilitar mecanismos de análisis de situación para potenciar la incorporación progresiva de mujeres. <i>Indicador: número y tipo de herramientas de análisis</i>
1.B.B.	Aumentar el porcentaje de mujeres en la Asamblea General. <i>Indicador: porcentaje de mujeres y hombres.</i>
1.C	Conseguir una igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación y promoción profesional.
1.C.A.	Aumentar la representación femenina en los distintos departamentos de la federación, consiguiendo una representación equitativa de género. <i>Indicador: porcentaje de mujeres y hombres</i>
1.C.B.	Aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo y responsabilidad dentro de la federación, evitando la segregación horizontal y vertical. <i>Indicador: porcentaje de mujeres y hombres</i>
1.C.C	Mantener medidas de acción positiva, para que en situaciones equitativas de idoneidad y competencia, accedan mujeres a departamentos en los que estén subrepresentadas. <i>Indicador: número de acciones positivas realizadas</i>
1.C.D.	Elaborar planes de carrera e itinerarios profesionales para promocionar. <i>Indicador: número de planes de carrera</i>
1.D	Asegurar los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
1.D.A.	Diseñar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de maternidad y lactancia. <i>Indicador: existencia del plan específico</i>

1.D.B	Realizar una evaluación y seguimiento de la aplicación de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres. <i>Indicador: número de evaluaciones de medidas</i>
1.E	Garantizar una gestión de recursos económicos equitativa, respetando el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación, entre mujeres y hombres.
1.E.A.	Determinar anualmente el impacto de género en la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas y aplicar medidas correctivas si fuese necesario. <i>Indicador: impacto de género del presupuesto</i>
1.E.B.	Garantizar una política salarial para el personal administrativo que establezca unos criterios de retribución que respeten el Principio de Igualdad. <i>Indicador: existencia de la política salarial que respete la igualdad de género</i>
1.E.C.	Garantizar la igualdad, entre mujeres y hombres, en las inversiones realizadas, estableciendo criterios de equidad para identificar las necesidades y proponer inversiones en infraestructura deportiva. <i>Indicador: número de inversiones realizadas respetando criterios de equidad</i>
1.F	Actualizar el protocolo de Prevención, detección y actuación del acoso sexual y por razón de sexo dentro de la organización.
1.F.A	Revisar y difundir el protocolo existente de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la federación. <i>Indicador: Medios por los que se ha difundido el protocolo</i>
1.F.B	Comprometer y sensibilizar a las federaciones autonómicas en materia de prevención de violencia sexual. <i>Indicador: Número de federaciones comprometidas</i>
1.F.C	Adoptar códigos de conducta que aseguren un ambiente de respeto para prevenir la violencia sexual. <i>Indicador: documento de códigos de conducta</i>
1.F.D	Realizar un informe anual sobre el número de casos de violencia sexual. <i>Indicador: número de casos de violencia sexual.</i>
1.F.E	Impartir cursos de formación para el personal administrativo y deportivo en materia de prevención de violencia sexual. <i>Indicador: número de cursos realizados</i>

5.2. Proyecto Deportivo

Conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el área deportiva de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

2.A	Distribución de recursos de la federación respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
2.A.A.	Realizar una asignación equitativa de recursos materiales, humanos y económicos entre deportistas nacionales femeninos y masculinos. <i>Indicador: número y tipo de recursos asignados</i>
2.A.B.	Garantizar una asignación equitativa de infraestructuras deportivas para mujeres y hombres.

	<i>Indicador: número y condiciones de infraestructuras deportivas</i>
2.A.C.	Establecer un sistema de premios que respete el principio de igualdad, en competiciones organizadas por la FELODA. <i>Indicador: sistema de premios establecido</i>
2.B	Conseguir una participación equitativa de deportistas en todas las categorías de competición y campeonatos nacionales.
2.B.A.	Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de los grupos infrarrepresentados, identificando las necesidades y las áreas de mejora. <i>Indicador: porcentaje participación mujeres y hombres</i>
2.B.B.	Realizar campañas de promoción y eventos deportivos para aumentar la participación de los grupos infrarrepresentados. <i>Indicador: número de campañas y eventos</i>
2.B.C	Analizar el contexto deportivo y adoptar medidas de acción positiva para disminuir la tasa de abandono deportivo. <i>Indicador: porcentaje de tasa de abandono de mujeres y hombres</i>
2.B.D.	Asegurar una formación de entrenadores y entrenadora integral, siendo personas trasmisoras de valores positivos y de un clima deportivo basado en el respeto, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. <i>Indicador: herramientas que evalúen la formación y el clima deportivo</i>
2.B.E.	Asegurar el funcionamiento de los protocolos de prevención de violencia sexuales en las federaciones y clubes autonómicos. <i>Indicador: Número de casos de violencia sexual. Herramientas de evaluación</i>
2.C	Lograr una igualdad de oportunidades y no discriminación en acceso a puestos de liderazgo de entrenadores y entrenadoras.
2.C.A.	Asegurar la existencia de criterios equitativos para seleccionar cuerpos técnicos nacionales masculinos y femeninos. <i>Indicador: número de criterios que respeten el principio de igualdad</i>
2.C.B	Establecer criterios objetivos de promoción a mayores puestos de responsabilidad. <i>Indicador: porcentaje de promociones entre entrenadores y entrenadoras</i>
2.C.C	Mantener medidas de acción positiva, para que en situaciones equitativas de idoneidad y competencia, accedan mujeres a categorías en las que estén infrarrepresentadas. <i>Indicador: porcentaje de entrenadores y entrenadoras según categorías</i>
2.D	Conseguir una igualdad de oportunidades y no discriminación en acceso a puestos de liderazgo de jueces y juezas.
2.D.A.	Asegurar la existencia de criterios equitativos para seleccionar cuerpos arbitrales en campeonatos realizados por la FELODA. <i>Indicador: número de criterios que respeten el principio de igualdad</i>
2.D.B.	Establecer criterios de promoción objetivos a mayores puestos de responsabilidad. <i>Indicador: porcentaje de promociones entre jueces y juezas</i>
2.D.C	Mantener medidas de acción positiva, para que en situaciones equitativas de idoneidad y competencia, accedan mujeres a categorías en las que estén infrarrepresentadas. <i>Indicador: porcentaje de jueces y juezas según categorías</i>

5.3. Plan de Formación

Asegurar la formación en igualdad de oportunidades y no discriminación, para la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

3.A	Elaborar un plan de formación propio de la FELODA, con contenidos específicos de igualdad de trato y oportunidades.
3.A.A	Identificar las necesidades formativas de los órganos internos, el personal administrativo y deportivo de la federación. <i>Indicador: número de necesidades</i>
3.A.B	Realizar jornadas y seminarios de formación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, con secciones específicas para igualdad de género, violencia de género y violencia sexual. <i>Indicador: número de jornadas y seminarios</i>
3.B	Incluir en cursos federativos formación en Perspectiva de género, con igualdad de oportunidades y no discriminación, accesible para todos los entrenadores/as y jueces/Zas.
3.B.A.	Elaborar un temario, en los cursos federativos de entrenadores y entrenadoras, de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. <i>Indicador: número de cursos federativos donde se ha impartido</i>
3.B.B.	Elaborar un temario, en los cursos federativos de jueces y juezas entrenadoras, de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. <i>Indicador: número de cursos federativos donde se ha impartido</i>
3.C	Garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de formación.
3.C.A.	Controlar el número de inscripciones a las formaciones federativas. <i>Indicador: número de inscripciones de hombres y mujeres</i>
3.C.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. <i>Indicador: número de medidas de acción positiva</i>
3.D.	Diseñar y distribuir material divulgativo en materia de igualdad efectiva de género.
3.D.A.	Elaborar contenidos formativos, controlando el uso del lenguaje inclusivo, desde la perspectiva de género, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. <i>Indicador: número de documentos realizados</i>
3.D.B	Realizar jornadas y seminarios de sensibilización en materia de igualdad de género con la asistencia de federaciones autonómicas. <i>Indicador: número de jornadas y seminarios</i>
3.D.C.	Difundir material formativo en materia de igualdad de género mediante soporte digital en contenido web o redes sociales. <i>Indicador: número de publicaciones</i>
3.D.D.	Fomentar el desarrollo de proyectos de investigación en Perspectiva de Género.

Indicador: número de proyectos de investigación desarrollados

5.4. Plan de Comunicación

Implantar una comunicación no sexista y la eliminación de estereotipos de género en todas las áreas de la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas.

4.A	Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación de la FELODA.
4.A.A.	Realizar e implantar un protocolo de uso de comunicación no sexista en la federación. <i>Indicador: existencia del protocolo de comunicación</i>
4.A.B.	Revisar y modificar la normativa interna existente, al igual que las bases de competición y reglamentos aprobados por la federación con el empleo de un lenguaje no sexista ni estereotipado. <i>Indicador: número de documentos revisados</i>
4.A.C.	Revisar y modificar las comunicaciones oficiales a publicar, al igual que las noticias en redes sociales, con el empleo de un lenguaje no sexista ni estereotipado. <i>Indicador: número de comunicaciones y noticias revisadas</i>
4.B	Eliminar imágenes estereotipadas y sexistas del material divulgativo de la FELODA.
4.B.A.	Verificar en los documentos gráficos de la federación y publicaciones oficiales que la documentación gráfica no sea estereotipada ni sexista. <i>Indicador: porcentaje de documentación gráfica sexista</i>
4.B.B.	Incluir documentación gráfica donde aparezcan mujeres y hombres en igual medida. <i>Indicador: porcentaje de documentación gráfica de mujeres y hombres</i>
4.C	Visibilizar la información y éxitos de ambos sexos, de manera equitativa, en las redes de difusión de la FELODA.
4.C.A.	Distribuir equitativamente las noticias para mujeres y hombres en la página web, redes sociales u otros contenidos. <i>Indicador: porcentaje de noticias de hombres y mujeres</i>
4.C.B.	Promover la visibilidad equitativa de eventos deportivos en todas las categorías masculinas y femeninas. <i>Indicador: porcentaje de visibilidad de eventos masculinos y femeninos</i>
4.C.C.	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.) <i>Indicador: número de medidas realizadas</i>
4.C.D.	Realizar campañas de comunicación para sensibilizar a la sociedad de la importancia de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres. <i>Indicador: número de campañas realizadas</i>



6

ORGANIGRAMAS DE ACTUACIÓN

6. ORGANIGRAMAS DE ACTUACIÓN

6.1. Organigrama de Actuaciones de Organización y Funcionamiento Interno

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
1.A.A.																																																
1.A.B.																																																
1.B.A.																																																
1.B.B.																																																
1.C.A.																																																
1.C.B.																																																
1.C.C.																																																
1.C.D.																																																
1.D.A.																																																
1.D.B.																																																
1.E.A.																																																
1.E.B.																																																
1.E.C.																																																
1.F.A.																																																
1.F.B.																																																
1.F.C.																																																
1.F.D.																																																
1.F.E.																																																

Responsable: Ana Ballesteros. Asesoría jurídica.

6.2. Organigrama de Actuaciones del Proyecto Deportivo

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
2.A.A																																																
2.A.B																																																
2.A.C.																																																
2.B.A.																																																
2.B.B.																																																
2.B.C.																																																
2.B.D.																																																
2.B.E.																																																
2.C.A.																																																
2.C.B.																																																
2.C.C																																																
2.D.A.																																																
2.D.B.																																																
2.D.C.																																																

Responsable: Javier Montero. Director de competiciones.

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.B.A.																																																
3.B.B.																																																
3.C.A.																																																
3.C.B.																																																
3.D.A.																																																
3.D.B.																																																
3.D.C.																																																
3.D.D.																																																

Responsable: Javier Prieto Torres. Director escuela entrenadores.

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.A.C.																																																
4.B.A.																																																
4.B.B.																																																
4.C.A.																																																
4.C.B.																																																
4.C.C.																																																
4.C.D.																																																

Responsable: Christian Giner. Responsable área de comunicación.

