

PLAN DE IGUALDAD  
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE  
BOXEO

# ÍNDICE

## 1. Preámbulo

- 1.1. Referencias normativas
- 1.2. Ámbito de aplicación y objetivos
- 1.3. Compromiso institucional
- 1.4. Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

## 2. Metodología

## 3. Introducción y fundamentos del Plan de Igualdad

- 3.1. Contexto y motivación
  - 3.1.1. Brecha de género en el ámbito deportivo
  - 3.1.2. Normativa vigente y su impacto en el deporte
  - 3.1.3. Importancia del Plan de Igualdad en federaciones deportivas
  - 3.1.4. El caso del boxeo femenino: desafíos históricos
  - 3.1.5. Relevancia del Plan de Igualdad para el boxeo femenino
- 3.2. Principios rectores del Plan
  - 3.2.1. Principio de equidad en el acceso y la participación
  - 3.2.2. Eliminación de estereotipos y prejuicios
  - 3.2.3. Promoción de la participación activa de mujeres
  - 3.2.4. Prevención y gestión de la discriminación y el acoso
  - 3.2.5. Educación y sensibilización
- 3.3. Fundamentos del Plan de Igualdad
  - 3.3.1. Eliminación de desigualdades estructurales en el ámbito deportivo
  - 3.3.2. Igualdad efectiva en oportunidades y recursos
  - 3.3.3. Promoción de la diversidad en todos los estamentos deportivos
  - 3.3.4. Compromiso con el desarrollo sostenible e inclusivo del deporte
  - 3.3.5. Creación de un entorno seguro y respetuoso para todas las personas
- 3.4. Justificación del Plan
  - 3.4.1. Beneficios sociales y deportivos de la igualdad
  - 3.4.2. Necesidad de un enfoque estructural y sostenible
  - 3.4.3. Ejemplos de buenas prácticas internacionales y nacionales
- 3.5. Objetivos del Plan
  - 3.5.1. Promoción de la representación equitativa en los estamentos deportivos
  - 3.5.2. Asegurar igualdad en acceso, desarrollo y toma de decisiones
  - 3.5.3. Implementación de políticas inclusivas
- 3.6. Marco normativo y legal
  - 3.6.1. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
  - 3.6.2. Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte
  - 3.6.3. Resoluciones y directrices del Consejo Superior de Deportes (CSD)
  - 3.6.4. Obligaciones legales de las federaciones deportivas
- 3.7. Declaración de compromiso

## 4. Aplicación del Plan de Igualdad

- 4.1. Ámbito
- 4.2. Planificación y Organización

## **5. Fases del Plan de Igualdad**

- 5.1. Creación del Comité o Comisión Permanente de Igualdad
  - 5.1.1. Estructura
  - 5.1.2. Composición
  - 5.1.3. Funciones Principales
  - 5.1.4. Procedimientos
  - 5.1.5. Acta de Constitución y Aprobación
- 5.2. Diagnóstico previo de la situación actual
  - 5.2.1. Diagnóstico de la Situación Retributiva
    - 5.2.1.1. Sistema Analítico de Valoración de Puestos
    - 5.2.1.2. Tabla Resumen de Resultados
    - 5.2.1.3. Determinación de los medios y recursos materiales y humanos necesarios
    - 5.2.1.4. Conclusión
  - 5.2.2. Análisis de la Representación de Género en la Junta Directiva
    - 5.2.2.1. Conclusiones y Medidas Propuestas
  - 5.3.2. Análisis de la Representación de Género en la Comisión Delegada
    - 5.3.3. Distribución de Género en la Comisión Delegada 2021-2024
    - 5.3.4. Evolución Histórica (Comparación con 2016-2020)
  - 5.2.2.2. Conclusiones y Medidas Propuestas
  - 5.2.3. Análisis de la Representación de Género en la Asamblea General
    - 5.4.1. Distribución de Género en la Asamblea General
    - 5.4.2. Comparación con el Periodo 2017-2020
    - 5.4.3. Evolución de la Representación Femenina
    - 5.4.4. Conclusiones y Medidas Propuestas
  - 5.2.4. Análisis de la Representación de Género en las Licencias Deportivas (2017-2023)
    - 5.2.4.1. Evolución de las Licencias Femeninas y Masculinas
    - 5.2.4.2. Distribución de Licencias por Género
    - 5.5.3. Factores que Limitan la Igualdad en la Distribución de Licencias
    - 5.2.4.3. Conclusiones y Medidas Propuestas
  - 5.2.5. Análisis de la Representación de Género en las Licencias de Árbitros (2017-2023)
    - 5.2.6.1. Evolución de las Licencias de Árbitros por Género
    - 5.2.6.2. Factores que Limitan la Inclusión de Mujeres en el Arbitraje
    - 5.2.6.3. Conclusiones y Medidas Propuestas
- 5.3. Identificación de Desigualdades y Barreras de Género
  - 5.3.1. Subrepresentación de las Mujeres en Órganos de Gobierno
  - 5.3.2. Brecha de Género en la Práctica Deportiva
  - 5.3.3. Exclusión Femenina en el Arbitraje y los Roles Técnicos
  - 5.3.4. Diferencias en el Acceso a Recursos y Oportunidades
  - 5.3.5. Conclusiones y Medidas Propuestas
- 5.4. Elaboración del Informe de Diagnóstico
  - 5.4.1. Introducción
  - 5.4.2. Metodología
  - 5.4.3. Análisis de la Composición de la Plantilla
  - 5.4.4. Evaluación de la Representación en los Órganos de Gobierno
  - 5.4.5. Análisis de la Distribución de Licencias Deportivas
  - 5.4.6. Evaluación de la Representación en el Arbitraje
  - 5.4.7. Identificación de Desigualdades y Barreras de Género
  - 5.4.8. Conclusiones Generales

- 5.4.9. Recomendaciones Iniciales
- 5.4.10. Conclusión Final
- 5.5. Diseño del Plan de Igualdad
  - 5.5.1. Objetivos del Plan de Igualdad
  - 5.5.2. Áreas de Actuación y Estrategias Específicas
  - 5.5.3. Indicadores de Seguimiento y Evaluación
- 5.6. Implementación del Plan de Igualdad
  - 5.6.1. Fases de Implementación
  - 5.6.2. Indicadores de Seguimiento y Evaluación
- 5.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
  - 5.7.1. Objetivos del Seguimiento y Evaluación
  - 5.7.2. Indicadores de Evaluación y Medición
  - 5.7.3. Mecanismos de Supervisión y Seguimiento
  - 5.7.4. Informes de Evaluación y Transparencia
  - 5.7.5. Ajustes y Mejoras en el Plan de Igualdad
  - 5.7.6. Conclusión
- 5.8. Objetivos 2025-2028
  - 5.8.1. Objetivos Generales
  - 5.8.2. Objetivos Específicos por Áreas de Actuación
  - 5.8.3. Evaluación y Seguimiento de los Objetivos 2025-2028

## **6. Conclusión**

- 6.1. Conclusiones Generales del Plan de Igualdad 2025-2028

## 1. Preámbulo

La Real Federación Española de Boxeo (RFEBoxeo) se posiciona firmemente como una institución comprometida con la promoción de la igualdad de género, reconociendo la importancia de construir un entorno deportivo y organizativo inclusivo, equitativo y libre de discriminación. Este **Plan de Igualdad** se constituye como un instrumento estratégico para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas de actuación de la Federación.

### 1.1. Referencias normativas

El presente Plan de Igualdad encuentra su marco legal en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su **Artículo 46** establece que:

1. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. Estos planes deben fijar objetivos concretos de igualdad, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.
3. Las materias que pueden incluir los planes abarcan desde el acceso al empleo, la promoción profesional y la retribución hasta la prevención del acoso sexual y la conciliación de la vida laboral y personal.

De igual manera, se alinea con la **Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte**, que refuerza el compromiso del sistema deportivo con la igualdad, la inclusión y la eliminación de toda forma de discriminación. Entre sus disposiciones más relevantes en materia de igualdad, se destaca:

- La obligación de las entidades deportivas de fomentar y garantizar la igualdad de género en todos sus ámbitos y niveles.
- El establecimiento de medidas para promover una mayor participación y representación de las mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones de las federaciones deportivas.
- La promoción de políticas que aseguren la equidad en la práctica deportiva, la gestión organizativa y las condiciones laborales.

Asimismo, este Plan responde a los principios constitucionales recogidos en los **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española**, que garantizan la igualdad de derechos y la no discriminación por razón de género, y al **Real Decreto 901/2020** y el **Real Decreto 902/2020**, que regulan los planes de igualdad y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 1.2. **Ámbito de aplicación y objetivos**

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todas las áreas de la RFEBoxeo, incluyendo:

- **La gestión administrativa y organizativa.**
- **La práctica deportiva en todas sus disciplinas y categorías.**
- **Los órganos de gobierno, los cuerpos técnicos y los estamentos arbitrales.**

Entre los objetivos principales de este Plan destacan:

1. **Promover la igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos y deportivos.
2. **Incrementar la representación femenina** en los órganos de decisión y en los diferentes estamentos técnicos y deportivos.
3. **Establecer protocolos de prevención y actuación** contra el acoso sexual y por razón de género.
4. **Garantizar la equidad retributiva** y el acceso igualitario a procesos de formación y promoción profesional.
5. **Fomentar la conciliación de la vida laboral, deportiva y personal.**

## 1.3. **Compromiso institucional**

La RFEBBoxeo no solo cumple con las obligaciones legales en materia de igualdad, sino que también asume este Plan como una oportunidad para liderar el cambio cultural necesario en el deporte español. La Federación se compromete a implementar medidas concretas, evaluar continuamente su progreso y adaptarse a las necesidades y retos emergentes para consolidar un entorno verdaderamente inclusivo.

Mediante este Plan de Igualdad, la RFEBBoxeo aspira a convertirse en un referente nacional e internacional en la promoción de la igualdad de género en el deporte, demostrando que la diversidad y la equidad son esenciales para el desarrollo sostenible de la sociedad y del ámbito deportivo.

## 1.4. **Composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora constituida al efecto, en representación paritaria de la Federación Española de Boxeo y de las trabajadoras y trabajadores que forman parte de su plantilla.

La Comisión Negociadora se ha reunido en varias sesiones, donde se ha debatido y acordado el contenido íntegro del Plan de Igualdad, siguiendo los principios de diálogo y consenso entre las partes.

Integrantes de la Comisión Negociadora:

Por la representación de la Federación Española de Boxeo (parte empresarial):

**Felipe José Martínez Martínez**, Presidente de la Federación Española de Boxeo.

**Jose María Prieto Martínez**, Secretario General.

**Jose Antonio Campuzano Bolarin**, Tesorero.

Por la representación de las trabajadoras y los trabajadores (parte social):

**Jose Vicente Fernández Navarro**, Gerente y Delegado de Personal.

**David García Pedrosa**, Secretario de Competiciones.

**Iñaki Maestro Fernández**, Administrativo del Equipo Nacional, Encargado del Programa Mujer y Deporte y del Proyecto Universo Mujer.

La citada Comisión ha sido la responsable de la elaboración, negociación y validación de este Plan, cuyo objetivo es establecer las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la Federación Española de Boxeo

## 2. Metodología

La metodología que se adoptará para el desarrollo del Plan de Igualdad se fundamenta en un conjunto de **principios esenciales** que garantizan su efectividad, adaptabilidad y capacidad de transformar la organización de manera progresiva y sostenible. Este enfoque metodológico está diseñado para responder de manera específica a las necesidades y realidades de la federación, promoviendo un cambio estructural que integre la igualdad como un valor central en todos los ámbitos de actuación.

El Plan de Igualdad tendrá un enfoque colectivo e integral, lo que significa que sus acciones no estarán únicamente orientadas a mejorar la situación de las mujeres, sino que buscarán beneficiar a toda la organización. La igualdad es una responsabilidad compartida, y, bajo esta perspectiva, se diseñarán iniciativas que transformen las dinámicas internas, creando un entorno laboral más inclusivo, colaborativo y respetuoso. Por ejemplo, las medidas de formación en igualdad no solo estarán dirigidas a mujeres, sino que incluirán a toda la plantilla, promoviendo una conciencia colectiva sobre los beneficios de trabajar en un entorno equitativo.

La **transversalidad** será el eje vertebrador de todas las acciones. Esto implica que la igualdad de género no será un tema aislado o limitado a ciertos departamentos, sino que impregnará todas las áreas y niveles de la organización. Desde la planificación estratégica hasta las decisiones operativas más cotidianas, cada proceso se diseñará teniendo en cuenta la perspectiva de género. En este sentido, la federación revisará sus políticas internas, como los procedimientos de selección y promoción, para identificar y eliminar posibles sesgos de género, asegurando que las oportunidades sean accesibles para todos en condiciones de igualdad.

Otro principio fundamental será la **flexibilidad**, que garantizará que el Plan de Igualdad se adapte a las necesidades y capacidades específicas de la federación. Cada organización tiene su propia estructura, recursos y desafíos, y este plan no será una excepción. Las acciones se diseñarán teniendo en cuenta estas particularidades, priorizando aquellas medidas que tengan un mayor impacto dentro de las posibilidades reales de la federación. Por ejemplo, si se detecta una baja representación femenina en los órganos de gobierno, se desarrollarán acciones específicas para abordar esta problemática, adaptándolas a las circunstancias y limitaciones de la organización.

La **sistematicidad** y la **coherencia** serán esenciales para asegurar que el plan avance de manera ordenada y eficaz. Se definirán objetivos concretos y medibles, que estarán alineados con el objetivo general de alcanzar la igualdad real. Estos objetivos estarán respaldados por un cronograma claro, en el que cada acción se planificará cuidadosamente para garantizar su contribución al logro de los resultados esperados. Por ejemplo, si se establece como meta aumentar la participación femenina en roles técnicos, se implementará un programa específico de capacitación y mentoría, acompañado de indicadores que permitan evaluar su progreso y eficacia.

El **dinamismo** será otro elemento central de la metodología. La federación reconoce que el entorno social y organizativo está en constante cambio, por lo que el plan será flexible y adaptable a las nuevas realidades que puedan surgir. Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación periódicos que permitan medir el impacto de las acciones y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos. Este enfoque dinámico asegura que el plan no quede obsoleto y pueda evolucionar continuamente para seguir siendo relevante y efectivo.

Finalmente, el principio de **temporalidad** establece que el plan tendrá un horizonte a largo plazo, pero estará estructurado en etapas intermedias que permitan medir el progreso hacia el objetivo final de la igualdad real. Aunque este objetivo puede requerir años de trabajo, se definirán hitos concretos que sirvan como puntos de control. Por ejemplo, en el primer año podría realizarse un diagnóstico exhaustivo de la situación actual, seguido por una etapa de implementación de medidas prioritarias, como la formación en igualdad y la creación de un comité de igualdad. Estas etapas facilitarán un seguimiento continuo y permitirán ajustar las estrategias en caso de que sea necesario.

En síntesis, la metodología del Plan de Igualdad combina principios de flexibilidad, dinamismo, transversalidad, sistematicidad, coherencia y temporalidad para garantizar

su éxito. Este enfoque no solo permitirá abordar las desigualdades existentes de manera efectiva, sino que también fomentará un cambio cultural profundo en la organización, posicionando la igualdad como un valor central y promoviendo un entorno laboral más equitativo e inclusivo. A medida que avance su desarrollo, este enfoque metodológico asegurará que cada acción contribuya de manera significativa al objetivo global de construir una federación más justa e igualitaria para todos sus miembros.

### **3. Introducción y fundamentos del Plan de Igualdad**

La igualdad de género constituye un principio esencial en cualquier ámbito de la sociedad, y el deporte no es una excepción. En este contexto, el Plan de Igualdad de la federación deportiva se presenta como una herramienta fundamental para abordar las desigualdades estructurales y promover la equidad en todos los niveles y estamentos de la organización.

Este plan surge como una respuesta activa al reconocimiento de la brecha de género que afecta tanto a la representación como a la participación de mujeres y hombres en el deporte, evidenciando desigualdades persistentes en áreas clave como el acceso, la toma de decisiones, los recursos y la proyección profesional. Más allá de una obligación legal, este Plan de Igualdad refleja un compromiso firme y ético de la federación con la construcción de un entorno deportivo justo, inclusivo y equitativo.

El diseño de este Plan tiene como objetivo promover un cambio estructural y cultural, basado en principios como la equidad en el acceso y participación, la eliminación de estereotipos y prejuicios, y la sensibilización de todos los actores implicados en la gestión deportiva. Desde esta perspectiva, se establece como una herramienta dinámica y transversal que permitirá no solo corregir desequilibrios actuales, sino también garantizar que las oportunidades en el deporte se ofrezcan en condiciones de igualdad para las generaciones futuras.

#### **3.1. Contexto y motivación**

##### **3.1.1. Brecha de género en el ámbito deportivo**

El deporte, como parte integral de la sociedad, refleja muchas de las desigualdades de género que aún persisten. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, la representación femenina en estamentos clave como los órganos de gobierno, la dirección técnica o el arbitraje sigue siendo insuficiente. En algunos casos, la participación de las mujeres se limita a roles secundarios o no visibles, perpetuando la desigualdad estructural.

Los datos evidencian que las licencias deportivas, los puestos de liderazgo y las oportunidades en el deporte de alto rendimiento están dominados en gran medida por hombres. Esta situación no solo restringe el desarrollo deportivo de las mujeres, sino que también priva al deporte de los beneficios de una representación equitativa y diversa.

### **3.1.2. Normativa vigente y su impacto en el deporte**

El marco normativo en España, liderado por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece la obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos, incluido el deportivo. Además, directrices como las del Consejo Superior de Deportes (CSD) y resoluciones internacionales como la Declaración de Brighton destacan la necesidad de superar las asimetrías de género a través de políticas activas.

Las federaciones deportivas, como entidades con funciones públicas delegadas, tienen la responsabilidad de implementar medidas concretas que promuevan la igualdad en la práctica deportiva, la gestión y la toma de decisiones.

### **3.1.3. Importancia del Plan de Igualdad en federaciones deportivas**

El Plan de Igualdad de la federación no solo aborda las desigualdades desde un punto de vista técnico y organizativo, sino que también busca transformar la cultura institucional. Este enfoque incluye:

- Crear condiciones equitativas para el acceso y participación de todas las personas, independientemente de su género.
- Diseñar medidas específicas que permitan corregir las barreras que enfrentan las mujeres en su desarrollo deportivo y profesional.
- Promover un cambio cultural que erradique estereotipos y prejuicios, favoreciendo un entorno donde se valore el mérito y la capacidad.

### **3.1.4. El caso del boxeo femenino: desafíos históricos**

El boxeo femenino es un ejemplo ilustrativo de las desigualdades que afectan a las mujeres en el deporte. Durante gran parte de la historia, las mujeres estuvieron excluidas de esta disciplina, enfrentando no solo barreras formales, sino también estereotipos que limitaban su acceso. Aunque existen registros de combates femeninos desde finales del siglo XIX, no fue hasta finales del siglo XX cuando se reconoció oficialmente la participación de las mujeres en competencias amateur.

El reconocimiento formal del boxeo femenino llegó considerablemente más tarde en comparación con el masculino, marcando una trayectoria histórica desigual. A nivel

**internacional**, uno de los hitos más destacados fue el primer combate amateur sancionado oficialmente en Estados Unidos, celebrado en 1993. Este evento abrió camino para que el boxeo femenino comenzara a consolidarse en el ámbito deportivo, aunque su evolución fue lenta. No fue hasta los Juegos Olímpicos de Londres 2012 cuando el boxeo femenino hizo su debut como deporte olímpico, lo que representó un avance significativo en términos de visibilidad y legitimación. Este logro llegó más de un siglo después de que el boxeo masculino fuera incluido en el programa olímpico en 1904, lo que evidencia la desigualdad histórica en el acceso y la representación de las mujeres en esta disciplina.

En **España**, la incorporación del boxeo femenino también fue tardía. Las primeras competiciones oficiales comenzaron a organizarse a finales de la década de 1990, marcando el inicio de un proceso de reconocimiento institucional para las mujeres en este deporte. Aunque desde entonces la participación femenina ha mostrado un crecimiento progresivo, este ha sido relativamente lento y ha requerido un esfuerzo constante por parte de las deportistas y las organizaciones para superar barreras culturales, sociales y estructurales que históricamente han limitado su acceso al boxeo en igualdad de condiciones.

Esta incorporación tardía explica muchas de las desigualdades actuales, como la menor visibilidad de las boxeadoras, la falta de recursos dedicados al desarrollo de la disciplina femenina y su escasa representación en los órganos de decisión.

### **3.1.5. Relevancia del Plan de Igualdad para el boxeo femenino**

El boxeo femenino necesita un apoyo decidido para superar las desigualdades estructurales derivadas de su incorporación tardía al ámbito competitivo. Este Plan de Igualdad reconoce estas particularidades y las incorpora en su análisis, con el objetivo de garantizar que las mujeres no solo tengan acceso equitativo a los recursos y oportunidades, sino también un entorno que valore y promueva su participación.

En este sentido, el Plan busca:

- Poner en valor la contribución histórica y actual de las mujeres al desarrollo del boxeo.
- Asegurar que las barreras que enfrentan las deportistas sean visibilizadas y abordadas.
- Transformar el deporte en un espacio inclusivo, libre de estereotipos y prejuicios.

### **3.2. Principios rectores del Plan**

El Plan de Igualdad se fundamenta en una serie de principios rectores que guían su diseño, implementación y evaluación. Estos principios establecen las bases conceptuales y prácticas para garantizar que todas las medidas y acciones promovidas por la

federación deportiva estén alineadas con un compromiso sólido hacia la equidad de género. Al tratarse de un ámbito donde históricamente las desigualdades han sido marcadas, es crucial que las políticas de igualdad trasciendan lo normativo y logren transformaciones reales en la estructura organizativa y cultural de la federación.

Estos principios no solo constituyen valores fundamentales, sino también herramientas prácticas para avanzar hacia un entorno deportivo inclusivo, equitativo y respetuoso. Cada uno de ellos aborda aspectos específicos que son clave para erradicar las desigualdades de género, promover la participación activa de las mujeres y garantizar un entorno libre de discriminación y estereotipos.

### **3.2.1. Principio de equidad en el acceso y la participación**

La equidad en el acceso y la participación es el pilar fundamental del Plan de Igualdad. Este principio reconoce que, aunque hombres y mujeres puedan participar en las mismas actividades deportivas, las condiciones de acceso y las oportunidades no siempre son iguales. Por lo tanto, es necesario diseñar políticas y medidas que garanticen un acceso igualitario, eliminando barreras estructurales y culturales que dificultan la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.

En el ámbito deportivo, esto implica promover la igualdad en la inscripción y participación en competiciones, el acceso a recursos como entrenamientos, instalaciones y equipamiento, y la representación en cargos de responsabilidad. Además, este principio también destaca la importancia de garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y destacar en todos los niveles del deporte, desde la base hasta el alto rendimiento.

La federación se compromete a asegurar que todas las políticas y procedimientos contemplen la equidad en sus objetivos y resultados, implementando mecanismos de seguimiento que permitan evaluar y corregir cualquier desigualdad detectada.

### **3.2.2. Eliminación de estereotipos y prejuicios**

Uno de los mayores obstáculos para alcanzar la igualdad de género en el deporte es la persistencia de estereotipos y prejuicios que asocian determinadas disciplinas o roles con un género específico. Estas creencias limitan las oportunidades de las mujeres y perpetúan desigualdades que afectan tanto a su participación como a su valoración en el ámbito deportivo.

El Plan de Igualdad se basa en la eliminación activa de estos estereotipos mediante la promoción de una cultura organizacional que valore las habilidades y méritos individuales por encima de las características de género. Para ello, se fomenta el uso de un lenguaje inclusivo, la representación igualitaria de hombres y mujeres en los materiales de comunicación, y la visibilización de referentes femeninos en todos los estamentos deportivos.

Este principio también incluye la necesidad de sensibilizar a todos los miembros de la federación, desde deportistas hasta directivos, sobre la importancia de reconocer y desafiar los estereotipos de género en sus prácticas cotidianas.

### **3.2.3. Promoción de la participación activa de mujeres**

La participación activa de las mujeres en el deporte es una prioridad para la federación, especialmente en disciplinas y roles donde han estado tradicionalmente infrarrepresentadas. Este principio no solo busca incrementar el número de mujeres que participan como deportistas, sino también su presencia en roles técnicos, arbitrales, de liderazgo y de toma de decisiones.

Promover la participación activa de las mujeres requiere implementar estrategias que aborden las barreras específicas que enfrentan, como la falta de apoyo, la carga desigual de responsabilidades familiares y la falta de visibilidad. El Plan de Igualdad contempla acciones como programas de mentoría, redes de apoyo entre mujeres en el deporte, y medidas que faciliten la conciliación entre la vida deportiva y personal.

Asimismo, este principio reconoce la importancia de crear un entorno inclusivo que no solo invite a las mujeres a participar, sino que también valore sus contribuciones y les ofrezca oportunidades reales de desarrollo y éxito.

### **3.2.4. Prevención y gestión de la discriminación y el acoso**

La federación se compromete a garantizar un entorno deportivo libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género. Este principio tiene como objetivo no solo prevenir estas conductas, sino también establecer mecanismos claros y efectivos para abordarlas cuando ocurran.

El Plan de Igualdad incluye la implementación de protocolos específicos para la prevención y gestión de casos de discriminación y acoso, asegurando que todas las denuncias sean tratadas con la seriedad y confidencialidad necesarias. Estos protocolos deben estar respaldados por un sistema de formación y sensibilización que capacite a todos los miembros de la federación para identificar y responder adecuadamente a situaciones de acoso.

Además, este principio resalta la importancia de fomentar una cultura de respeto y colaboración dentro de la federación, promoviendo valores como la tolerancia, la igualdad y la dignidad de todas las personas.

### **3.2.5. Educación y sensibilización**

La educación y la sensibilización son herramientas clave para lograr un cambio cultural profundo y sostenible. Este principio reconoce que, para alcanzar la igualdad de género,

es necesario transformar las percepciones, actitudes y comportamientos de todos los actores involucrados en el ámbito deportivo.

El Plan de Igualdad incluye programas de formación dirigidos a deportistas, entrenadores, árbitros y personal directivo, con el objetivo de aumentar su conocimiento sobre la igualdad de género y su capacidad para aplicarla en sus prácticas diarias. Estas formaciones abarcan temas como la perspectiva de género, la prevención del acoso, y la promoción de un entorno inclusivo y diverso.

Asimismo, la federación desarrollará campañas de sensibilización que lleguen a la comunidad deportiva en general, utilizando herramientas de comunicación innovadoras y accesibles para promover los valores de igualdad, respeto y diversidad en todos los niveles del deporte.

### **3.3. Fundamentos del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad de la Federación Nacional de Boxeo se basa en un conjunto de fundamentos sólidos que buscan garantizar la igualdad de género en todos los aspectos de la organización. Estos fundamentos se articulan en torno a la corrección de desigualdades históricas, la promoción de oportunidades equitativas y la creación de un entorno seguro e inclusivo para todas las personas involucradas en el boxeo. Como federación nacional, el enfoque no solo se limita al ámbito de las competiciones deportivas, sino que abarca todos los niveles de gestión, desde la gobernanza y la toma de decisiones, hasta las actividades de promoción, formación y representación.

El boxeo femenino, aunque ha crecido significativamente en las últimas décadas, sigue enfrentando retos específicos debido a su incorporación tardía y a los estereotipos profundamente arraigados en la sociedad. Este Plan de Igualdad busca fortalecer la presencia de las mujeres en el boxeo, no solo como deportistas, sino también como árbitras, entrenadoras, directivas y líderes de cambio dentro de la federación. El compromiso de la federación no se limita al cumplimiento normativo, sino que se centra en transformar estructural y culturalmente el deporte para hacerlo más inclusivo y diverso.

#### **3.3.1. Eliminación de desigualdades estructurales en el ámbito deportivo**

El boxeo, al igual que otros deportes, ha sido históricamente un espacio dominado por los hombres, donde las mujeres enfrentaron barreras que limitaron su acceso y participación. Estas desigualdades estructurales no solo se manifiestan en la escasa representación femenina en las competiciones o en los órganos de decisión, sino también en las normativas y prácticas internas que perpetúan estas brechas. Por ejemplo, en el pasado, las competiciones de boxeo femenino eran escasas o inexistentes, y cuando se organizaban, a menudo se les asignaban horarios menos visibles o recursos insuficientes en comparación con las competiciones masculinas.

Como federación nacional, es fundamental identificar y dismantelar estas desigualdades estructurales para garantizar una representación justa y equilibrada en todos los niveles. Esto implica revisar los estatutos y reglamentos internos para detectar prácticas que puedan limitar el acceso o desarrollo de las mujeres. También se requiere garantizar que la planificación de eventos y actividades deportivas contemple de manera equitativa a las competiciones femeninas, desde la promoción hasta la asignación de recursos logísticos y financieros. Este enfoque no solo busca reparar injusticias históricas, sino también sentar las bases para un modelo más inclusivo y representativo del boxeo.

Además, la federación reconoce que la eliminación de estas desigualdades requiere un compromiso activo con la diversificación de los roles técnicos y de liderazgo, garantizando que las mujeres puedan acceder a posiciones como entrenadoras, juezas y dirigentes deportivas. La transformación de estas estructuras no solo beneficia a las mujeres, sino que también enriquece el deporte al integrar perspectivas diversas en la toma de decisiones y en la gestión de los recursos.

### **3.3.2. Igualdad efectiva en oportunidades y recursos**

La igualdad de género en el deporte no puede limitarse a un concepto abstracto; debe traducirse en oportunidades y recursos concretos que permitan a todas las personas, independientemente de su género, participar en condiciones justas. En el caso del boxeo femenino, la falta de recursos adecuados ha sido históricamente uno de los principales obstáculos. Las boxeadoras, por ejemplo, han tenido que entrenar en instalaciones menos equipadas, con acceso limitado a entrenadores especializados o programas de alto rendimiento.

Como federación nacional, garantizar la igualdad efectiva significa asignar los recursos de manera equitativa y adecuada a las necesidades específicas del boxeo femenino. Esto incluye desde la provisión de equipamiento adaptado, como guantes y protecciones diseñados para las características físicas de las mujeres, hasta la organización de programas de desarrollo que promuevan la excelencia deportiva femenina. La equidad también debe reflejarse en los premios y reconocimientos otorgados en las competiciones, asegurando que las recompensas económicas y simbólicas sean iguales para hombres y mujeres.

Además, la igualdad de oportunidades debe extenderse a la formación y promoción profesional. Esto significa ofrecer a las mujeres las mismas posibilidades de acceder a programas de capacitación como entrenadoras o árbitras, así como facilitar su ascenso en los estamentos técnicos y administrativos de la federación. La creación de sistemas de seguimiento y evaluación permitirá garantizar que estas oportunidades sean reales y efectivas, corrigiendo cualquier brecha detectada en el proceso.

### **3.3.3. Promoción de la diversidad en todos los estamentos deportivos**

La diversidad es uno de los pilares fundamentales de cualquier organización moderna, y la federación de boxeo no es una excepción. Históricamente, las mujeres han estado ausentes o subrepresentadas en muchos de los órganos de toma de decisiones dentro del deporte, lo que ha llevado a una falta de sensibilidad hacia sus necesidades y desafíos específicos. La promoción de la diversidad en todos los estamentos deportivos es, por tanto, un paso crucial para garantizar la igualdad de género y mejorar la calidad de la gestión y las decisiones estratégicas de la federación.

La federación se compromete a fomentar una representación equilibrada en su estructura organizativa, asegurando que las mujeres participen activamente en la junta directiva, los comités técnicos y otros órganos de gobernanza. Este cambio no solo beneficiará al boxeo femenino, sino que también aportará nuevas perspectivas y enfoques a la gestión general del deporte.

La diversidad también se promoverá a través de la visibilización de referentes femeninos en el boxeo, destacando las trayectorias de boxeadoras, entrenadoras y árbitras que han contribuido al desarrollo del deporte. Estas figuras no solo inspiran a las nuevas generaciones, sino que también ayudan a cambiar la percepción social del boxeo como un espacio exclusivamente masculino.

#### **3.3.4. Compromiso con el desarrollo sostenible e inclusivo del deporte**

El desarrollo sostenible del boxeo requiere una visión estratégica que integre la igualdad de género como un componente central. Este fundamento reconoce que las transformaciones profundas no ocurren de manera espontánea, sino que requieren planificación, inversión y un compromiso a largo plazo. La federación asume la responsabilidad de liderar este proceso, asegurando que las políticas de igualdad no sean medidas aisladas, sino parte de un enfoque integral para el crecimiento del deporte.

El desarrollo sostenible también implica garantizar que las mujeres puedan mantenerse en el deporte a lo largo de su trayectoria, superando las barreras que suelen llevar al abandono temprano. Esto incluye la implementación de políticas de conciliación para las deportistas y la creación de entornos de apoyo que les permitan compatibilizar su vida deportiva con otros aspectos de su vida personal y profesional.

#### **3.3.5. Creación de un entorno seguro y respetuoso para todas las personas**

El compromiso con la igualdad de género no puede separarse de la necesidad de garantizar un entorno seguro y respetuoso para todas las personas involucradas en el boxeo. La federación se compromete a prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género, implementando protocolos claros y accesibles para todas las personas. Estos protocolos estarán respaldados por programas

de sensibilización y formación que promuevan una cultura de respeto y tolerancia en todos los niveles del deporte.

Un entorno seguro es esencial no solo para el bienestar físico y emocional de las deportistas, sino también para fomentar su confianza y motivación. La federación trabajará activamente para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollar su actividad en un espacio donde se valoren sus contribuciones y se protejan sus derechos.

### **3.4. Justificación del Plan**

La implementación del Plan de Igualdad en la Real Federación Española de Boxeo está justificada tanto por la necesidad de abordar desigualdades históricas como por los beneficios que la igualdad de género puede aportar al deporte y a la sociedad en su conjunto. Aunque el boxeo femenino ha experimentado avances significativos en las últimas décadas, las brechas de género en términos de representación, visibilidad y acceso a recursos persisten, limitando el desarrollo pleno de esta disciplina.

El Plan de Igualdad no solo responde a las obligaciones legales, sino que también busca ser una herramienta transformadora para la federación. Garantizar la igualdad de género fortalece al boxeo al diversificar el talento, promover una comunidad deportiva más cohesionada y mejorar la reputación de la federación como un referente de inclusión. Esta justificación se apoya en tres pilares fundamentales: los beneficios sociales y deportivos de la igualdad, la necesidad de adoptar un enfoque estructural y sostenible, y las lecciones aprendidas de las buenas prácticas internacionales y nacionales.

#### **3.4.1. Beneficios sociales y deportivos de la igualdad**

Promover la igualdad de género en el boxeo tiene un impacto positivo tanto en el ámbito social como en el deportivo. Desde una perspectiva social, el boxeo puede ser un catalizador de cambio, rompiendo estereotipos y demostrando que la igualdad de género no solo es deseable, sino también posible. La participación activa de mujeres en el boxeo visibiliza su talento y rompe con los prejuicios tradicionales que han asociado este deporte exclusivamente al ámbito masculino. Además, fomenta valores esenciales como el respeto, la equidad y la inclusión, que trascienden el ámbito deportivo y contribuyen a una sociedad más justa.

En el ámbito deportivo, la igualdad de género en el boxeo enriquece el nivel competitivo al ampliar la base de participantes y aprovechar plenamente el talento disponible. Una mayor representación femenina no solo mejora la calidad de las competiciones, sino que también diversifica las estrategias y enfoques en el ring, lo que contribuye al crecimiento técnico y táctico del deporte. Por ejemplo, la incorporación del boxeo femenino en los Juegos Olímpicos desde Londres 2012 ha elevado el nivel de la disciplina y ha generado

un aumento notable en la visibilidad y el interés por este deporte entre las mujeres jóvenes.

Además, promover la igualdad de género refuerza la reputación de la Real Federación Española de Boxeo como una organización moderna, comprometida con los valores de diversidad y equidad. Esto no solo mejora su imagen pública, sino que también atrae a nuevos patrocinadores, aumenta el interés de los medios de comunicación y genera confianza entre deportistas, técnicos y aficionados.

### **3.4.2. Necesidad de un enfoque estructural y sostenible**

Las desigualdades de género en el boxeo no son el resultado de decisiones aisladas, sino de estructuras históricas que han limitado el acceso y la participación de las mujeres. Por ello, es fundamental que el Plan de Igualdad adopte un enfoque estructural que identifique y elimine las barreras sistémicas que perpetúan estas desigualdades. Este enfoque debe abarcar todos los niveles de la federación, desde los órganos de gobierno hasta las competiciones y los programas de formación.

Un cambio estructural implica revisar y actualizar las normativas internas de la federación, garantizando que todas las políticas y procedimientos reflejen los principios de igualdad de género. Esto incluye, por ejemplo, asegurar que las convocatorias para competiciones y cargos técnicos sean inclusivas, que los recursos se asignen de manera equitativa y que se establezcan mecanismos para monitorizar el impacto de las acciones del plan.

Además, la sostenibilidad es un aspecto crucial para garantizar que los avances logrados en igualdad de género se mantengan en el tiempo. Esto requiere un compromiso a largo plazo por parte de la federación, que incluya la asignación de recursos adecuados, la formación continua de su personal y la incorporación de la perspectiva de género en todas las decisiones estratégicas. La igualdad no debe ser vista como un proyecto temporal, sino como un principio permanente que guíe el desarrollo del boxeo en España.

### **3.4.3. Ejemplos de buenas prácticas internacionales y nacionales**

La experiencia de otras organizaciones deportivas, tanto a nivel internacional como nacional, ofrece valiosas lecciones para la Real Federación Española de Boxeo en la promoción de la igualdad de género. A nivel internacional, el Comité Olímpico Internacional (COI) ha liderado importantes avances, como la inclusión del boxeo femenino en los Juegos Olímpicos y el establecimiento de objetivos de paridad de género en sus órganos de gobierno. Estas iniciativas han demostrado que las políticas proactivas pueden transformar significativamente un deporte y generar un impacto positivo tanto dentro como fuera del ámbito competitivo.

A nivel nacional, otras federaciones deportivas en España han implementado planes de igualdad que incluyen medidas como la promoción activa de mujeres en cargos de responsabilidad, la paridad en las juntas directivas y la creación de programas específicos para fomentar el talento femenino. Por ejemplo, la Federación Española de Baloncesto ha desarrollado estrategias para visibilizar a las jugadoras y entrenadoras, mientras que la Federación Española de Atletismo ha trabajado en la igualdad en la representación de árbitros y oficiales técnicos. Estas buenas prácticas no solo han mejorado la representación femenina en estos deportes, sino que también han fortalecido su desarrollo general.

En el ámbito del boxeo, el ejemplo de Irlanda, con figuras como Katie Taylor, destaca cómo apoyar a deportistas femeninas de alto nivel puede inspirar a nuevas generaciones y cambiar la percepción del deporte. Este tipo de referentes es crucial para promover la participación de mujeres en el boxeo y demostrar que el talento no tiene género.

La Real Federación Española de Boxeo puede adaptarse y aprender de estas experiencias para implementar medidas efectivas que respondan a su contexto específico. Esto incluye no solo adoptar buenas prácticas en áreas como la representación y el acceso a recursos, sino también comunicar estos esfuerzos de manera efectiva para generar confianza y apoyo entre todos los actores del boxeo.

### **3.5. Objetivos del Plan**

La implementación del Plan de Igualdad de la Real Federación Española de Boxeo tiene como meta principal garantizar la igualdad efectiva de género en todos los niveles y ámbitos de la federación. Este objetivo no solo responde a las obligaciones legales establecidas en la normativa vigente, sino que también refleja un compromiso profundo con los valores de equidad, inclusión y diversidad, pilares fundamentales para el desarrollo del boxeo en España.

Los objetivos del plan se estructuran en torno a tres ejes estratégicos: la promoción de la representación equitativa en los estamentos deportivos, la garantía de igualdad en el acceso y desarrollo profesional, y la implementación de políticas inclusivas que transformen la cultura organizacional de la federación. Estos objetivos no son independientes, sino que se refuerzan mutuamente, estableciendo una base sólida para que la igualdad de género se convierta en un principio transversal en todas las actividades de la federación.

#### **3.5.1. Promoción de la representación equitativa en los estamentos deportivos**

Uno de los principales objetivos del Plan de Igualdad es alcanzar una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los estamentos de la Real Federación Española de Boxeo. La falta de representación femenina en órganos de toma de

decisiones, equipos técnicos y otros roles de liderazgo ha sido una de las barreras históricas que limitan el progreso hacia la igualdad en este deporte.

La federación se compromete a fomentar activamente la participación de mujeres en roles clave, desde la dirección y la administración hasta el arbitraje y la formación de entrenadoras. Esto requiere diseñar estrategias específicas para identificar y eliminar las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a estos puestos. Por ejemplo, se trabajará en la visibilización de referentes femeninos en el boxeo, destacando el impacto positivo que las mujeres pueden tener en todos los niveles del deporte.

Además, este objetivo incluye establecer cuotas o metas de representación femenina en órganos de gobierno, como la Junta Directiva y los comités técnicos, garantizando que las decisiones estratégicas de la federación reflejen una perspectiva diversa e inclusiva. También se promoverá la participación de mujeres en delegaciones internacionales y actividades de representación institucional, fortaleciendo su visibilidad y proyección en el ámbito global del boxeo.

### **3.5.2. Asegurar igualdad en acceso, desarrollo y toma de decisiones**

La igualdad en el acceso, desarrollo y toma de decisiones es un pilar fundamental del Plan de Igualdad, ya que garantiza que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para participar y progresar en el ámbito del boxeo. Este objetivo aborda tanto el nivel deportivo como el organizativo, asegurando que las políticas de la federación no solo eliminen barreras existentes, sino que también creen condiciones que permitan a las mujeres avanzar y destacar en igualdad de condiciones.

En el ámbito deportivo, la federación trabajará para asegurar que las boxeadoras tengan acceso equitativo a recursos como entrenamientos, competiciones y programas de desarrollo. Esto incluye garantizar que los calendarios de competiciones reflejen una igualdad de oportunidades para el boxeo femenino y masculino, así como que las instalaciones, horarios y premios asignados sean justos y equitativos. También se implementarán medidas para promover el acceso de las mujeres a programas de formación y certificación, facilitando su desarrollo como entrenadoras, árbitras y oficiales técnicos.

En el ámbito organizativo, la federación revisará sus procedimientos de contratación, promoción y toma de decisiones para garantizar que sean inclusivos y equitativos. Esto incluye la incorporación de criterios de igualdad de género en los procesos de selección, así como la creación de oportunidades de mentoría y capacitación que apoyen el desarrollo profesional de las mujeres en todos los niveles de la federación.

### **3.5.3. Implementación de políticas inclusivas**

El tercer objetivo del Plan de Igualdad es la implementación de políticas inclusivas que transformen la cultura organizacional de la Real Federación Española de Boxeo. Estas

políticas no solo buscan corregir desigualdades actuales, sino también prevenir futuras discriminaciones al integrar la perspectiva de género en todas las decisiones y actividades de la federación.

Una de las prioridades de este objetivo es garantizar que todas las normativas, reglamentos y procedimientos de la federación estén alineados con los principios de igualdad de género. Esto incluye revisar y actualizar los estatutos, reglamentos de competiciones y políticas internas para eliminar cualquier disposición que pueda perpetuar desigualdades o excluir a las mujeres. También se trabajará en la creación de protocolos específicos para prevenir y gestionar casos de discriminación, acoso o violencia de género, asegurando un entorno seguro y respetuoso para todas las personas vinculadas al boxeo.

Además, la federación se compromete a promover una comunicación inclusiva que visibilice a las mujeres y destaque sus logros y contribuciones al deporte. Esto incluye campañas de sensibilización que desafíen estereotipos de género y promuevan una percepción más equitativa del boxeo en la sociedad. La implementación de estas políticas no solo beneficia a las mujeres, sino que también fortalece la cohesión y el espíritu de equipo en todos los niveles de la federación.

### **3.6. Marco normativo y legal**

El Plan de Igualdad de la Real Federación Española de Boxeo se sustenta en un sólido marco normativo y legal que regula y promueve la igualdad efectiva de género en el ámbito deportivo. Este marco garantiza que todas las actuaciones de la federación cumplan con las exigencias legales, al tiempo que refuerza su compromiso con los principios de equidad, respeto y diversidad. La legislación vigente no solo establece las obligaciones de las federaciones deportivas, sino que también proporciona las herramientas necesarias para eliminar desigualdades y avanzar hacia un deporte más inclusivo.

#### **3.6.1. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye el eje central de la normativa sobre igualdad de género en España. Esta ley tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el deporte.

En su artículo 46, la ley establece la obligación de las organizaciones, incluidas las federaciones deportivas, de desarrollar planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas destinadas a garantizar la equidad. Estas medidas deben abordar aspectos clave como la representación equilibrada en los órganos de decisión, la promoción de igualdad en el acceso al empleo y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la Real Federación Española de Boxeo, esta normativa no solo es una obligación legal, sino también una guía fundamental para diseñar e implementar acciones concretas que eliminen las barreras de género en el boxeo. Esto incluye asegurar que las boxeadoras tengan acceso igualitario a recursos y oportunidades, tanto en las competiciones como en los programas de desarrollo deportivo.

### **3.6.2. Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte**

La Ley 39/2022, que entró en vigor en enero de 2023, actualiza la normativa sobre el deporte en España y refuerza el compromiso con la igualdad de género. Esta ley reconoce la práctica deportiva como un derecho universal y establece el principio de igualdad como uno de los pilares fundamentales de la política deportiva.

Entre las disposiciones más relevantes de esta ley se encuentran las obligaciones para las federaciones deportivas de:

- Implementar protocolos contra el acoso y la discriminación.
- Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.
- Elaborar informes anuales sobre paridad de género, identificando áreas de mejora y estableciendo objetivos claros para su cumplimiento.

Para la Real Federación Española de Boxeo, esta ley ofrece un marco actualizado para garantizar que todas las acciones y políticas de la federación estén alineadas con los principios de igualdad. Asimismo, refuerza la importancia de desarrollar y supervisar programas específicos que promuevan la participación y representación de las mujeres en todos los niveles del boxeo.

### **3.6.3. Resoluciones y directrices del Consejo Superior de Deportes (CSD)**

El Consejo Superior de Deportes (CSD) es el organismo encargado de supervisar y coordinar el desarrollo de las actividades deportivas en España. En el ámbito de la igualdad de género, el CSD ha emitido resoluciones y directrices que proporcionan a las federaciones deportivas herramientas y orientaciones para promover la equidad en sus estructuras y actividades.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentra el programa "Mujer y Deporte", que fomenta la participación femenina en disciplinas deportivas tradicionalmente masculinas, como el boxeo. Este programa promueve la creación de planes específicos para incrementar la visibilidad y el acceso de las mujeres al deporte, así como su presencia en los órganos de dirección y toma de decisiones.

Asimismo, el "Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte", promovido por el CSD, subraya la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades

en el acceso a recursos, competiciones y cargos de responsabilidad dentro de las federaciones deportivas. Estas directrices refuerzan el compromiso de la Real Federación Española de Boxeo con la implementación de políticas inclusivas y sostenibles.

#### 3.6.4. Obligaciones legales de las federaciones deportivas

Las federaciones deportivas, como entidades con funciones públicas delegadas, tienen la responsabilidad de garantizar la igualdad efectiva de género en todas sus actividades y estructuras. Para ello, deben cumplir con una serie de obligaciones legales que aseguren la equidad y la prevención de la discriminación en el ámbito deportivo.

Entre las principales obligaciones se incluyen:

- **Elaboración e implementación de planes de igualdad:** Las federaciones están obligadas a diseñar y ejecutar estrategias concretas para eliminar desigualdades de género y fomentar la equidad en todos los ámbitos deportivos y organizativos.
- **Prevención del acoso y la discriminación:** Desarrollar e implementar protocolos específicos para prevenir, detectar y sancionar conductas discriminatorias, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de género.
- **Representación equilibrada en los órganos de gobierno:** Garantizar la representación equitativa de mujeres y hombres en la Asamblea General, la Junta Directiva, la Comisión Delegada y otros comités de toma de decisiones.
- **Evaluaciones de paridad:** Elaborar informes anuales que analicen la participación de mujeres y hombres en la federación, identificando áreas de mejora y estableciendo objetivos concretos para avanzar hacia la igualdad de género.
- **Promoción de la participación femenina:** Desarrollar iniciativas y programas que incentiven la incorporación y el desarrollo de mujeres en todas las áreas del deporte federado, incluyendo la competición, la gestión, la dirección técnica y el arbitraje.

#### Reglamento de Prevención y Actuación ante el Acoso

En cumplimiento de la legislación vigente y con el objetivo de garantizar un entorno deportivo seguro y libre de violencia de género, la federación ha desarrollado y aprobado un **Reglamento de Prevención y Actuación ante el Acoso**.

Este documento establece protocolos específicos para la prevención, detección, denuncia y actuación en casos de:

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de género.
- Acoso laboral dentro del ámbito federativo.

El reglamento contempla mecanismos de protección para las víctimas, asegurando la confidencialidad y el respeto a los derechos de todas las personas implicadas, así como medidas sancionadoras para los infractores.

Además, su aplicación es de carácter obligatorio en todas las áreas de la federación, incluyendo deportistas, personal técnico, personal administrativo y órganos de gobierno. La federación se compromete a revisar y actualizar periódicamente este reglamento para adaptarlo a la normativa vigente y garantizar su efectividad en la protección de la igualdad y la integridad de todas las personas en el deporte.

### 3.7. Declaración de compromiso

La Real Federación Española de Boxeo, representada por su Presidente **Don Felipe José Martínez Martínez**, manifiesta su compromiso firme y decidido con la promoción de la igualdad de género como principio fundamental en todas sus actividades y estructuras. Este Plan de Igualdad es una muestra del compromiso de la federación para eliminar las desigualdades de género, fomentar la equidad y garantizar que todas las personas vinculadas al boxeo, independientemente de su género, puedan participar y desarrollarse en condiciones de igualdad.

El boxeo, como disciplina deportiva, tiene el potencial de ser un motor de cambio social, rompiendo estereotipos y promoviendo valores de respeto, diversidad e inclusión. Por ello, la federación asume la responsabilidad de liderar este cambio desde su propia estructura, integrando la perspectiva de género en todas las áreas y asegurando que sus políticas, decisiones y acciones contribuyan a un entorno deportivo más justo y equitativo.

En calidad de presidente, **Don Felipe José Martínez Martínez** respalda este Plan de Igualdad, que se alinea con las normativas vigentes y responde a las necesidades y retos específicos del boxeo. A través de esta declaración, la federación se compromete a:

- Garantizar el acceso equitativo de hombres y mujeres a los recursos, programas y competiciones organizadas por la federación.
- Promover la representación equilibrada en los órganos de gobierno y en los estamentos técnicos del boxeo, fomentando la participación activa de las mujeres en todos los niveles del deporte.
- Implementar medidas efectivas para prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito deportivo.
- Realizar un seguimiento y evaluación continua del cumplimiento del Plan de Igualdad, promoviendo una mejora constante en las políticas y acciones de la federación.

La Declaración de Compromiso, firmada por el presidente de la Real Federación Española de Boxeo, es una expresión clara de la voluntad de la federación de liderar el cambio

hacia un boxeo inclusivo, accesible y representativo, que refleje los valores de igualdad y respeto que toda sociedad moderna debe aspirar a alcanzar.

## **4. Aplicación del Plan de Igualdad**

La **aplicación del Plan de Igualdad** constituye la fase operativa en la que las medidas planificadas se materializan para promover la equidad de género en todos los niveles y áreas de la federación. Este apartado establece el marco de actuación, definiendo claramente el ámbito de aplicación y los mecanismos organizativos necesarios para garantizar su implementación efectiva. A través de una planificación estructurada y un compromiso colectivo, se busca consolidar un entorno inclusivo, diverso y equitativo para todos los integrantes de la federación.

### **4.1. Ámbito**

El Plan de Igualdad se aplicará de manera integral a todas las áreas y niveles de la federación, abarcando:

- **Plantilla laboral:** Incluye personal técnico, administrativo y de dirección.
- **Órganos de gobierno:** Asamblea General, Junta Directiva y otras comisiones específicas.
- **Licencias deportivas:** Deportistas federados, árbitros y otros roles vinculados al ámbito deportivo.
- **Territorios:** Todas las federaciones territoriales vinculadas a la organización principal.

### **4.2. Planificación y Organización**

La implementación del Plan de Igualdad será liderada por un **Comité de Igualdad** y respaldada por:

- **Recursos humanos y materiales adecuados:** Garantizar que se disponga de personal capacitado y herramientas necesarias para su desarrollo.
- **Cronograma de actuación:** Establecer plazos claros para cada medida, priorizando aquellas con mayor impacto.
- **Sistemas de seguimiento y evaluación:** Implementar indicadores de cumplimiento que permitan ajustar las estrategias según las necesidades.

- **Comunicación interna y externa:** Promover el conocimiento del plan entre todos los miembros de la federación y su entorno.

El plan entrará en vigor desde la fecha de su aprobación formal.

## **5. Fases del Plan de Igualdad**

La implementación de un Plan de Igualdad en la federación requiere un enfoque estructurado y organizado en distintas fases, cada una diseñada para abordar de manera integral las necesidades y objetivos de igualdad de género. Este proceso permite garantizar que todas las acciones estén fundamentadas en un diagnóstico sólido, alineadas con los valores y principios de la federación, y ejecutadas de manera efectiva y sostenible a lo largo del tiempo.

Las fases que se presentan a continuación establecen un recorrido claro desde la creación de los órganos encargados de supervisar el Plan, pasando por el diagnóstico inicial de la situación, el diseño de medidas específicas, su implementación, y el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. Cada etapa cumple una función esencial para asegurar que el Plan de Igualdad no solo responda a las exigencias legales, sino que también sea una herramienta práctica para fomentar la equidad en todos los ámbitos de la federación.

El compromiso institucional, ya abordado en apartados anteriores, se consolida a través de la creación del Comité Permanente de Igualdad, que actúa como eje principal en el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan. Este órgano, cuya constitución y funcionamiento se detalla a continuación, marca el inicio formal de un proceso orientado a construir una federación más inclusiva y equitativa para todas las personas que forman parte de ella.

### **5.1. Creación del Comité o Comisión Permanente de Igualdad**

#### **5.1.1. Estructura**

El Comité Permanente de Igualdad de la federación se configura como un órgano consultivo y operativo destinado a garantizar la implementación efectiva del Plan de Igualdad. Su estructura es transversal, integrando representantes de las diferentes áreas de la federación, como el ámbito deportivo, técnico, administrativo y directivo. Este enfoque asegura que las decisiones adoptadas por el Comité reflejen la diversidad de necesidades y perspectivas existentes en la organización.

El Comité se encuentra situado en un nivel jerárquico estratégico, con una vinculación directa con la Junta Directiva y la Comisión Delegada. Esta relación permite al Comité contar con autoridad suficiente para proponer y supervisar las medidas relacionadas con la igualdad de género, y garantizar que dichas decisiones sean integradas de manera eficaz en el funcionamiento de la federación.

### **5.1.2. Composición**

El Comité está integrado por un grupo paritario de personas, asegurando una representación equitativa de género y la inclusión de diversas perspectivas. Los roles dentro del Comité incluyen la presidencia, que lidera las reuniones y representa al órgano ante otros estamentos de la federación; la secretaría, responsable de la redacción y archivo de actas y de la coordinación de la comunicación interna; y las vocalías, que representan a las diferentes áreas de la federación y contribuyen con propuestas específicas desde sus respectivas funciones.

La selección de los miembros del Comité se realiza bajo criterios de experiencia, formación y compromiso con los principios de igualdad. La duración de los cargos es de cuatro años, con posibilidad de renovación, permitiendo así la incorporación de nuevas perspectivas sin perder la continuidad del trabajo desarrollado.

### **5.1.3. Funciones Principales**

El Comité Permanente de Igualdad tiene como misión principal garantizar la promoción y supervisión de las políticas de igualdad dentro de la federación. En primer lugar, se encarga de realizar un diagnóstico inicial de la situación de igualdad en la organización, recopilando y analizando datos relevantes sobre la composición de género en las distintas áreas. Este diagnóstico sirve como base para el diseño del Plan de Igualdad.

Además, el Comité es responsable de elaborar, supervisar y evaluar las medidas propuestas en el Plan. Esto incluye definir estrategias concretas para abordar las desigualdades detectadas, asegurando que estas abarquen todas las áreas de la federación. De igual forma, promueve la sensibilización y formación en igualdad de género mediante la organización de talleres, charlas y campañas de comunicación que fomenten una cultura inclusiva y libre de estereotipos. Por último, actúa como mediador en situaciones de desigualdad o conflictos relacionados con el género, garantizando la correcta aplicación de los protocolos establecidos y protegiendo los derechos de todas las personas implicadas.

### **5.1.4. Procedimientos**

El funcionamiento del Comité está regulado por procedimientos diseñados para garantizar su operatividad y transparencia. Se establece un mínimo de dos reuniones

ordinarias anuales, con la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias en caso de urgencias o situaciones que requieran atención inmediata. Todas las reuniones son registradas en actas detalladas, donde se documentan los temas tratados, las decisiones adoptadas y las acciones pendientes. Estas actas se distribuyen a los miembros del Comité y se archivan en los registros oficiales de la federación, asegurando su trazabilidad y consulta posterior.

Las decisiones del Comité se toman por consenso. En caso de no alcanzar un acuerdo unánime, se procede a la votación por mayoría simple, garantizando que las decisiones cuenten con una representación justa de todas las áreas implicadas. Además, el Comité utiliza los canales oficiales de comunicación de la federación para informar sobre sus actividades y avances, fomentando la participación activa de toda la organización.

#### **5.1.5. Acta de Constitución y Aprobación**

El Comité Permanente de Igualdad fue constituido formalmente el día 20 de diciembre de 2024, tras la aprobación de su creación por parte de la Junta Directiva y la Comisión Delegada. En el acta de constitución se detalla el marco de actuación del Comité, incluyendo los objetivos generales, las funciones específicas y la composición de sus integrantes. Asimismo, se describen los procedimientos operativos establecidos y las normas que rigen su funcionamiento.

Posteriormente, la Comisión Delegada aprobó la creación del Comité mediante el acta correspondiente, otorgándole legitimidad y autoridad para desempeñar su papel dentro de la federación. Estas actas, que incluyen toda la información relevante sobre la constitución y aprobación del Comité, se encuentran archivadas en los registros oficiales de la federación. Además, se ha incluido un anexo en este documento con las copias de dichas actas, reforzando la transparencia y accesibilidad de este proceso.

#### **Comisión de Igualdad**

- **Presidenta:** Dña. María Aranzazu Lorenzo Miranda
- **Vocal:** Dña. María Perrino Peña
- **Vocal:** Dña. Irene López Varela
- **Vocal:** Dña. Ana Isabel Soria Cano
- **Secretario:** D. José M<sup>a</sup> Prieto Martínez

## 5.2. Diagnóstico previo de la situación actual

Su finalidad es proporcionar un diagnóstico técnico detallado de la situación retributiva en la organización, así como exponer el sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo.

### 5.2.1. Diagnóstico de la Situación Retributiva

El análisis se ha efectuado a partir de los datos retributivos correspondientes a la plantilla vigente en el ejercicio 2024, incluyendo información desagregada por sexo, puesto desempeñado y salario bruto anual. Como resultado inicial, se ha identificado una diferencia salarial media del **8,39 %** a favor del colectivo masculino.

No obstante, esta diferencia aparente **no obedece a desigualdades retributivas por razón de género**, sino a una **distribución ocupacional marcada por la segregación horizontal**. Concretamente, el personal femenino está concentrado en **puestos administrativos**, mientras que el personal masculino ocupa predominantemente **puestos técnicos y deportivos**, cuya estructura retributiva responde a criterios funcionales y normativos.

Al aplicar un análisis por categoría y puesto, se ha verificado que **no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor**. Esta conclusión está alineada con lo establecido en el **Real Decreto 902/2020** sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como con el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores**.

#### 5.2.1.1. Sistema Analítico de Valoración de Puestos

Con el fin de objetivar la evaluación de la estructura salarial y garantizar la transparencia interna, se ha utilizado un **sistema analítico de valoración de puestos por puntos**. Este sistema permite determinar el valor relativo de cada puesto de trabajo con independencia de la persona que lo ocupa, en base a criterios técnicos definidos y contrastables. Los factores considerados son los siguientes:

- **Responsabilidad funcional:** capacidad de toma de decisiones, coordinación de equipos y control de recursos.
- **Cualificación requerida:** nivel de formación académica y experiencia profesional exigida para el desempeño del puesto.
- **Condiciones de trabajo:** exigencias físicas, psicológicas, horarios, desplazamientos y entorno operativo.
- **Impacto organizativo:** contribución al logro de objetivos estratégicos o a la imagen institucional de la federación.

La valoración de estos factores permite establecer escalas salariales coherentes con el valor funcional de cada puesto, evitando situaciones de infravaloración sistemática de tareas tradicionalmente feminizadas, tal como establece la normativa vigente.

### 5.2.1.2. Tabla Resumen de Resultados

A continuación se presenta la distribución de efectivos por sexo, así como el salario medio bruto anual para cada puesto analizado.

Las celdas marcadas como "N/D" corresponden a situaciones en las que **no existe representación del sexo correspondiente en dicho puesto**, por lo que no se dispone de dato comparable.

*(Aquí se incluye la tabla que ya hemos generado con distribución de personal y salario medio por puesto y género.)*

Puesto	Empl. Hombres	Empl. Mujeres	Sal. Medio Hombres (€)	Sal. Medio Mujeres (€)
Comunicación	1	N/D	10.173,29	N/D
Contable	N/D	1	N/D	24.747,54
Coor. Técnico	1	N/D	57.651,29	N/D
Entrenador	3	N/D	25.117,21	N/D
Fisioterapeuta	1	N/D	30.938,77	N/D
Gerente - Dir. Fin.	1	N/D	30.000,00	N/D
Of. 1ª Administrativo	1	2	23.999,94	26.553,29
Presidente	1	N/D	50.000,04	N/D
Secret. Tecn. Competic.	1	N/D	15.879,96	N/D
Técnico Equipo Nacional	1	N/D	17.617,27	N/D

### 5.2.1.3. Determinación de los medios y recursos materiales y humanos necesarios

La Real Federación Española de Boxeo, en coherencia con su dimensión organizativa y su estructura interna limitada, ha optado por un modelo de implementación simplificado y funcional para garantizar la aplicación efectiva del Plan de Igualdad, en particular de las medidas derivadas de la auditoría retributiva.

Con el fin de asegurar la viabilidad operativa del plan, se han identificado los recursos **mínimos e indispensables**, tanto humanos como materiales, necesarios para llevar a cabo las acciones previstas, su seguimiento y su evaluación periódica:

#### 1. Recursos humanos disponibles

La ejecución del plan será asumida con personal propio de la Federación, sin necesidad de contratar servicios externos. Las funciones se distribuirán de la siguiente forma:

- **Gerente / Delegado de Personal:** Coordinación general del plan, recopilación de datos salariales y elaboración de informes internos.
- **Secretaría administrativa:** Apoyo en la organización documental, tabulación de datos en hojas de cálculo y seguimiento periódico.
- **Presidente o Directivo responsable:** Validación de propuestas, medidas correctoras y resultados anuales.

## 2. Recursos materiales utilizados

Se emplearán herramientas y soportes informáticos de uso común y gratuito, con el fin de no generar costes adicionales para la organización:

- **Hojas de cálculo** (Excel o Google Sheets): para el registro, comparación y análisis de datos retributivos desagregados por sexo y puesto.
- **Plantilla interna de valoración de puestos:** diseñada con criterios básicos (responsabilidad, cualificación, condiciones y nivel de impacto).
- **Documentación en Word / PDF:** para redacción de informes, actas, seguimientos y resoluciones internas.
- **Carpeta digital compartida:** para almacenar y custodiar toda la documentación relacionada con el Plan de Igualdad.
- **Correo electrónico corporativo:** como canal formal de comunicación y validación de decisiones internas.

## 3. Asignación de recursos a medidas

La implementación y el seguimiento de las medidas retributivas se realizará del siguiente modo:

Medida	Responsable(s)	Recursos aplicados
<b>Valoración analítica de puestos</b>	Gerente + Secretaría administrativa	Plantilla de valoración en Excel
<b>Clasificación y revisión de puestos</b>	Secretaría administrativa	Tabla Excel con puestos y salarios
<b>Auditoría retributiva anual</b>	Gerente	Informe simple en Word con tablas de comparación
<b>Propuesta y seguimiento de ajustes, si aplica</b>	Gerente + Presidente	Excel con revisión de diferencias y acuerdos
<b>Informe de seguimiento y revisión anual</b>	Secretaría + Delegado de Personal	Actualización de datos salariales y valoración
<b>Formación interna básica en igualdad retributiva</b>	Delegado de Personal	Guía PDF gratuita y sesión interna anual informativa

Este sistema interno de gestión permite garantizar la ejecución y el control del Plan de Igualdad sin generar cargas administrativas excesivas ni costes añadidos para la Federación, siendo plenamente compatible con la normativa vigente.

#### 5.2.1.4. Conclusión

Estos resultados respaldan la conclusión de que **no se aprecian desigualdades salariales entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor**. La RFEBoxeo mantendrá un sistema de seguimiento periódico y continuará aplicando metodologías objetivas para asegurar la equidad retributiva, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad laboral.

#### 5.2.2. Análisis de la Representación de Género en la Junta Directiva

La **Junta Directiva** de la federación está compuesta por **15 miembros**, de los cuales **10 son hombres (66,7%) y 5 son mujeres (33,3%)**. Aunque la presencia femenina en este órgano es significativa, sigue existiendo una notable brecha de género en la distribución de los cargos de mayor responsabilidad.

**Distribución de Género por Cargo:** Actualmente, los **cargos de mayor poder ejecutivo** dentro de la Junta Directiva, como la **presidencia y las vicepresidencias**, están ocupados exclusivamente por hombres. Las mujeres, en su mayoría, desempeñan funciones como **vocales o miembros de pleno derecho**, lo que implica una menor capacidad de influencia en la toma de decisiones estratégicas de la federación.

La falta de representación femenina en la cúpula directiva de la federación limita la equidad en la gestión y planificación institucional. Además, al no haberse registrado cambios en la composición de la Junta Directiva en los últimos cuatro años, no ha habido una evolución en términos de mayor paridad de género.

##### 5.2.2.1 Conclusiones y Medidas Propuestas

El análisis evidencia que, si bien hay mujeres en la Junta Directiva, **su acceso a los cargos de mayor jerarquía sigue siendo limitado**. Para mejorar la representación femenina en los puestos clave de decisión, se recomiendan las siguientes acciones:

1. **Fomentar la presencia femenina en puestos de liderazgo:** Diseñar estrategias que incentiven la promoción de mujeres en roles ejecutivos dentro de la federación, con especial atención a futuras elecciones o renovaciones de cargos.
2. **Garantizar procesos de selección equitativos:** Evaluar y revisar los criterios de acceso a la alta dirección para asegurar que no existan barreras, explícitas o implícitas, que dificulten el ascenso de mujeres a estos puestos.

3. **Desarrollar un programa de formación y mentoría para mujeres líderes:**  
Implementar iniciativas dirigidas a fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres dentro de la federación, asegurando su preparación para asumir responsabilidades directivas en el futuro.
4. **Establecer un compromiso formal con la equidad de género en la dirección:**  
Incorporar un objetivo de equilibrio de género en los órganos de dirección dentro del Plan de Igualdad de la federación, asegurando que las próximas renovaciones reflejen una mayor equidad.

Estas medidas contribuirían a crear un entorno más inclusivo y equitativo dentro de la Junta Directiva, permitiendo que las mujeres tengan una participación real en la toma de decisiones estratégicas de la federación.

### 5.3.2. Análisis de la Representación de Género en la Comisión Delegada

La **Comisión Delegada** de la federación para el período **2021-2024** está compuesta por **12 miembros** que representan los diferentes estamentos del boxeo: deportistas, técnicos, jueces-árbitros, otros colectivos, clubes y federaciones autonómicas.

### 5.3.3. Distribución de Género en la Comisión Delegada 2021-2024

Tras el análisis de la composición actual, se confirma que **todos los integrantes de la Comisión Delegada son hombres**. No hay ninguna mujer en este órgano de representación y decisión, lo que refleja una ausencia total de participación femenina en este espacio clave dentro de la federación.

### 5.3.4. Evolución Histórica (Comparación con 2016-2020)

La situación en la Comisión Delegada **se ha mantenido sin cambios en los últimos años**, ya que el análisis de la **Comisión Delegada 2017-2020** muestra que también estaba compuesta exclusivamente por hombres. Durante este período, no hubo presencia femenina en ninguno de los estamentos representados, lo que sugiere que no se han tomado medidas para garantizar una mayor inclusión de mujeres en este órgano.

### 5.2.2.2. Conclusiones y Medidas Propuestas

El análisis evidencia una total ausencia de mujeres en la **Comisión Delegada**, lo que refuerza la idea de que la representación femenina dentro de los órganos de decisión de la federación es prácticamente nula. Esta situación tiene un impacto directo en la capacidad de las mujeres para influir en las políticas y estrategias de la federación, perpetuando un modelo de gobernanza predominantemente masculino.

Para abordar esta problemática, se recomiendan las siguientes medidas:

1. **Establecer una cuota de representación femenina en la Comisión Delegada**, asegurando que al menos un porcentaje mínimo de los miembros sean mujeres. Esto garantizaría que las deportistas, entrenadoras, árbitras y dirigentes femeninas tengan voz en las decisiones clave de la federación.
2. **Promover la inclusión de mujeres en los procesos de selección para los diferentes estamentos representados**, incentivando su participación en las elecciones internas y facilitando el acceso a la representación dentro de la federación.
3. **Fomentar la participación de mujeres en la gestión de clubes y federaciones autonómicas**, ya que la mayoría de los representantes provienen de estos sectores. Esto aumentaría las posibilidades de que haya candidatas mujeres elegibles para la Comisión Delegada.
4. **Realizar campañas de sensibilización y formación en igualdad de género dentro de la federación**, destacando la importancia de la diversidad en los órganos de decisión y su impacto en el desarrollo equitativo del boxeo.
5. **Garantizar que en la próxima renovación de la Comisión Delegada se incorpore una representación más equitativa de género**, implementando estrategias que promuevan la participación de mujeres en todos los estamentos del boxeo.

La falta de representación femenina en la Comisión Delegada es una señal clara de que aún queda un largo camino por recorrer en materia de igualdad dentro de la federación. La implementación de estas medidas no solo permitirá equilibrar la composición del órgano, sino que también fomentará un modelo de gobernanza más inclusivo y representativo.

### 5.2.3. Análisis de la Representación de Género en la Asamblea General

La **Asamblea General** de la federación para el período **2021-2024** está compuesta por **39 miembros**, de los cuales **30 son hombres (76,9%)** y **9 son mujeres (23,1%)**. Aunque se ha producido un ligero aumento en la representación femenina en comparación con el período anterior, las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas en este órgano de toma de decisiones.

#### 5.4.1. Distribución de Género en la Asamblea General

El análisis de la composición actual de la Asamblea muestra que las mujeres ocupan puestos en diferentes estamentos, pero su representación sigue siendo minoritaria en comparación con los hombres. La presencia femenina se encuentra principalmente en los estamentos de **deportistas, clubes y federaciones autonómicas**, aunque en menor proporción respecto a los hombres.

#### 5.4.2. Comparación con el Periodo 2017-2020

En el período **2017-2020**, la representación femenina era aún menor, con **apenas 7,3%** de mujeres en la Asamblea General. En la actualidad, el porcentaje ha ascendido a **23,1%**, lo que indica una mejora en la inclusión femenina en la estructura de la federación, aunque sigue siendo insuficiente para lograr una equidad real.

#### **5.4.3. Evolución de la Representación Femenina**

- **2017-2020:** 7,3% de mujeres en la Asamblea General.
- **2021-2024:** 23,1% de mujeres en la Asamblea General.

El incremento en la representación femenina es un paso positivo, pero aún está lejos de la equidad de género dentro del órgano más representativo de la federación.

#### **5.4.4. Conclusiones y Medidas Propuestas**

El análisis de la Asamblea General refleja que, si bien ha habido una mejora en la representación femenina, sigue habiendo una brecha considerable en la participación de mujeres dentro de los órganos de toma de decisiones. La baja presencia de mujeres en la Asamblea General afecta su capacidad de influir en las políticas y estrategias de la federación, perpetuando un modelo de gobernanza predominantemente masculino.

Para corregir esta situación, se proponen las siguientes medidas:

1. **Asegurar una mayor presencia femenina en las candidaturas para la Asamblea General**, promoviendo la inscripción de más mujeres en los procesos electorales.
2. **Revisar los criterios de selección y representación en los diferentes estamentos**, garantizando que no existan barreras estructurales que impidan la participación de mujeres en igualdad de condiciones.
3. **Implementar un sistema de cuotas en la representación de los clubes y federaciones autonómicas**, asegurando que se garantice un mínimo de mujeres en la Asamblea General.
4. **Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de los clubes y federaciones autonómicas**, promoviendo su participación en la gestión deportiva desde la base para aumentar su acceso a la Asamblea.
5. **Realizar campañas de concienciación y formación dirigidas a los miembros de la Asamblea**, resaltando la importancia de la equidad de género en la toma de decisiones dentro del deporte.

Si bien se ha avanzado en la inclusión de mujeres en la Asamblea General en los últimos años, aún es necesario tomar medidas activas para garantizar una representación más equitativa y que las mujeres puedan influir en la toma de decisiones dentro de la federación.

#### 5.2.4. Análisis de la Representación de Género en las Licencias Deportivas (2017-2023)

El análisis de las licencias deportivas en la federación entre los años **2017 y 2023** revela una **desigualdad persistente en la participación de mujeres y hombres en el boxeo federado**. Aunque ha habido un incremento en el número de licencias femeninas, el boxeo sigue siendo un deporte predominantemente masculino en términos de afiliación. Esta disparidad se mantiene a lo largo de los años, reflejando la existencia de barreras que dificultan la igualdad de oportunidades en la práctica del boxeo para las mujeres.

##### 5.2.4.1. Evolución de las Licencias Femeninas y Masculinas

El número total de licencias femeninas ha crecido en términos absolutos desde **2017**, cuando se registraron **2.059 licencias** para mujeres, hasta alcanzar su máximo histórico en **2023**, con **4.897 licencias**. Sin embargo, este crecimiento no ha sido suficiente para reducir de manera significativa la brecha con las licencias masculinas, que en **2023** ascendieron a **18.246**, representando el **78,9%** del total de afiliaciones.

La participación de mujeres en el boxeo federado ha fluctuado en estos siete años, con una disminución notable en **2020**, donde el número de licencias femeninas cayó drásticamente a **855**, lo que representó solo un **18% del total**. Esta reducción puede atribuirse a los efectos de la pandemia, que impactaron gravemente el desarrollo del deporte a nivel general y afectaron en mayor medida a las categorías con menor representación, como el boxeo femenino.

A partir de **2021**, el número de licencias femeninas comenzó a recuperarse, aumentando a **1.613** y llegando a **4.897 en 2023**, lo que refleja un avance positivo. Sin embargo, a pesar de este crecimiento, el porcentaje de mujeres sigue estando por debajo del **21%** del total de licencias, lo que indica que el boxeo sigue siendo un deporte donde la presencia femenina es **minoritaria** y requiere acciones específicas para fomentar su crecimiento.

##### 5.2.4.2. Distribución de Licencias por Género

Los datos evidencian que el boxeo federado sigue siendo dominado por hombres. En **2017**, las mujeres representaban aproximadamente el **20,4%** del total de licencias, mientras que los hombres constituían el **79,6%**. Con el paso de los años, la brecha se ha mantenido, con pequeños cambios en la proporción de participación femenina, que en **2023** alcanzó el **21%**, el nivel más alto registrado.

A continuación, se detalla la evolución de las licencias en los últimos años:

Año	Licencias Femeninas	Licencias Masculinas	% Mujeres	% Hombres
2017	2.059	8.049	20,4%	79,6%
2018	2.260	9.632	19,0%	81,0%
2019	2.557	9.619	21,0%	79,0%
2020	855	3.881	18,0%	82,0%
2021	1.613	8.190	16,5%	83,5%
2022	3.207	12.597	20,3%	79,7%
2023	4.897	18.246	21,1%	78,9%

El crecimiento absoluto de las licencias femeninas es un dato alentador, pero su impacto relativo aún es limitado debido al crecimiento paralelo de las licencias masculinas. Esto indica que, aunque más mujeres se están federando en el boxeo, el número de hombres sigue aumentando a un ritmo superior, lo que mantiene la **desigualdad estructural en la representación deportiva**.

### 5.5.3. Factores que Limitan la Igualdad en la Distribución de Licencias

El bajo porcentaje de licencias femeninas en comparación con las masculinas responde a diversos factores que afectan la participación de las mujeres en el boxeo federado. Entre ellos, se destacan los siguientes:

1. **Falta de referentes y visibilidad:** La menor cobertura mediática de las competiciones femeninas y la escasez de figuras femeninas visibles en el boxeo profesional influyen en la motivación de nuevas deportistas para federarse y competir.
2. **Menor oferta de competiciones femeninas:** En muchas categorías, las mujeres enfrentan dificultades para encontrar rivales de su mismo nivel debido al menor número de inscritas, lo que limita su progresión deportiva y su permanencia en el sistema federado.
3. **Acceso desigual a recursos y entrenamientos:** A nivel estructural, los programas de formación y las condiciones de entrenamiento suelen estar diseñados en función del alto volumen de practicantes masculinos, sin adaptaciones específicas para fomentar la inclusión femenina.
4. **Factores culturales y estereotipos de género:** Aunque ha habido avances en la normalización del boxeo femenino, aún persisten barreras sociales y culturales que dificultan que más mujeres accedan a este deporte desde edades tempranas.
5. **Escasez de mujeres en cargos técnicos y de liderazgo:** La ausencia de entrenadoras y árbitras en la federación puede actuar como una barrera adicional, ya que las mujeres pueden percibir que no hay suficiente apoyo institucional para su desarrollo en el deporte.

### 5.2.4.3. Conclusiones y Medidas Propuestas

El análisis de la evolución de las licencias federativas evidencia que, si bien la participación de mujeres en el boxeo ha aumentado en términos absolutos, **la brecha de género sigue siendo muy amplia**. Para reducir esta disparidad y fomentar la equidad en la práctica del boxeo federado, es necesario implementar medidas específicas que incentiven la participación femenina y garanticen condiciones de igualdad.

#### Medidas propuestas para fomentar la equidad en las licencias deportivas

1. **Desarrollo de programas de captación específicos para mujeres:** Diseñar estrategias de promoción dirigidas a niñas y jóvenes para fomentar su incorporación temprana al boxeo y su continuidad en el sistema federado.
2. **Creación de becas y ayudas económicas:** Implementar incentivos para facilitar el acceso de mujeres al deporte federado, eliminando barreras económicas que puedan dificultar su inscripción.
3. **Aumento de la visibilidad del boxeo femenino:** Garantizar que los eventos, torneos y campeonatos femeninos tengan mayor difusión en los medios de comunicación y en las plataformas oficiales de la federación.
4. **Fomento de la equidad en las competiciones:** Asegurar que las categorías femeninas cuenten con el mismo nivel de recursos, infraestructura y oportunidades que las masculinas.
5. **Promoción de entrenadoras y técnicas:** Impulsar la formación y contratación de mujeres como entrenadoras y técnicas dentro de los clubes y centros de alto rendimiento.
6. **Supervisión de la equidad en los recursos de la federación:** Establecer mecanismos de control para garantizar que las mujeres tengan acceso en igualdad de condiciones a los programas de formación, instalaciones y equipamiento deportivo.

Si bien en los últimos años se ha producido un crecimiento en la cantidad de mujeres federadas en el boxeo, este avance **no ha sido suficiente para equilibrar la representación de género** en la práctica deportiva. La aplicación de estas medidas contribuirá a mejorar la equidad en la distribución de licencias y a consolidar un sistema federado más inclusivo y representativo.

### 5.2.5. Análisis de la Representación de Género en las Licencias de Árbitros (2017-2023)

El análisis de la representación femenina en el **colectivo arbitral** de la federación muestra una presencia extremadamente baja de mujeres en comparación con los hombres. A lo largo de los últimos siete años, las licencias de árbitras han representado un porcentaje marginal del total, lo que sugiere la existencia de barreras estructurales que limitan el acceso y la permanencia de mujeres en este estamento.

### 5.2.6.1. Evolución de las Licencias de Árbitros por Género

Los datos de las licencias de árbitros y jueces reflejan que la participación masculina es abrumadoramente mayoritaria. En **2017**, solo el **9%** de las licencias fueron otorgadas a mujeres, mientras que los hombres concentraban el **91%**. Esta tendencia se ha mantenido prácticamente sin cambios a lo largo de los años, con variaciones mínimas en la proporción de mujeres dentro del colectivo arbitral.

A continuación, se presenta la evolución de las licencias arbitrales en los últimos años:

Año	Licencias (Mujeres)	Árbitras	Licencias (Hombres)	Árbitros	% Mujeres	% Hombres
2017	30		325		9,2%	90,8%
2018	34		320		9,6%	90,4%
2019	32		355		8,8%	91,2%
2020	28		310		8,3%	91,7%
2021	29		342		7,8%	92,2%
2022	35		366		8,7%	91,3%
2023	38		370		9,3%	90,7%

Estos datos muestran que, a pesar de un leve crecimiento en la cantidad de árbitras, la proporción de mujeres en el arbitraje **no ha superado el 10% en ningún año**. Esto indica que el acceso de las mujeres a este estamento sigue siendo **extremadamente limitado** y que no ha habido cambios significativos en la equidad de género dentro del arbitraje.

### 5.2.6.2. Factores que Limitan la Inclusión de Mujeres en el Arbitraje

La baja presencia femenina en el arbitraje no responde únicamente a la falta de interés, sino que está influenciada por múltiples barreras estructurales que dificultan la incorporación y permanencia de mujeres en este ámbito. Entre los factores identificados se encuentran:

1. **Falta de incentivos y promoción:** No existen programas específicos para fomentar el acceso de mujeres al arbitraje, lo que reduce su interés y participación en este estamento.
2. **Escasez de referentes femeninas:** La ausencia de mujeres en roles arbitrales de alto nivel dificulta que nuevas aspirantes se sientan motivadas a ingresar y desarrollarse en esta área.
3. **Posibles sesgos en los procesos de certificación y asignación de arbitrajes:** Si bien no hay evidencia directa de discriminación, la baja presencia de mujeres sugiere que puede haber barreras en los procesos de formación, certificación y designación de árbitros en competiciones oficiales.
4. **Condiciones laborales y estructurales poco favorables:** El arbitraje implica desplazamientos constantes y horarios exigentes, lo que puede representar una

dificultad adicional para las mujeres, especialmente si no hay políticas de conciliación adecuadas.

### 5.2.6.3. Conclusiones y Medidas Propuestas

La representación femenina en el arbitraje dentro de la federación es mínima y se ha mantenido estancada en niveles inferiores al **10% del total de licencias**. Esta desigualdad estructural requiere la implementación de medidas específicas para revertir la situación y fomentar una mayor inclusión de mujeres en el colectivo arbitral.

#### Medidas para mejorar la representación femenina en el arbitraje:

1. **Creación de programas de formación y captación de árbitras:** Establecer cursos específicos dirigidos a mujeres interesadas en el arbitraje, con incentivos económicos y acompañamiento técnico.
2. **Becas y subvenciones para árbitras en formación:** Implementar ayudas económicas para reducir las barreras de entrada al arbitraje y facilitar el acceso de mujeres a la certificación y desarrollo profesional.
3. **Establecimiento de cuotas en los arbitrajes de competiciones oficiales:** Garantizar que un porcentaje mínimo de los encuentros cuente con la presencia de árbitras, promoviendo así su experiencia y visibilidad en el sector.
4. **Creación de un plan de mentoría y liderazgo para árbitras:** Asignar mentores y referentes dentro del arbitraje para guiar a las nuevas árbitras en su desarrollo profesional y ayudarles a superar barreras dentro del sistema.
5. **Mayor promoción y visibilización de mujeres en el arbitraje:** Utilizar los canales oficiales de la federación para destacar a las árbitras en activo y generar contenido que motive a nuevas generaciones a incorporarse a este estamento.
6. **Evaluación y revisión de los criterios de selección y certificación:** Analizar si existen sesgos en los procesos de formación y asignación de arbitrajes que puedan estar afectando la participación femenina en el sector.

La implementación de estas medidas es esencial para lograr un aumento en la representación de mujeres en el arbitraje y garantizar que este estamento sea accesible en igualdad de condiciones para todos los géneros. Sin una estrategia clara y específica, la brecha de género en el arbitraje seguirá perpetuándose, afectando la equidad dentro del ecosistema del boxeo federado.

### 5.3. Identificación de Desigualdades y Barreras de Género

Después del análisis detallado de la composición de la federación en términos de plantilla, órganos de gobierno, licencias deportivas y licencias arbitrales, es posible identificar las principales desigualdades de género y las barreras que limitan la equidad dentro de la federación.

El diagnóstico ha revelado **desequilibrios estructurales en la representación femenina**, tanto en los espacios de toma de decisiones como en la práctica deportiva y en el arbitraje. A

continuación, se detallan las principales desigualdades identificadas y los factores que las originan.

### 5.3.1. Subrepresentación de las Mujeres en Órganos de Gobierno

El análisis de la **Junta Directiva, la Comisión Delegada y la Asamblea General** evidencia que, aunque la representación femenina ha aumentado en los últimos años, sigue existiendo una brecha considerable en los cargos de mayor responsabilidad. La presidencia y las vicepresidencias están ocupadas exclusivamente por hombres, lo que limita la influencia de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas de la federación.

La **Comisión Delegada** es el órgano más excluyente en términos de género, con una **ausencia total de mujeres**. En la **Asamblea General**, las mujeres representan solo el **23,1%** de los miembros, lo que demuestra una mejoría con respecto a años anteriores, pero sigue siendo una cifra insuficiente para alcanzar la paridad.

#### Barreras Identificadas en los Órganos de Gobierno

- **Falta de promoción de mujeres hacia roles directivos.** No existen políticas activas que fomenten el acceso de mujeres a la alta dirección dentro de la federación.
- **Cultura organizacional históricamente masculina.** La federación ha operado durante décadas bajo un liderazgo predominantemente masculino, lo que ha dificultado la incorporación de mujeres en los niveles más altos.
- **Falta de referentes femeninas en puestos de decisión.** Sin mujeres en posiciones clave, las futuras candidatas pueden percibir que existen limitaciones para su acceso a estos roles.

### 5.3.2. Brecha de Género en la Práctica Deportiva

El análisis de las licencias deportivas ha confirmado que el **boxeo sigue siendo un deporte predominantemente masculino**. Aunque el número de licencias femeninas ha aumentado en los últimos años, las mujeres solo representan el **21% del total de federados**, mientras que los hombres concentran el **79%** de las inscripciones.

La participación de las mujeres en competiciones también es **inferior a la de los hombres**, lo que sugiere que, además de una menor inscripción, pueden existir barreras que dificultan su continuidad en la práctica del deporte. La menor presencia de mujeres en las competiciones impacta en su visibilidad y desarrollo deportivo a largo plazo.

#### Barreras Identificadas en la Práctica Deportiva

- **Falta de promoción específica del boxeo femenino.** No existen suficientes campañas o estrategias dirigidas a incentivar la inscripción de mujeres en la federación.
- **Menor disponibilidad de competiciones femeninas.** Muchas competiciones cuentan con un número limitado de categorías femeninas o enfrentan dificultades para conformar cuadros competitivos equitativos.

- **Escasez de entrenadoras y técnicas.** La falta de mujeres en roles de liderazgo dentro del ámbito deportivo también contribuye a que menos mujeres se sientan motivadas a iniciarse y permanecer en el boxeo.

### 5.3.3. Exclusión Femenina en el Arbitraje y los Roles Técnicos

El arbitraje es uno de los sectores donde la desigualdad de género es más pronunciada. A lo largo de los últimos siete años, la presencia femenina en el colectivo arbitral **no ha superado el 10%**, lo que indica una exclusión estructural de las mujeres en este ámbito. A pesar de un leve incremento en las licencias de árbitras, el sector sigue estando dominado por hombres.

Además, en los equipos técnicos y de entrenamiento de la federación **no hay presencia femenina**, lo que refuerza la falta de representación de mujeres en espacios clave para el desarrollo deportivo.

#### Barreras Identificadas en el Arbitraje y Roles Técnicos

- **Acceso limitado a la formación y certificación arbitral.** No existen programas específicos que fomenten la participación de mujeres en el arbitraje.
- **Sesgos en la designación de árbitras para competiciones oficiales.** Las árbitras que logran certificarse tienen menos oportunidades de arbitrar combates importantes.
- **Ausencia de programas de formación para entrenadoras.** No hay incentivos para que las mujeres accedan a roles técnicos y de entrenamiento dentro de la federación.

### 5.3.4. Diferencias en el Acceso a Recursos y Oportunidades

La desigualdad de género en la federación no solo se refleja en los números, sino también en el acceso a **infraestructura, financiamiento y promoción deportiva**. El boxeo masculino sigue recibiendo mayor inversión en términos de desarrollo competitivo, cobertura mediática y visibilidad, lo que afecta directamente la progresión del boxeo femenino.

En términos económicos, los salarios y premios en competiciones también pueden reflejar desigualdades, especialmente en eventos donde la participación femenina es más baja y, por tanto, las bolsas de premios son menores en comparación con las masculinas.

#### Barreras Identificadas en el Acceso a Recursos

- **Menor inversión en el desarrollo del boxeo femenino.** Existen menos programas específicos de apoyo a las deportistas femeninas.
- **Diferencias en la visibilidad mediática.** El boxeo masculino recibe mayor cobertura en medios, lo que afecta la promoción de las mujeres en el deporte.
- **Menor cantidad de instalaciones adaptadas para el boxeo femenino.** La infraestructura deportiva no siempre está diseñada para facilitar la práctica del boxeo en igualdad de condiciones.

### 5.3.5. Conclusiones y Medidas Propuestas

El diagnóstico de la federación confirma que existen **múltiples desigualdades de género en todos los niveles de la organización**, desde los órganos de gobierno hasta la práctica deportiva y el arbitraje. Para reducir estas brechas, se proponen las siguientes acciones:

1. **Incorporar criterios de paridad en la elección de cargos directivos** dentro de la Junta Directiva, la Comisión Delegada y la Asamblea General, asegurando una representación más equitativa de mujeres en la toma de decisiones.
2. **Establecer programas de captación y formación específicos para mujeres**, incentivando su participación en el boxeo desde edades tempranas y ofreciendo becas o subvenciones para facilitar su acceso.
3. **Crear competiciones exclusivas para mujeres** con mayores incentivos y visibilidad, garantizando que tengan las mismas oportunidades de desarrollo que los hombres.
4. **Implementar cuotas de representación femenina en el arbitraje y los equipos técnicos**, asegurando que un porcentaje mínimo de árbitras y entrenadoras participen en eventos oficiales.
5. **Asegurar la equidad en la distribución de recursos y financiamiento**, garantizando que las mujeres tengan acceso a la misma infraestructura, equipos y oportunidades de crecimiento que los hombres.
6. **Promover la presencia de mujeres en medios y eventos de boxeo**, aumentando su visibilidad y generando referentes femeninos en el deporte.
7. **Diseñar un Plan de Igualdad específico para la federación**, con objetivos medibles y un seguimiento continuo de los avances en equidad de género.

A pesar de algunos avances, la federación aún enfrenta **desafíos importantes** en la equidad de género. La implementación de estas medidas contribuirá a fortalecer la representación de mujeres en el boxeo y garantizar una federación más inclusiva y equitativa.

## 5.4. Elaboración del Informe de Diagnóstico

El **Informe de Diagnóstico** es el documento central que consolida toda la información analizada en la federación en relación con la igualdad de género. Este informe no solo presenta los **hallazgos clave sobre la situación actual**, sino que también identifica las **desigualdades estructurales y barreras** que afectan la equidad de género en la federación. Su elaboración es esencial para definir estrategias y medidas dentro del **Plan de Igualdad**, ya que proporciona una **base objetiva** sobre la cual se pueden diseñar e implementar acciones efectivas.

### 5.4.1. Introducción

El objetivo principal del informe es **evaluar el estado de la igualdad de género en la federación**, analizando los datos de participación y representación de mujeres y hombres en los diferentes estamentos de la organización. La equidad de género no solo es un compromiso institucional, sino también una **exigencia legal y ética**, clave para el desarrollo de un deporte más inclusivo y representativo.

Este documento se elabora como parte de la **Fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad** y constituye un paso fundamental para la **identificación de brechas de género, evaluación de barreras y formulación de propuestas**. Se espera que sus conclusiones sirvan de guía para el desarrollo de medidas correctivas y estrategias de equidad dentro de la federación.

#### 5.4.2. Metodología

Para la elaboración de este informe, se han utilizado **fuentes de información primarias y secundarias**. El estudio se ha basado en datos internos de la federación, informes estadísticos de licencias deportivas, composición de órganos de gobierno, registros de arbitraje y estructura de plantilla.

Las herramientas utilizadas incluyen:

- **Análisis cuantitativo** de la participación de mujeres y hombres en los diferentes estamentos de la federación.
- **Análisis comparativo** de la evolución de la equidad de género en los últimos años.
- **Evaluación estructural** de los procesos de selección y promoción dentro de la federación.
- **Identificación de barreras** que dificultan la equidad de género en la toma de decisiones, la práctica deportiva y el arbitraje.

Este enfoque metodológico ha permitido generar un diagnóstico **objetivo y fundamentado en datos reales**, garantizando la precisión de las conclusiones.

#### 5.4.3. Análisis de la Composición de la Plantilla

El análisis de la plantilla de la federación muestra una **desigual distribución de género en los diferentes niveles organizativos**. Actualmente, el **78,6% del personal son hombres y solo el 21,4% son mujeres**. Las mujeres están concentradas en el **área administrativa**, mientras que en el **área deportiva y técnica** su presencia es inexistente.

En términos de **cargos de responsabilidad**, no hay mujeres en **puestos directivos ni en funciones técnicas de alto nivel**. Esto evidencia la existencia de una **barrera de acceso a la dirección y gestión deportiva** para las mujeres en la federación.

#### 5.4.4. Evaluación de la Representación en los Órganos de Gobierno

##### Junta Directiva

La Junta Directiva está compuesta por **15 miembros**, con una distribución de **10 hombres (66,7%) y 5 mujeres (33,3%)**. Sin embargo, **los cargos ejecutivos (presidencia y vicepresidencias) están ocupados exclusivamente por hombres**, lo que limita la capacidad de influencia de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas.

## Comisión Delegada

El análisis de la Comisión Delegada es aún más preocupante, ya que **está compuesta exclusivamente por hombres**. No hay **ninguna mujer** en este órgano, lo que supone una **falta total de representación femenina** en la supervisión y control de la federación.

## Asamblea General

En la Asamblea General, las mujeres representan el **23,1% de los miembros**, lo que supone una mejora respecto a periodos anteriores, pero sigue siendo insuficiente. La presencia femenina es minoritaria en los estamentos de federaciones autonómicas y clubes, lo que restringe su acceso a la toma de decisiones estratégicas.

**Conclusión:** La **baja presencia femenina en los órganos de gobierno** afecta directamente la capacidad de influencia de las mujeres en la gestión de la federación y perpetúa un modelo de liderazgo dominado por hombres.

### 5.4.5. Análisis de la Distribución de Licencias Deportivas

El análisis de las licencias deportivas confirma que el boxeo sigue siendo un deporte **predominantemente masculino**. En 2023, el **21% de las licencias** fueron otorgadas a mujeres, mientras que el **79% correspondieron a hombres**.

A pesar del incremento progresivo de licencias femeninas, la **participación de mujeres sigue siendo baja en las categorías competitivas**. Esto se debe a múltiples factores, como **falta de promoción del boxeo femenino, menor visibilidad mediática y escasez de oportunidades de competición**.

### 5.4.6. Evaluación de la Representación en el Arbitraje

El arbitraje es el sector con **mayor exclusión femenina dentro de la federación**. Actualmente, **menos del 10% de las licencias arbitrales** corresponden a mujeres, lo que evidencia una barrera estructural en el acceso de las mujeres a este estamento.

Las árbitras enfrentan **dificultades en el acceso a la formación y certificación**, además de menores oportunidades para arbitrar combates en eventos de alto nivel. Esta situación se traduce en una **baja permanencia de mujeres en el arbitraje**, lo que refuerza el dominio masculino en este ámbito.

### 5.4.7. Identificación de Desigualdades y Barreras de Género

A partir del análisis, se identifican las siguientes **desigualdades estructurales** en la federación:

1. **Subrepresentación femenina en los órganos de gobierno.** Falta de mujeres en posiciones de liderazgo dentro de la Junta Directiva, Comisión Delegada y Asamblea General.
2. **Brecha de género en la práctica deportiva.** Aunque la participación femenina ha aumentado, sigue siendo minoritaria en comparación con la masculina.

3. **Exclusión de mujeres en el arbitraje y los roles técnicos.** La presencia femenina en estos ámbitos es prácticamente inexistente.
4. **Acceso desigual a recursos y oportunidades.** Las mujeres tienen menos visibilidad y acceso a financiación para el desarrollo deportivo.

#### 5.4.8. Conclusiones Generales

El diagnóstico de la federación confirma que **las desigualdades de género siguen siendo un problema estructural** que afecta la representación y participación de las mujeres en todos los niveles de la organización. Aunque se han logrado avances en la inclusión femenina en la Asamblea General y en la obtención de licencias deportivas, las **brechas de género persisten en los órganos de gobierno, arbitraje y posiciones técnicas.**

El **Plan de Igualdad** debe abordar estos desafíos mediante **estrategias concretas y medibles**, con el objetivo de garantizar la equidad en todas las áreas de la federación.

#### 5.4.9. Recomendaciones Iniciales

Si bien el informe de diagnóstico tiene como propósito principal identificar las desigualdades existentes, es importante establecer algunas **recomendaciones preliminares** para orientar la implementación del **Plan de Igualdad**:

- **Establecer cuotas de género en los órganos de gobierno** para garantizar una mayor representación femenina.
- **Diseñar programas específicos para incentivar la formación y certificación de mujeres en arbitraje.**
- **Aumentar la visibilidad y promoción del boxeo femenino en medios y redes sociales.**
- **Crear incentivos económicos y becas para facilitar la incorporación de mujeres al deporte federado.**
- **Garantizar la equidad en la distribución de recursos e infraestructuras deportivas.**

#### 5.4.10. Conclusión Final

El **Informe de Diagnóstico** proporciona una base sólida para el desarrollo del **Plan de Igualdad**, evidenciando las principales desigualdades de género en la federación y estableciendo un marco de acción para la implementación de medidas correctivas. Este documento servirá como guía para transformar la federación en un entorno más inclusivo y equitativo para todas las personas.

### 5.5. Diseño del Plan de Igualdad

El diseño del **Plan de Igualdad** es la fase en la que se establecen las estrategias y medidas concretas para corregir las desigualdades detectadas en el **diagnóstico previo**. La

implementación de estas acciones busca garantizar una equidad real dentro de la federación, tanto en su estructura organizativa como en la práctica deportiva y el acceso a recursos.

El Plan de Igualdad no solo responde a un compromiso institucional, sino que también se alinea con las **exigencias legales** y las recomendaciones de organismos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género en el deporte. La estrategia debe ser integral, sostenible en el tiempo y basada en **objetivos medibles** que permitan evaluar el impacto real de las acciones implementadas.

### 5.5.1. Objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en torno a **objetivos generales y específicos** que abordan las áreas clave donde se han identificado desigualdades de género.

#### Objetivo General

**Garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres en la federación**, eliminando las barreras estructurales que dificultan la equidad en la toma de decisiones, la práctica deportiva y el acceso a roles técnicos y arbitrales.

#### Objetivos Específicos

1. **Reducir la brecha de género en los órganos de gobierno**, promoviendo la participación de mujeres en **puestos de liderazgo y toma de decisiones**.
2. **Incrementar la participación de mujeres en el deporte federado**, garantizando su acceso a las competiciones y fomentando su permanencia en el sistema federado.
3. **Aumentar el número de árbitras y entrenadoras certificadas**, impulsando su presencia en competiciones nacionales e internacionales.
4. **Asegurar la equidad en la distribución de recursos y financiación**, garantizando que las mujeres deportistas reciban el mismo respaldo institucional que los hombres.
5. **Promover la visibilización del boxeo femenino** en medios de comunicación, redes sociales y plataformas oficiales.
6. **Crear un entorno seguro y libre de discriminación**, estableciendo protocolos claros para la prevención del acoso y la violencia de género en la federación.

### 5.5.2. Áreas de Actuación y Estrategias Específicas

Para alcanzar los objetivos propuestos, el Plan de Igualdad se implementará en diferentes **áreas de actuación**, con medidas concretas para cada una.

#### 1. Igualdad en los Órganos de Gobierno

Situación actual:

- La Comisión Delegada no tiene representación femenina.
- Las mujeres representan solo el 23,1% de la Asamblea General.

- No hay mujeres en cargos de presidencia o vicepresidencia en la Junta Directiva.

Medidas a implementar:

- **Establecimiento de cuotas de género** en los procesos de elección de cargos directivos.
- **Creación de un programa de formación y liderazgo femenino** dentro de la federación, que capacite a mujeres para asumir roles de toma de decisiones.
- **Incentivar la participación de mujeres en las elecciones a la Asamblea General y la Comisión Delegada**, asegurando que haya candidatas en todos los estamentos.

## 2. Participación Deportiva y Equidad en Licencias

Situación actual:

- El 79% de las licencias pertenecen a hombres y solo el 21% a mujeres.
- Menor presencia de mujeres en las categorías superiores de competición.
- Falta de programas específicos de captación de mujeres deportistas.

Medidas a implementar:

- **Diseñar programas de captación y promoción del boxeo femenino**, en colaboración con clubes y federaciones autonómicas.
- **Facilitar la entrada de mujeres al sistema federado** con becas y ayudas económicas para la obtención de licencias.
- **Crear nuevas categorías y formatos de competición para mujeres**, asegurando que haya igualdad de oportunidades en los torneos.

## 3. Igualdad en el Arbitraje y el Entrenamiento Deportivo

Situación actual:

- Las mujeres representan menos del 10% de los árbitros federados.
- No hay mujeres en el equipo técnico de la federación.
- Menos oportunidades para árbitras en competiciones nacionales.

Medidas a implementar:

- **Creación de un Plan Nacional de Formación para Árbitras**, que garantice un incremento en la certificación y asignación de arbitrajes a mujeres.
- **Implementación de cuotas de género en arbitraje**, asegurando que un porcentaje mínimo de árbitras participe en eventos oficiales.
- **Establecimiento de becas y ayudas para la formación de entrenadoras**, facilitando el acceso de mujeres a roles técnicos dentro de la federación.

## 4. Equidad en la Asignación de Recursos

Situación actual:

- Menor financiación para competiciones femeninas.

- Falta de infraestructura y horarios adecuados para entrenamientos de mujeres.
- Menor visibilidad del boxeo femenino en medios.

Medidas a implementar:

- **Garantizar un presupuesto equitativo** para el boxeo femenino, con financiación específica para competiciones y desarrollo de talento.
- **Ampliación de horarios y disponibilidad de instalaciones** para entrenamientos de boxeo femenino.
- **Estrategia de comunicación y difusión del boxeo femenino**, promoviendo la cobertura mediática de los torneos y el reconocimiento de las deportistas.

## 5. Prevención del Acoso y la Discriminación

Situación actual:

- Falta de protocolos claros contra el acoso y la violencia de género en la federación.
- Ausencia de mecanismos de denuncia accesibles para mujeres.

Medidas a implementar:

- **Implementación de un Protocolo de Prevención del Acoso y la Discriminación de Género.**
- **Creación de un canal de denuncias confidencial** para casos de discriminación o violencia dentro de la federación.
- **Capacitación obligatoria en igualdad de género** para todo el personal y directivos de la federación.

### 5.5.3. Indicadores de Seguimiento y Evaluación

Para garantizar la **eficacia y transparencia del Plan de Igualdad**, se establecerán indicadores de seguimiento que permitan medir el impacto de las acciones implementadas.

#### Indicadores Clave

- **Incremento en el porcentaje de mujeres en órganos de gobierno** (objetivo: alcanzar al menos un 40% de representación femenina en la Junta Directiva y la Asamblea General en los próximos cuatro años).
- **Aumento del número de licencias femeninas** (objetivo: elevar la participación femenina al 30% del total en el próximo ciclo olímpico).
- **Incremento de árbitras certificadas** (objetivo: aumentar en un 50% la cantidad de mujeres árbitras en competiciones nacionales en los próximos tres años).
- **Equidad en la financiación del boxeo femenino** (objetivo: asegurar que el presupuesto destinado a competiciones femeninas sea equivalente al masculino en un plazo de cinco años).

- **Número de denuncias atendidas y resoluciones en materia de igualdad**, asegurando la existencia de un canal efectivo para casos de discriminación de género.

**Conclusión:** el diseño del Plan de Igualdad establece una hoja de ruta clara para la federación, con objetivos concretos y medidas específicas orientadas a reducir las desigualdades de género. La implementación de este plan permitirá transformar la federación en un espacio más **inclusivo, equitativo y representativo** para todas las personas, asegurando la participación plena y efectiva de las mujeres en el boxeo.

El éxito del plan dependerá de su **correcta implementación, seguimiento y evaluación**, por lo que se recomienda que la federación asigne un equipo de trabajo dedicado a supervisar el cumplimiento de los objetivos y realizar ajustes cuando sea necesario.

## 5.6. Implementación del Plan de Igualdad

Para garantizar la eficacia del **Plan de Igualdad**, es fundamental definir un **proceso de implementación claro**, estableciendo **responsables, plazos, recursos y estrategias de seguimiento**. Las acciones se desarrollarán de manera estructurada y progresiva a partir de **enero de 2025**, asegurando una aplicación ordenada y efectiva.

La implementación se llevará a cabo en **cuatro fases principales**, permitiendo evaluar el impacto de las medidas y realizar ajustes en caso de ser necesario.

### 5.6.1. Fases de Implementación

#### Fase 1: Creación del Equipo de Igualdad (Enero - Marzo 2025)

Antes de ejecutar las medidas, es esencial establecer un **Equipo de Igualdad**, que será el encargado de supervisar el plan y coordinar su aplicación.

Este equipo estará compuesto por:

- **Miembros de la Junta Directiva y la Comisión Delegada**, con capacidad de decisión.
- **Representantes de los distintos estamentos** (deportistas, árbitros, entrenadores, clubes).
- **Expertos/as en igualdad de género y deporte**, que brinden asesoramiento técnico.
- **Un/a coordinador/a de igualdad**, encargado de supervisar el cumplimiento del plan y reportar avances.

#### Acciones en esta fase:

- Designación de **responsables** para cada área de acción.
- Definición de **presupuestos y recursos** necesarios para la implementación.
- Creación de un **cronograma detallado** con metas específicas.

- **Lanzamiento de una campaña interna**, informando a toda la federación sobre el Plan de Igualdad.

 **Plazo de ejecución:** Primer trimestre de 2025.

## Fase 2: Implementación de las Medidas Prioritarias (Abril 2025 - Diciembre 2026)

Esta fase se centrará en la aplicación de las acciones con **mayor impacto inmediato**, abordando las desigualdades más evidentes dentro de la federación.

### 1. Paridad en los Órganos de Gobierno

#### **Cómo se implementará:**


- **Revisión y modificación de los estatutos** para incluir un sistema de cuotas en la elección de representantes en la Asamblea General y la Comisión Delegada.
- **Incentivos para la postulación de mujeres** en procesos electorales, con programas de formación en liderazgo y gestión deportiva.
- **Programa de mentoría**, conectando a mujeres interesadas en cargos de dirección con directivas experimentadas.

 **Plazo de ejecución:** Desde abril de 2025 hasta diciembre de 2026.

### 2. Incremento de la Participación Deportiva Femenina

#### **Cómo se implementará:**


- **Creación de programas de captación de mujeres** en clubes y gimnasios mediante becas y descuentos en inscripciones.
- **Ampliación del calendario de competiciones femeninas**, asegurando igualdad de oportunidades.
- **Organización de eventos exclusivos de boxeo femenino**, aumentando la visibilidad de las deportistas.

 **Plazo de ejecución:** Desde abril de 2025 hasta diciembre de 2026.

### 3. Inclusión de Mujeres en el Arbitraje y Cargos Técnicos

#### **Cómo se implementará:**


- **Cursos de formación y certificación dirigidos a mujeres**, facilitando su acceso al arbitraje y la dirección técnica.
- **Cuotas de género en el arbitraje**, asegurando la presencia de mujeres en eventos oficiales.
- **Becas para la formación de entrenadoras**, promoviendo el acceso de mujeres a roles técnicos dentro de la federación.

 **Plazo de ejecución:** Desde abril de 2025 hasta diciembre de 2026.

#### 4. Equidad en la Asignación de Recursos

##### **Cómo se implementará:**

- **Auditoría interna de los recursos financieros asignados a hombres y mujeres**, asegurando equidad en la distribución de fondos y subvenciones.
- **Creación de un Fondo de Desarrollo para el Boxeo Femenino**, financiado con aportes públicos y privados.
- **Garantía de igualdad en el acceso a instalaciones deportivas** para entrenamientos y competiciones.

 **Plazo de ejecución:** Desde abril de 2025 hasta diciembre de 2026.

#### Fase 3: Evaluación y Ajuste de Estrategias (Enero - Diciembre 2027)

A partir del tercer año de implementación, se realizará una **evaluación del impacto de las medidas** aplicadas y se ajustarán estrategias según los resultados obtenidos.

##### **Cómo se implementará:**

- **Análisis de indicadores de éxito**, como el aumento en la representación femenina en los órganos de gobierno y en la cantidad de licencias deportivas femeninas.
- **Encuestas de percepción entre los miembros de la federación**, para evaluar el impacto de las políticas de igualdad.
- **Revisión de obstáculos no previstos** y diseño de estrategias para superarlos.
- **Reuniones con clubes y federaciones autonómicas**, para compartir experiencias y ajustar planes de implementación.

 **Plazo de ejecución:** Enero - diciembre de 2027.


#### Fase 4: Consolidación y Expansión del Plan (Enero 2028 en adelante)

La última fase del Plan de Igualdad buscará **garantizar la sostenibilidad de las acciones implementadas** y expandir aquellas medidas que hayan demostrado mayor eficacia.

##### **Cómo se implementará:**

- **Incorporación del Plan de Igualdad en la estructura permanente de la federación**, asegurando su continuidad.
- **Creación de un Observatorio de Igualdad en el Deporte**, encargado de monitorizar avances en equidad de género.
- **Expansión de programas de formación**, asegurando que las futuras generaciones de deportistas y técnicos se desarrollen en un entorno inclusivo.

- **Alianzas con organismos públicos y privados**, para obtener financiamiento adicional para programas de igualdad.

 **Plazo de ejecución:** Enero 2028 en adelante.

### 5.6.2. Indicadores de Seguimiento y Evaluación

Para garantizar la **eficacia y transparencia del Plan de Igualdad**, se establecerán indicadores de seguimiento que permitan medir el impacto de las acciones implementadas.

Área	Indicador	Objetivo 2028
Órganos de Gobierno	% Mujeres en la Junta Directiva	40%
Licencias Deportivas	% Licencias Femeninas	30%
Arbitraje	% Mujeres Árbitras Certificadas	20%
Entrenadoras Técnicas	y Nº Mujeres con Título de Entrenadora Nacional	Duplicar el número actual
Recursos Financiación	y % de fondos asignados al boxeo femenino	Igualdad con el boxeo masculino

Estos indicadores serán revisados anualmente para verificar el progreso y realizar ajustes en la estrategia de implementación.

**Conclusión:** La implementación del Plan de Igualdad es un **proceso estructurado y progresivo**, con **responsables claros y plazos definidos**. Su éxito dependerá de:

- **Asignación de recursos y personal capacitado.**
- **Evaluación constante y ajuste de estrategias.**
- **Compromiso institucional y colaboración con clubes y federaciones autonómicas.**

El correcto desarrollo del plan permitirá que la federación evolucione hacia una estructura **más equitativa**, promoviendo la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el boxeo federado.

### 5.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

El éxito del Plan de Igualdad no depende únicamente de su implementación, sino también de un sistema de seguimiento y evaluación efectivo que permita medir su impacto, detectar áreas de mejora y garantizar su cumplimiento a lo largo del tiempo. La evaluación debe ser un proceso continuo, con revisiones periódicas y mecanismos de ajuste que aseguren que las medidas adoptadas están teniendo el efecto deseado.

Para ello, se establecerá un Sistema de Seguimiento y Evaluación, que incluirá indicadores de medición, mecanismos de supervisión y procedimientos de ajuste del plan.

### 5.7.1. Objetivos del Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tienen los siguientes objetivos principales:

1. Medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en cada una de las áreas de intervención.
2. Evaluar el impacto de las medidas implementadas, detectando si han contribuido a reducir las desigualdades de género dentro de la federación.
3. Identificar obstáculos o barreras no previstas, proponiendo ajustes y mejoras en las estrategias de ejecución.
4. Garantizar la transparencia y rendición de cuentas, presentando informes de evaluación accesibles a todos los miembros de la federación.
5. Asegurar la continuidad del Plan de Igualdad a largo plazo, evitando que sea un conjunto de medidas aisladas sin impacto sostenido en la organización.


### 5.7.2. Indicadores de Evaluación y Medición

Para evaluar el impacto del Plan de Igualdad, se establecerán una serie de indicadores clave, que permitirán medir el progreso en cada área de actuación.

#### 1. Igualdad en los Órganos de Gobierno

 Indicadores:


- Porcentaje de mujeres en la Junta Directiva, Comisión Delegada y Asamblea General.
- Cantidad de mujeres en cargos ejecutivos (presidencia, vicepresidencias, gerencia, etc.).
- Número de mujeres que han participado en programas de liderazgo y mentoría.

 Meta para 2028: Alcanzar al menos un 40% de representación femenina en la Junta Directiva y la Asamblea General.

#### 2. Participación de Mujeres en el Deporte Federado

 Indicadores:

- Porcentaje de licencias deportivas femeninas sobre el total.
- Evolución del número de mujeres en competiciones oficiales.
- Número de eventos de boxeo femenino organizados anualmente.

 Meta para 2028: Que al menos el 30% de las licencias deportivas sean femeninas y que las competiciones femeninas tengan el mismo nivel de organización y recursos que las masculinas.

### 3. Inclusión de Mujeres en el Arbitraje y la Dirección Técnica

#### ✓ Indicadores:

- Cantidad de árbitras certificadas y en actividad.
- Número de mujeres que han completado programas de formación técnica y arbitraje.
- Porcentaje de mujeres árbitras en competiciones oficiales.

🎯 Meta para 2028: Duplicar el número de mujeres árbitras y entrenadoras certificadas.

### 4. Equidad en la Distribución de Recursos

#### ✓ Indicadores:

- Comparación de presupuestos entre boxeo masculino y femenino.
- Cantidad de ayudas económicas y becas otorgadas a mujeres deportistas.
- Número de programas de apoyo a entrenadoras y árbitras.

🎯 Meta para 2028: Asegurar que el presupuesto destinado al boxeo femenino sea equivalente al masculino y que existan programas de apoyo específicos para mujeres en el arbitraje y el entrenamiento.

#### 5.7.3. Mecanismos de Supervisión y Seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo a través de un Comité de Seguimiento y Evaluación, que será el encargado de supervisar la correcta aplicación de las medidas.

#### Composición del Comité de Seguimiento

El comité estará compuesto por:

- Un/a Coordinador/a de Igualdad, que liderará el proceso de supervisión. (José Vicente Fernández Navarro)
- Representantes de la Junta Directiva, para garantizar apoyo institucional. (José María Prieto Martínez)
- Miembros de los diferentes estamentos de la federación (deportistas, árbitros, entrenadores, clubes). (Almudena Álvarez de la Puente)
- Expertos/as en igualdad de género en el deporte.

#### ✓ Funciones del Comité de Seguimiento:

- Supervisar el cumplimiento de las medidas establecidas en el plan.
- Realizar reuniones trimestrales para evaluar avances y detectar posibles problemas.
- Coordinar la recopilación de datos y la elaboración de informes de progreso.

- Proponer ajustes y nuevas estrategias cuando las medidas implementadas no estén alcanzando los resultados esperados.

#### 5.7.4. Informes de Evaluación y Transparencia

Para garantizar la transparencia del proceso, el Comité de Seguimiento elaborará informes periódicos que serán presentados a los órganos de gobierno de la federación y estarán disponibles para todos los miembros.

##### ✓ Tipos de Informes:

1. Informe Semestral: Presentación de los avances en cada área del Plan de Igualdad y primeros resultados de impacto.
2. Informe Anual: Evaluación completa del estado de la implementación, identificando logros, desafíos y medidas correctivas.
3. Informe Final (2028): Análisis global del impacto del plan y propuestas para la continuidad de las políticas de igualdad.

#### 5.7.5. Ajustes y Mejoras en el Plan de Igualdad

Si bien el Plan de Igualdad ha sido diseñado con una estructura clara y objetivos concretos, es posible que durante su implementación surjan nuevas necesidades o desafíos que requieran modificaciones en las estrategias.

Para ello, se establece un mecanismo de revisión y ajuste, que permitirá adaptar el plan a las circunstancias cambiantes.

##### ✓ Cómo se realizarán los ajustes:

- Análisis de indicadores y resultados: Si una medida no está logrando los objetivos esperados, se evaluará si necesita ajustes o sustitución por una estrategia más efectiva.
- Recopilación de sugerencias y propuestas: Se habilitarán canales para que los miembros de la federación puedan aportar sugerencias sobre el Plan de Igualdad.
- Revisión por parte del Comité de Seguimiento: De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad de la Real Federación Española de Boxeo incluye un procedimiento específico para su modificación, seguimiento, evaluación y resolución de posibles discrepancias, sin perjuicio de que deban realizarse actualizaciones obligatorias derivadas de normativa legal o convencional, para ello:

#### 1. Revisión y evaluación periódica

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** se reunirá **al menos una vez al año** para realizar una **evaluación global del grado de cumplimiento** de las medidas y objetivos previstos.

En dicha reunión se podrá proponer la **modificación de medidas existentes o la incorporación de nuevas**, en función de los resultados obtenidos o de las necesidades detectadas.

## 2. Causas que obligan a la revisión del Plan

El Plan de Igualdad será objeto de **revisión obligatoria** en los supuestos previstos en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020:

- a) Cuando el seguimiento ponga de manifiesto **desviaciones significativas** respecto a los objetivos fijados.
- b) Cuando se **detecten nuevas desigualdades relevantes** no identificadas en el diagnóstico inicial.
- c) Cuando se produzcan **modificaciones sustanciales** en la estructura organizativa, el sistema retributivo, la plantilla o el convenio colectivo aplicable
- d) Cuando lo establezca una **resolución judicial o administrativa**.
- e) Cuando se introduzcan **cambios normativos relevantes** que afecten al contenido del Plan.

En todos los casos, la revisión podrá implicar la **actualización parcial o total del diagnóstico** de situación y, en consecuencia, la **redefinición de objetivos y medidas**.

## 3. Procedimiento de modificación del Plan

Cuando se considere necesaria una modificación del Plan, el procedimiento será el siguiente:

- La **Comisión de Seguimiento** evaluará en reunión convocada al efecto las causas que motivan la propuesta de modificación.
- Se levantará **acta con la justificación, alcance y contenido de los cambios propuestos**.
- En caso de que la modificación implique **cambios estructurales en el diagnóstico**, se elaborará una **actualización técnica del mismo**, conforme a la metodología inicial.
- La propuesta de modificación deberá ser **aprobada por acuerdo paritario** de la comisión, siguiendo los mismos principios de negociación aplicados para la aprobación del Plan inicial.

## 4. Resolución de discrepancias

Dado que la **Comisión de Seguimiento tiene carácter paritario**, en caso de desacuerdo sobre las medidas, evaluaciones o modificaciones del Plan:

- Se intentará alcanzar consenso en el seno de la comisión en un plazo razonable (máximo 30 días).
- Si persistieran las discrepancias, las partes podrán acordar someter la cuestión a:
- **Mediación o arbitraje** a través de los servicios de solución autónoma de conflictos del ámbito laboral (como el SIMA o equivalentes autonómicos).
- Cualquier otro mecanismo previsto en el **convenio colectivo aplicable**.

- La remisión a estos sistemas se recogerá en el acta correspondiente, incluyendo las posiciones de cada parte y la decisión adoptada.

#### 5.7.6. Conclusión

El Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad es un proceso esencial para garantizar que las medidas implementadas sean eficaces y sostenibles en el tiempo. A través del Comité de Seguimiento, la recopilación de datos y los informes periódicos, la federación podrá identificar avances, corregir deficiencias y garantizar una equidad real en todas sus áreas de actuación.

El establecimiento de indicadores concretos y metas medibles permitirá que el impacto del plan sea cuantificable y verificable, asegurando que los esfuerzos en materia de igualdad tengan un efecto real dentro de la federación.

#### 5.8. Objetivos 2025-2028

El **Plan de Igualdad 2025-2028** tiene como propósito establecer **metas estratégicas a largo plazo** para consolidar la equidad de género en la federación. Durante este período, se busca no solo implementar medidas concretas, sino también **transformar la cultura organizativa** para garantizar que la igualdad sea un principio fundamental en todas las áreas de la federación.

Estos objetivos se desarrollan con una perspectiva de **sostenibilidad y evolución continua**, asegurando que las acciones emprendidas entre 2025 y 2028 tengan un impacto **permanente** y contribuyan al desarrollo de un deporte más inclusivo.

##### 5.8.1. Objetivos Generales

Los objetivos generales del **Plan de Igualdad 2025-2028** se enfocan en consolidar los avances logrados en la fase de implementación del plan y proyectar nuevas estrategias para asegurar la igualdad de oportunidades en todos los estamentos de la federación.

✔ **Objetivo 1: Asegurar la paridad de género en los órganos de decisión.** Para 2028, la Junta Directiva, la Comisión Delegada y la Asamblea General deberán contar con **al menos un 40% de representación femenina**. Esto garantizará que las mujeres tengan **voz y voto en la toma de decisiones estratégicas** dentro de la federación.

✔ **Objetivo 2: Incrementar la participación femenina en el deporte federado.** Se busca alcanzar el **35% de licencias femeninas** en 2028, impulsando la captación y retención de mujeres en el boxeo a través de programas de promoción, formación y apoyo económico.

✔ **Objetivo 3: Duplicar el número de árbitras y entrenadoras certificadas.** Asegurar que las mujeres **accedan a los roles técnicos y arbitrales** en igualdad de condiciones que los hombres, promoviendo su integración en las competiciones nacionales e internacionales.

✔ **Objetivo 4: Equilibrar la inversión y los recursos en el boxeo femenino y masculino.** Para 2028, se debe garantizar que el **presupuesto destinado a las competiciones femeninas sea**

**equivalente al masculino**, asegurando la equidad en premios, instalaciones y promoción mediática.

 **Objetivo 5: Implementar políticas efectivas de prevención y sanción del acoso y la discriminación.**

Asegurar un entorno seguro para todas las personas en la federación, estableciendo mecanismos eficaces para prevenir y erradicar cualquier forma de violencia de género o desigualdad estructural.

### 5.8.2. Objetivos Específicos por Áreas de Actuación

Para lograr estos objetivos generales, se establecen **objetivos específicos en cada área clave** de la federación, definiendo metas concretas y medibles.


#### 1. Equidad en los Órganos de Gobierno

 **Meta 2028:** Alcanzar el **40% de representación femenina** en la Junta Directiva, la Comisión Delegada y la Asamblea General.

 **Acciones para lograrlo:**

- **Modificación de los reglamentos internos** para establecer cuotas de género en los procesos electorales.
- **Creación de un Programa de Liderazgo Femenino**, que facilite la capacitación y promoción de mujeres en la gestión deportiva.
- **Mentorías para mujeres en gestión deportiva**, conectándolas con directivas experimentadas para fortalecer su preparación.

#### 2. Aumento de la Participación Femenina en el Boxeo

 **Meta 2028:** Elevar el porcentaje de licencias femeninas al **35%** del total de afiliaciones en la federación.

 **Acciones para lograrlo:**

- **Programas de captación en escuelas y clubes**, promoviendo el boxeo femenino desde edades tempranas.
- **Creación de ligas femeninas** a nivel autonómico y nacional, asegurando una **estructura competitiva sólida**.
- **Mayor promoción mediática del boxeo femenino**, garantizando visibilidad en medios y redes sociales.

#### 3. Profesionalización de Mujeres en el Arbitraje y el Entrenamiento

 **Meta 2028:** Duplicar el número de **árbitras y entrenadoras certificadas** en la federación.

 **Acciones para lograrlo:**

- **Becas para mujeres en formación técnica y arbitral**, asegurando su acceso a cursos y certificaciones.
- **Cuotas de género en el arbitraje de competiciones oficiales**, garantizando la presencia de mujeres en eventos nacionales.
- **Facilitación de la conciliación laboral y deportiva**, promoviendo medidas que permitan a las mujeres compatibilizar sus responsabilidades personales con su desarrollo profesional.


#### 4. Igualdad en la Distribución de Recursos y Oportunidades

 **Meta 2028:** Garantizar que el **presupuesto destinado al boxeo femenino sea equivalente al del masculino**.

##### **Acciones para lograrlo:**

- **Creación de un fondo de desarrollo del boxeo femenino**, asegurando financiamiento estable.
- **Transparencia en la asignación de recursos**, con auditorías anuales que garanticen equidad en la distribución del presupuesto.
- **Promoción de patrocinadores y acuerdos comerciales** enfocados en el boxeo femenino, asegurando mayor inversión privada.

#### 5. Protección contra el Acoso y la Discriminación

 **Meta 2028:** Erradicar cualquier tipo de acoso o discriminación de género dentro de la federación, estableciendo protocolos claros y efectivos.

##### **Acciones para lograrlo:**

- **Implementación de un Protocolo de Prevención del Acoso y la Discriminación de Género.**
- **Creación de un canal de denuncias confidencial**, asegurando que las víctimas tengan espacios seguros para reportar casos.
- **Capacitación obligatoria en igualdad de género**, dirigida a entrenadores, directivos y árbitros.

#### 5.8.3. Evaluación y Seguimiento de los Objetivos 2025-2028

Para garantizar el cumplimiento de estos objetivos, se establecerán **revisiones periódicas y mecanismos de seguimiento**, con indicadores de medición que permitan evaluar el progreso en cada área.

 **Indicadores Clave:**

Área	Indicador	Meta 2028
Órganos de Gobierno	% Mujeres en cargos directivos	40%
Licencias Deportivas	% Licencias Femeninas	35%
Arbitraje y Entrenamiento	% Mujeres árbitras y entrenadoras	Duplicar el número actual
Recursos y Financiación	% de fondos asignados al boxeo femenino	Igualdad con el boxeo masculino
Protección contra la Discriminación	Número de denuncias atendidas y medidas implementadas	Erradicación de casos

Cada dos años se realizará una **evaluación intermedia** del progreso, con la posibilidad de ajustar estrategias y ampliar medidas si fuera necesario.

## 6. Conclusión

Los **Objetivos 2025-2028** establecen una hoja de ruta clara para transformar la federación en un **espacio más inclusivo y equitativo**, consolidando los avances logrados en la fase inicial del Plan de Igualdad.

La clave para alcanzar estas metas será la **implementación efectiva de políticas estructurales**, garantizando la igualdad en la toma de decisiones, la práctica deportiva, el arbitraje y la asignación de recursos.

El éxito del plan dependerá de la **colaboración de todos los sectores de la federación**, asegurando un compromiso real con la equidad de género.

### 6.1. Conclusiones Generales del Plan de Igualdad 2025-2028

El presente **Plan de Igualdad 2025-2028** representa un compromiso estructural de la federación para garantizar la equidad de género en todas sus áreas de actuación. A lo largo del diagnóstico realizado, se ha identificado una **desigualdad significativa en la representación femenina en los órganos de gobierno, en la práctica deportiva, en los estamentos arbitrales y técnicos, así como en la distribución de recursos**. La implementación de este plan no solo responde a una exigencia legal y social, sino que también supone una **oportunidad para modernizar y fortalecer la federación, consolidándola como un referente en igualdad dentro del ámbito deportivo**.

## 1. Un Diagnóstico Basado en Evidencia

El análisis realizado ha permitido visibilizar **brechas estructurales de género**, evidenciadas en los siguientes aspectos:

- ✓ **Subrepresentación femenina en los órganos de gobierno:** Las mujeres ocupan menos del **40% de los puestos de decisión**, con una presencia nula en algunos espacios clave como la Comisión Delegada.
- ✓ **Baja participación femenina en el boxeo federado:** Aunque la cantidad de licencias femeninas ha aumentado en los últimos años, **sólo el 21% del total de licencias pertenecen a mujeres**, lo que refleja una desigualdad persistente en la práctica del boxeo.
- ✓ **Exclusión de las mujeres del arbitraje y la dirección técnica:** El arbitraje sigue siendo **predominantemente masculino**, con menos del 10% de árbitras en competiciones oficiales. Además, no hay representación femenina en el cuerpo técnico de la federación.
- ✓ **Inequidad en la asignación de recursos y visibilidad:** Se han identificado diferencias en la financiación, acceso a infraestructuras y promoción del boxeo femenino, limitando el crecimiento de las mujeres en este deporte.
- ✓ **Ausencia de mecanismos de protección contra la discriminación:** No existían protocolos formales para **prevenir el acoso o la desigualdad de género**, lo que generaba un vacío en la protección de las deportistas, árbitras y entrenadoras.

## 2. Estrategia de Acción: Un Plan Integral y Progresivo

Para abordar estas problemáticas, el **Plan de Igualdad 2025-2028** ha sido diseñado con una **estructura clara y ejecutable**, abarcando las siguientes áreas de intervención:

- ◆ **Órganos de gobierno:** Implementación de **cuotas de género**, programas de liderazgo y mentoría para mujeres en puestos de dirección.
- ◆ **Participación deportiva:** Estrategias para **captación y retención de mujeres**, incentivos en licencias y organización de ligas femeninas.
- ◆ **Arbitraje y dirección técnica:** Creación de **becas, formación y cuotas de participación** para garantizar la presencia de mujeres en estas áreas.
- ◆ **Recursos y financiación:** Equidad en la distribución de **presupuestos, infraestructuras y visibilidad mediática** para el boxeo femenino.
- ◆ **Protección contra la discriminación:** Desarrollo de un **Protocolo de Igualdad y un canal de denuncias confidencial** para casos de acoso y desigualdad.

Cada una de estas medidas ha sido **estructurada en fases de implementación**, con indicadores de seguimiento que permitirán medir el impacto y realizar ajustes estratégicos cuando sea necesario.

### 3. Un Compromiso con la Sostenibilidad del Plan

Uno de los aspectos fundamentales del **Plan de Igualdad 2025-2028** es su enfoque en la **sostenibilidad y permanencia** dentro de la federación. Para ello, se han establecido **mecanismos de seguimiento y evaluación**, asegurando que cada medida implementada tenga un impacto real y duradero.

**Factores clave para la sostenibilidad del plan:**

- ✓ **Creación del Comité de Igualdad**, encargado de supervisar la ejecución de las medidas y proponer mejoras periódicas.
- ✓ **Establecimiento de indicadores de medición**, con metas concretas en **representación, participación, arbitraje y financiación**.
- ✓ **Informes anuales de evaluación**, asegurando **transparencia y rendición de cuentas** sobre los avances en igualdad de género.
- ✓ **Alianzas estratégicas con organismos públicos y privados**, para asegurar el financiamiento y respaldo institucional de las iniciativas de igualdad.
- ✓ **Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de la federación**, asegurando que las políticas de igualdad sean transversales y no dependan exclusivamente de iniciativas puntuales.

### 4. Transformación y Modernización: El Legado del Plan de Igualdad

El **Plan de Igualdad 2025-2028** no solo busca corregir desigualdades, sino también **transformar la cultura deportiva** dentro de la federación. Alcanzar una verdadera equidad de género permitirá:


- ◆ **Mayor diversidad en la toma de decisiones**, generando estrategias más inclusivas y representativas de la realidad del boxeo.
- ◆ **Ampliación del talento deportivo**, permitiendo que más mujeres accedan a oportunidades en el deporte federado, el arbitraje y la dirección técnica.
- ◆ **Un entorno deportivo más seguro y equitativo**, con mecanismos claros de prevención y actuación ante situaciones de discriminación o acoso.
- ◆ **Mejor imagen institucional y oportunidades de financiamiento**, posicionando a la federación como una entidad comprometida con los valores de equidad y diversidad.

Este plan marca un **punto de inflexión en la historia de la federación**, consolidando una estructura más justa e igualitaria para las próximas generaciones de deportistas, árbitros, entrenadoras y directivas.

## 5. Conclusión Final: Un Futuro con Igualdad

El **Plan de Igualdad 2025-2028** representa un **compromiso inquebrantable con la equidad de género** dentro del boxeo federado. Con una estrategia clara, medible y sostenible, la federación se encamina hacia un modelo de **gestión moderna, justa e inclusiva**, donde **hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en el deporte**.

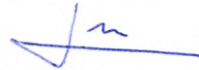
El éxito de este plan dependerá del **compromiso y la participación de todos los sectores de la federación**. Su implementación efectiva no solo corregirá desigualdades históricas, sino que consolidará un modelo deportivo donde la igualdad sea **una realidad y no solo un objetivo**.

 **“El futuro del boxeo no se define por el género, sino por el talento, la dedicación y la igualdad de oportunidades para todas las personas.”**

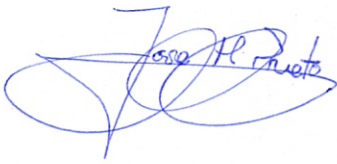
Fdo.: Felipe José Martínez Martínez

A stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop on the left and a vertical stroke on the right.

Fdo.: Jose Vicente Fernández Navarro

A handwritten signature in blue ink, featuring a horizontal line with a small loop above it.

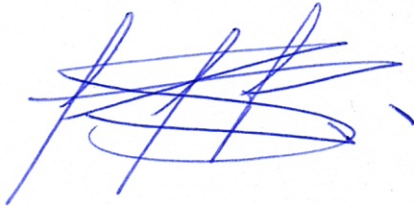
Fdo.: Jose María Prieto Martínez

A handwritten signature in blue ink, with the name 'Jose María Prieto' written in a cursive style.

Fdo.: David García Pedrosa

A handwritten signature in blue ink, consisting of a circular loop with a small mark inside.

Fdo.: Jose Antonio Campuzano Bolarin

A handwritten signature in blue ink, characterized by multiple overlapping horizontal and diagonal strokes.

Fdo.: Iñaki Maestro Fernández

A handwritten signature in blue ink, featuring a large loop on the left and a horizontal stroke on the right.