



Plan de Igualdad Mujer y Deporte

Real Federación Española de Hockey



Índice de contenidos

1. Introducción	4
2. Diagnóstico de la situación en la RFEH	6
2.1 Mirada global del hockey femenino en el territorio español.....	9
2.2 Licencias	10
2.3 Entrenadores/as.....	13
2.4 Arbitraje	14
2.5 Estructura organizativa	15
2.6 Selección femenina absoluta	16
2.7 Diagnóstico.....	17
3. El Plan de Igualdad: Mujer y deporte	18
3.1 Organización y funcionamiento interno	19
3.2 El proyecto deportivo.....	22
3.3 El plan de formación	25
3.4 Comunicación, visibilidad e integridad	28
4. Gestión presupuestaria del Plan de Igualdad	31
4.1 Gastos.....	32
4.2 Ingresos	37
4.3 Resultado económico.....	40
5. Planificación y seguimiento del Plan de Igualdad	41
5.1 Calendario de actuaciones	42
5.2 Seguimiento del Plan.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Árbitras y juezas/oficiales por federación territorial.....	14
Tabla 2. Gastos por proyectos del Plan de Igualdad	32
Tabla 3. Gastos del Plan de Igualdad.....	37
Tabla 4. Ingresos por proyectos del Plan de Igualdad.....	37
Tabla 5. Ingresos del Plan de Igualdad.....	40
Tabla 6. Resultado económico del Plan de Igualdad.....	40
Tabla 7. Calendario de actuaciones del Plan de Igualdad	42

Índice de figuras

Figura 1. Estructura del nuevo Plan Estratégico de la RFEH	7
Figura 2. Análisis y Diagnóstico del papel de la mujer en el hockey español	8
Figura 3. Federaciones territoriales con +1.000 licencias femeninas	10
Figura 4. Federaciones territoriales con +200 licencias femeninas	10
Figura 5. Federaciones territoriales con -200 licencias femeninas	11
Figura 6. Licencias femeninas sobre el total de licencias por categoría (19-20).....	12
Figura 7. Personal técnico en competiciones de clubs	13
Figura 8. Personal técnico en competiciones de selecciones territoriales y nacionales	13
Figura 9. Porcentaje de cargos de gestión en las federaciones territoriales	15
Figura 10. Resultado de la pregunta sobre el desplazamiento para ver la selección nacional...	16
Figura 11. Diagnóstico actual del papel de la mujer en el hockey español	17
Figura 12. Programa Universo Mujer II del CSD	21
Figura 13. Los tres proyectos del Plan de Igualdad.....	21
Figura 14. El proyecto deportivo del Plan de Igualdad	22
Figura 15. El plan de formación del Plan de Igualdad	25
Figura 16. El plan de comunicación, visibilidad e integridad del Plan de Igualdad.....	28



1

Introducción

La Real Federación Española de Hockey (RFEH) apuesta por el cambio y la transformación de la presencia de la mujer en el deporte, y en concreto, en el ámbito del hockey. En este contexto, la elaboración del Plan Estratégico cuenta con programas específicos para abordar las diferentes problemáticas que existen hoy en día, como los protocolos de prevención ante el acoso sexual, la participación significativa de las mujeres en los órganos directivos y de responsabilidad de la institución, el nivel de práctica femenina en los clubes, la promoción de las competiciones femeninas, selección nacional y jugadoras referentes, entre otros aspectos.

Es a partir de esta apuesta por el hockey femenino y por iniciativa de la misma Federación, que la Real Federación Española de Hockey dentro del Programa “Universo Mujer II” presenta un proyecto enfocado a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con el objetivo principal de erradicar los obstáculos y estereotipos sociales que puedan existir y que impiden alcanzarla. El programa de actuaciones que se presenta pretende servir de soporte y base instrumental para mejorar las condiciones de la propia RFEH como de los clubes y de las federaciones territoriales en el ámbito del hockey español.

Se trata de consolidar y potenciar políticas deportivas y programas para contribuir en la igualdad de oportunidades, mejora de las condiciones y mayor visibilidad de todas las mujeres que forman parte del mundo del hockey.

Así, la RFEH concibe el Plan de Igualdad Mujer y Deporte como un conjunto de medidas orientadas a garantizar en diferentes ámbitos como el deportivo, la formación, la comunicación, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en su organización y funcionamiento; además de impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

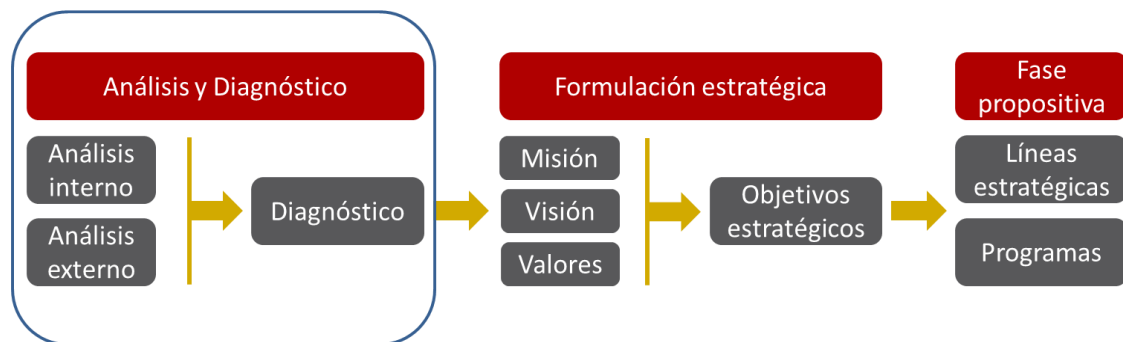


2

Diagnóstico de la situación en la RFEH

En el pasado 2021, la Real Federación Española de Hockey se planteó definir un Plan Estratégico para los próximos años con la visión puesta en el 2030 para asegurar el impulso de este deporte a corto, medio y largo plazo. Los atributos de este Plan Estratégico se fundamentan en ser ambicioso, tangible, inclusivo, participativo, igualitario, innovador y digital.

Figura 1. Estructura del nuevo Plan Estratégico de la RFEH



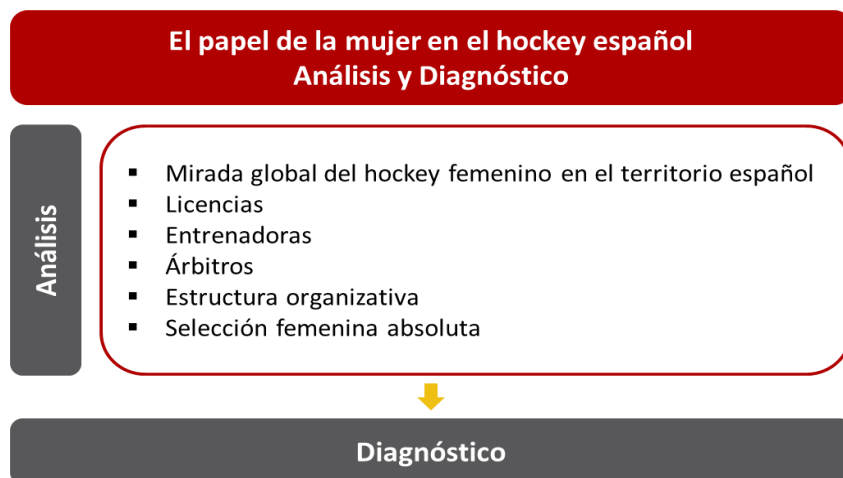
Fuente: elaboración propia, 2022.

La fase de Análisis y Diagnóstico se realizó a partir del siguiente trabajo de campo:

- Encuesta Impulso Hockey: encuesta participativa en la que 1.781 personas del ecosistema del hockey español finalizaron un cuestionario de duración promedio de 30 minutos.
- Dinámicas de grupo con federaciones territoriales (2), clubes (2), árbitros/as, entrenadores/as y jugadores/as.
- Sesión de trabajo con la Junta Directiva de la RFEH
- Entrevistas internacionales con personal de la European Hockey Federation, England Hockey y New Zealand Hockey
- Análisis de datos cuantitativos internos facilitados por la RFEH y por las Federaciones Territoriales
- Benchmarking de 6 federaciones de hockey internacionales (Argentina, Inglaterra, Nueva Zelanda, Países Bajos, Alemania y Bélgica) y de 6 federaciones deportivas nacionales referentes (fútbol, baloncesto, natación, balonmano, rugby y voleibol)

Por tanto, una vez finalizada esta fase de análisis, se puede realizar un análisis y diagnóstico completo de la situación actual de la mujer en la RFEH en todas sus estructuras:

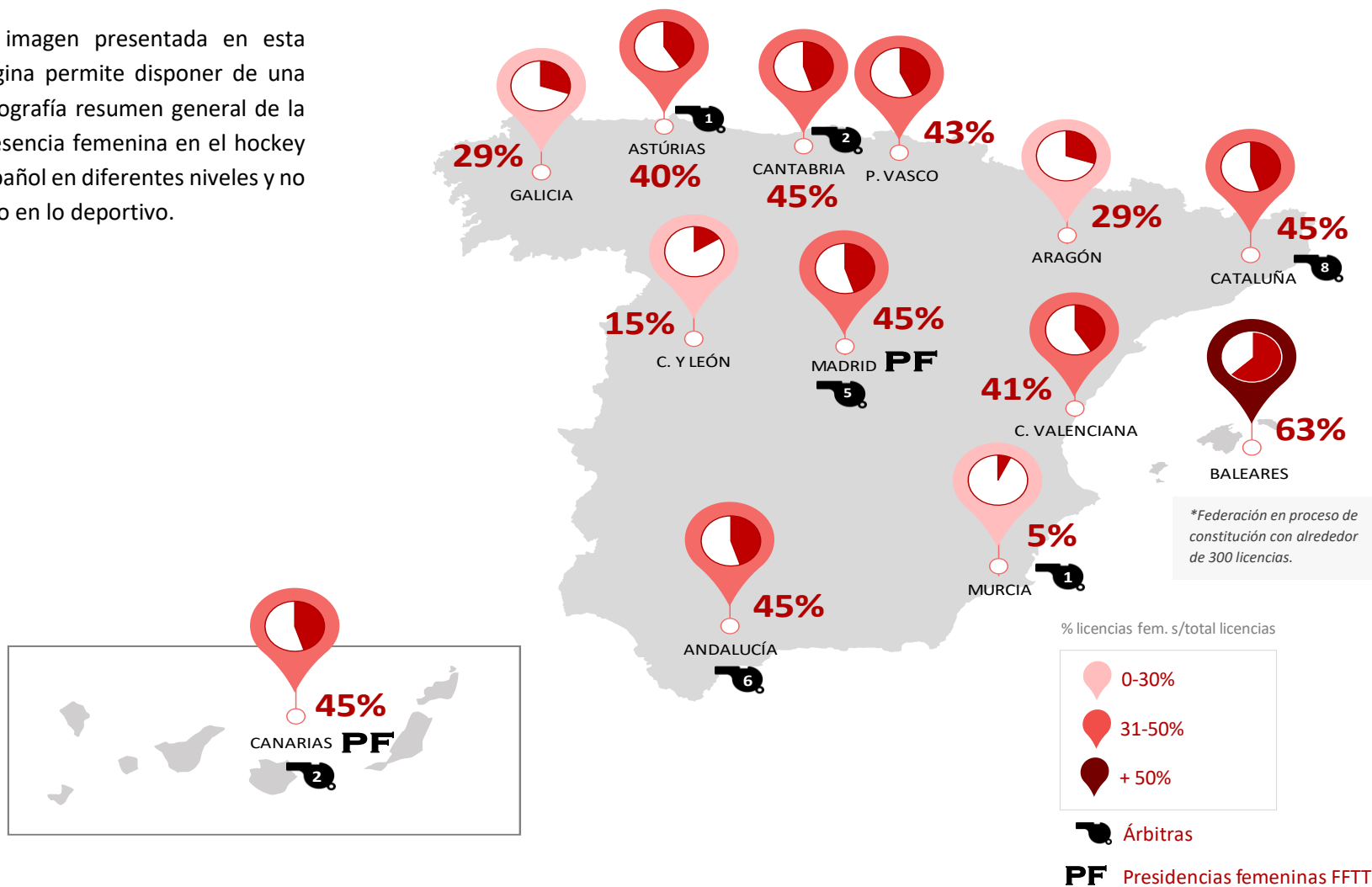
Figura 2. Análisis y Diagnóstico del papel de la mujer en el hockey español



Fuente: elaboración propia, 2022.

2.1 Mirada global del hockey femenino en el territorio español

La imagen presentada en esta página permite disponer de una fotografía resumen general de la presencia femenina en el hockey español en diferentes niveles y no solo en lo deportivo.



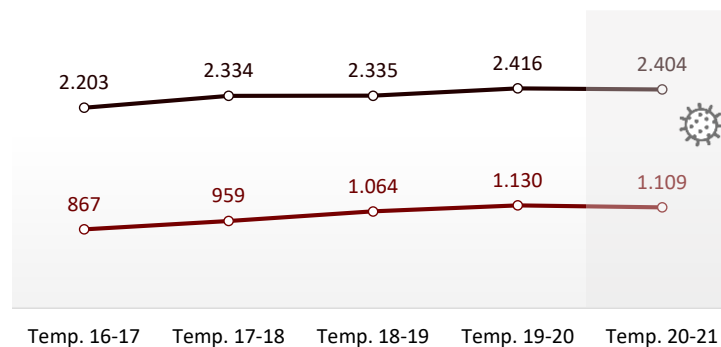
2.2 Licencias

Poniendo el foco en las licencias de hockey femenino y el peso que supone sobre el total de licencias a nivel español, se puede hablar de un acercamiento a la paridad con lo que se relaciona al propio juego y competiciones. Actualmente en España, **de las más de 14.000 licencias de hockey, un 43% son femeninas**, siendo en la temporada 2015-2016 el 39%. A su vez, desde la temporada 2016-2017 hasta la 2019-2020 se ha producido un **aumento de licencias femeninas del 20%**. Si se segmenta este análisis según federaciones territoriales:

Figura 3. Federaciones territoriales con +1.000 licencias femeninas

Federaciones territoriales con + 1.000 licencias fem.

Federación Territorial	↑ o ↓ de licencias 2016-2020
Catalana	↑ 10%
Madrileña	↑ 30%



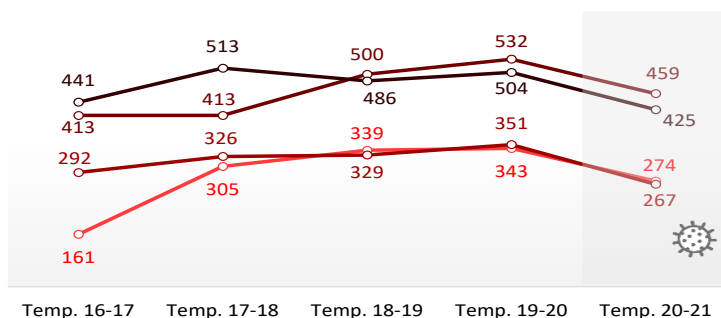
Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Las federaciones territoriales con más licencias femeninas son la **Catalana y Madrileña**. Ambas han experimentado **crecimiento**, sobre todo la Madrileña que no fue hasta la temporada 2018-2019 que alcanzó las 1.000 licencias femeninas. Por otro lado, las territoriales con +200 licencias son las siguientes:

Figura 4. Federaciones territoriales con +200 licencias femeninas

Federaciones territoriales con + 200 licencias fem.

Federación Territorial	↑ o ↓ de licencias 2016-2020
Andaluza	↑ 14%
Valenciana	↑ 29%
Vasca	↑ 20%
Cántabra	↑ 113%



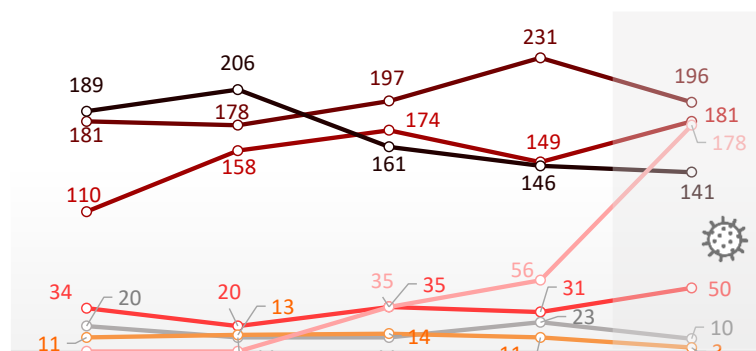
Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

En este grupo de territoriales, destaca la **Cántabra** la cual **ha duplicado sus licencias femeninas en 4 temporadas**, siendo el crecimiento más significativo entre el resto. A pesar de ello, todas han experimentado un crecimiento destacado: desde el 15% de Andalucía hasta valores entre el 20-30% para la Valenciana y la Vasca. Dando paso a las federaciones territoriales con una presencia de licencias femeninas menor:

Figura 5. Federaciones territoriales con -200 licencias femeninas

Federaciones territoriales con - 200 licencias fem.

Federación Territorial	↑ o ↓ de licencias 2016-2020
Canaria	↓ 23%
Asturiana	↑ 28%
Gallega	↑ 35%
Aragonesa	↓ 9%
Balear	↑ 60%* desde temp.18-19
Murciana	↑ 15%
Castilla y León	=

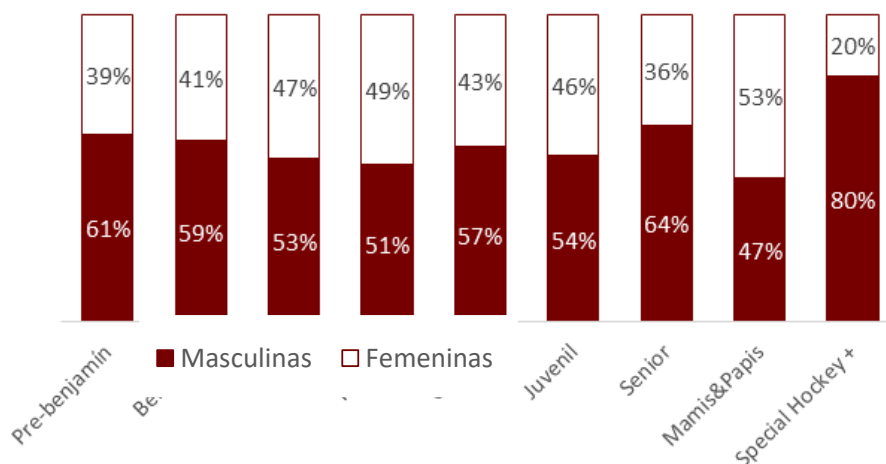


Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Como ha mostrado el anterior cuadro de análisis, en estas territoriales la tendencia trazada en las últimas temporadas ha sido diferente y heterogénea. Mientras ha habido territoriales que han **incrementado sus licencias femeninas** como la **Asturiana, la Gallega, la Murciana y Balear**; otras como la **Canaria o la Aragonesa** han visto como sus licencias femeninas **han experimentado un descenso de casi el 25% para esta primera i del 9% para la segunda**.

Por otro lado, si se analizan las licencias femeninas sobre el total de licencias que hay por categoría (temporada 2019-2020), se obtienen los siguientes resultados.

Figura 6. Licencias femeninas sobre el total de licencias por categoría (19-20)



Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Con los datos del gráfico anterior se consolida el elemento ya citado anteriormente en relación con la **paridad en el juego**, en este caso reflejado en la distribución de licencias. Se puede hablar de paridad hasta la categoría juvenil con un **% de licencias femeninas de entre el 41 y 49% desde benjamins a juveniles**. La categoría donde hay más presencia femenina es en la de Mamis&Papis en la que el 53% de las jugadoras son mujeres.

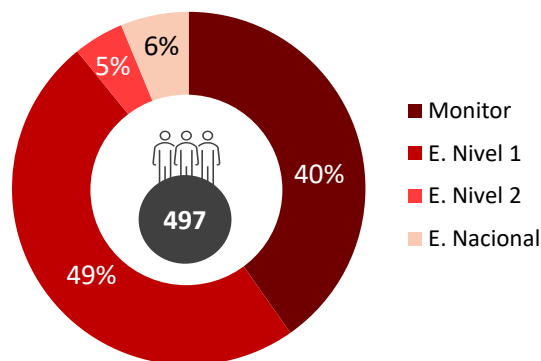
Así pues, también se quiere destacar esta singularidad del hockey por la **capacidad de mantener esa paridad entre licencias masculinas y femeninas en la mayor parte de las categorías** teniendo en cuenta la caída de práctica deportiva en general de la población en edad escolar producida en el paso de primaria a secundaria; sobre todo en el caso femenino donde el descenso es más pronunciado.

A pesar de esto, por lo que trata al hockey, este fenómeno generalizado no se da e incluso se consigue mantener la representación femenina sin denotar ninguna clara caída, exceptuando en la **categoría senior donde aparece la brecha de género en la práctica de este deporte** con un 64-36%. En el Special Hockey + la presencia femenina es aún más baja, situándose solo en el 20% sobre el total de licencias para esta categoría.

2.3 Entrenadores/as

A nivel del personal técnico, para la temporada 20-21, referente a **entrenadores/as en competiciones de clubs** ha habido alrededor de 500 personas en esta posición. Si se segmenta el personal técnico según titulación, se da el siguiente gráfico:

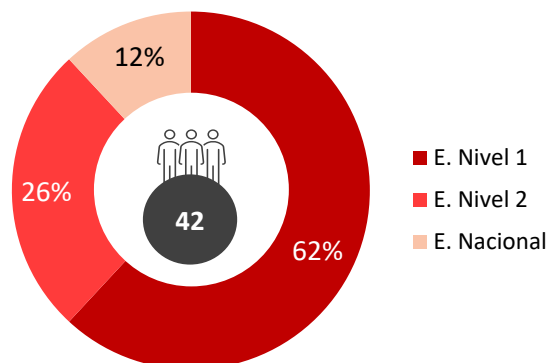
Figura 7. Personal técnico en competiciones de clubs



Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Analizando ahora la distribución de las titulaciones del personal técnico que ha ejercido sus funciones en **competiciones de selecciones territoriales y nacionales** (un total de 42 personas), los resultados son los siguientes:

Figura 8. Personal técnico en competiciones de selecciones territoriales y nacionales



Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Como se ha podido comprobar, del personal técnico que ejerce en **competiciones de clubs**, **la mitad tienen la titulación de entrenador Nivel 2**, seguido con un 40% de los que son monitores/as. De otro lado, **más del 60% de los que dirigen equipos en selecciones territoriales y nacionales tienen el título de entrenador Nivel 1**. Destaca que solo el 12% de entrenadores/as en estas competiciones dispongan del título de entrenador Nacional.

A pesar de no contar con el número total exacto de entrenadoras de hockey en el territorio español, **del total del personal técnico que respondieron la encuesta Impulso Hockey, solamente el 12% fueron mujeres.** En la encuesta también se preguntaba acerca del contrato laboral; del total de entrenadores/as encuestados, casi la mitad tienen una relación contractual con el club y el 66% ganan menos de 600 € al mes.

Otro aspecto relevante es el de las **formaciones recibidas**. En preguntar sobre la realización de alguna formación con su federación territorial en los últimos 5 años, 6 de cada 10 entrenadores/as han respondido afirmando haberse formado en este periodo de tiempo. Al pedir la valoración de dicha formación recibida por parte de las federaciones territoriales, 1 de cada 3 considera que la calidad es buena.

2.4 Arbitraje

Actualmente **en España se dispone de un total de 25 mujeres árbitros y 49 mujeres jueces de partido/oficiales** que arbitran categorías gestionadas por la RFEH, distribuidos de manera desigual sobre el territorio. A continuación, se analizan estos resultados:

Tabla 1. Árbitras y juezas/oficiales por federación territorial

Federación Territorial	Árbitras	Juezas/oficiales
Catalana	8	9
Andaluza	6	7
Madrileña	5	11
Cántabra	2	6
Canaria	2	2
Asturiana	1	2
Murciana	1	0
Aragonesa	0	5
Gallega	0	4
Vasca	0	2
Valenciana	0	1
Castilla y León	0	0

Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Comparando el número de mujeres árbitros con el total de árbitros y mujeres jueces de partido/oficiales con el total de jueces de partido/oficiales, actualmente hay un **18,7% de mujeres árbitros** y un **41,9% de mujeres jueces de partido/oficiales** respecto al total. También, es destacable que en 5 territorios (Aragón, Galicia, País Vasco, Comunidad Valenciana y Castilla y León) no haya ni una sola mujer árbitro que arbitra categorías gestionadas por la RFEH.

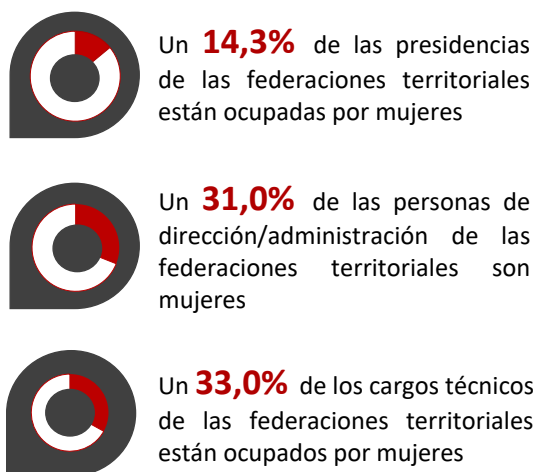
Por otro lado, a partir de la dinámica de grupo realizada con el colectivo arbitral se han podido extraer diferentes elementos clave relacionados con el propio arbitraje. Entre lo que más se destacó fue el hecho que **la RFEH no ofrece programas de formación en un marco unificado**, sino que es cada federación territorial la que lo realiza de forma independiente. A la vez, se dio relevancia a la necesidad de la profesionalizar el propio Comité Nacional de Árbitros, elemento clave para la mejora global del arbitraje, así como la **necesidad de más recursos económicos para el crecimiento del arbitraje español**.

Y, por último, **el propio colectivo transmitió el hecho que percibe poco apoyo y reconocimiento por parte de la RFEH lo que provoca que árbitros/as españoles se sientan poco valorados**. Esto, junto con una falta de un programa de formación y carrera consolidado provoca una falta de árbitros/as y, en consecuencia, una necesidad de captación de nuevos, sobre todo en aquellos territorios con poca presencia arbitral hoy en día.

2.5 Estructura organizativa

A pesar de la **paridad a nivel de licencias y participación** en la competición de hockey por categorías, hay que tener en cuenta que **no se hace extensivo a todos los niveles**. Si se analizan las estructuras organizativas de las federaciones territoriales, a nivel de presidencia, cargos de dirección/administración y cargos técnicos, estos son los resultados:

Figura 9. Porcentaje de cargos de gestión en las federaciones territoriales



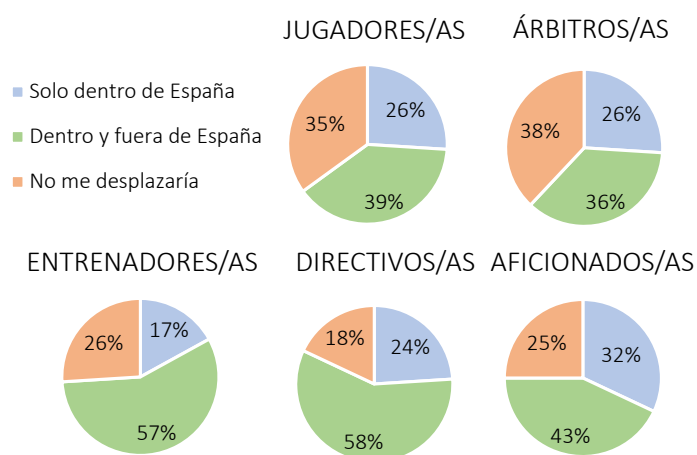
Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Con estos datos se pone de manifiesto la **amplia brecha de género existente en las estructuras actuales de las federaciones territoriales**.

2.6 Selección femenina absoluta

En la encuesta Impulso Hockey mencionada anteriormente, se preguntaba a los distintos perfiles si se desplazarían para seguir a la selección nacional o para asistir a la Final 4 u a otras competiciones relevantes con su equipo o sin él, obteniendo las siguientes respuestas:

Figura 10. Resultado de la pregunta sobre el desplazamiento para ver la selección nacional



Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.

Por tanto, en su mayoría, los cinco perfiles segmentados en este análisis **si se desplazarían para seguir a la selección o asistir a la Final 4 u otras competiciones relevantes**. Profundizando en la respuesta, para el colectivo de árbitros/as, entrenadores/as y directivos/as; el hecho que juegue o no su equipo es poco decisivo para desplazarse y asistir a competiciones relevantes.

2.7 Diagnóstico

Así pues, una vez observados los principales datos en los diferentes ámbitos del ecosistema del hockey español referentes a la mujer, se pueden resumir las ideas clave mediante la herramienta de diagnóstico DAFO; en la cual se definen las **fortalezas**, **debilidades**, **oportunidades** y **amenazas** de los datos presentados anteriormente:

Figura 11. Diagnóstico actual del papel de la mujer en el hockey español



Fuente: Plan Estratégico de la RFEH, 2021.



3

El Plan de Igualdad: Mujer y Deporte

3.1 Organización y funcionamiento interno

La RFEH es consciente de la necesidad liderar el cambio en el fomento de la mujer en el hockey. Un hockey igualitario en todas las estructuras y estamentos es una de las estrategias transversales definidas en el plan estratégico de la RFEH, siendo una estrategia transversal con incidencia en el resto de las líneas estratégicas a desarrollar. En esta línea, en la nueva junta directiva se ha creado el área de Mujer & Deporte para el liderazgo y visibilizarían de este propósito.

En este contexto, se elabora este Plan siendo la formación como uno de sus objetivos principales, junto con la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad y la prevención del acoso sexual o por razón de género.

De esta manera, los objetivos principales del Plan de Igualdad Mujer y Deporte son los siguientes:

1. Promover en la RFEH el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales de empleo, selección, retribución, formación, desarrollo y promoción.
2. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la organización una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
3. Prevenir el acoso sexual por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
4. Promover mediante iniciativas de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
5. Garantizar un modelo que promueva igualdad en las condiciones de entrenamiento, competición y retribución del hockey femenino.

En definitiva, este proyecto pretende:

- Consolidar las iniciativas de comunicación para favorecer una promoción afectiva para las mujeres.
- Contribuir a la equidad en la representación de las mujeres a nivel organizativo.
- Igualar las condiciones de entrenamiento y competición de los equipos femeninos.

Para conseguir estos objetivos, la clave reside en las Federaciones Territoriales, y en los mismos clubes de hockey. Es necesario empoderar y dotar de recursos a las Federaciones para que puedan trabajar en consonancia con la RFEH, y consecuentemente formar y sensibilizar a los clubes. Así pues, si se trabaja adecuadamente desde la promoción del hockey base y aficionado, se acabarán creando estructuras y buenas prácticas que promuevan la igualdad de género en la práctica del hockey.

A su vez estos propósitos principales se concretan con objetivos a largo y corto plazo:

Objetivos a largo plazo

1. Aumentar el número de licencias femeninas hasta las 25.000.
2. Conseguir que el deporte del hockey se convierta en un referente en igualdad en todos los ámbitos.
3. Situarse en el top 4 del mundo en las selecciones absolutas e inferiores femeninas.

Objetivos a corto plazo

1. Mejorar las condiciones profesionales de las mujeres que forman parte del ecosistema del hockey español.
2. Asegurar las mismas condiciones de entrenamiento y competición entre los equipos de hockey femenino y masculino de la misma categoría.
3. Dotar a los clubes de recursos económicos necesarios para contribuir a la profesionalización de las jugadoras y a mejorar la gestión deportiva del mismo.
4. Potenciar la presencia de las mujeres en las juntas directivas y órganos de gobierno de los clubes, Federaciones Territoriales y RFEH.
5. Incrementar el nivel del arbitraje, así como el número de árbitras.
6. Aumentar el número de licencias femeninas favoreciendo la creación de equipos de base.

Para liderar este proyecto, la RFEH dispone de recursos propios y estables a lo largo de la temporada con la Comisión Mujer y Hockey que puede responsabilizarse del Plan de Igualdad. Así mismo, para liderar este Plan, dicha comisión debería trabajar en colaboración con otros agentes del sistema deportivo para formar un equipo transversal, efectivo y de calidad que responda a las necesidades y demandas que se deriven de la elaboración del Plan de Igualdad.

Relación con los objetivos generales del programa Universo Mujer II

Universo Mujer II es un programa del CSD que tiene por objeto la promoción y el incremento de la participación femenina en todos los ámbitos del deporte, para contribuir a la mejora y transformación social a través de los valores del deporte. De esta manera, se busca alcanzar una sociedad más igualitaria donde la mujer y el deporte sean parte esencial del crecimiento del país.

El programa Universo Mujer II se materializa en la puesta en marcha de proyectos que busquen la difusión y promoción del deporte femenino a través de 5 grandes pilares de actuación:

Figura 12. Programa Universo Mujer II del CSD



Fuente: Consejo Superior de Deportes, 2022.

Así pues, el proyecto de la elaboración del Plan de Igualdad Mujer y Deporte de la RFEH se alinea con estos 5 pilares de actuación, teniendo en cuenta tanto los objetivos generales como los objetivos específicos del mismo, además de los programas concretos.

Papel de la Real Federación Española de Hockey y de otras entidades u organismos implicados

La RFEH es la encargada de crear, desarrollar y llevar a cabo la gestión del proyecto. Para la implementación y seguimiento de estos programas se contará con el equipo de trabajo de la Comisión Mujer y Hockey de la misma RFEH.

Las Federaciones Territoriales y los clubes de dichas Federaciones serán entidades colaboradoras para conseguir las finalidades del proyecto. Estos clubes estarán coordinados con su respectiva Federación Territorial y supervisados por la RFEH.

En el proyecto Plan de Igualdad Mujer y Deporte se alcanzan estos objetivos a partir de diferentes proyectos que se presentan en el siguiente apartado y que están relacionados con los diferentes ámbitos del Programa Universo Mujer del CSD.

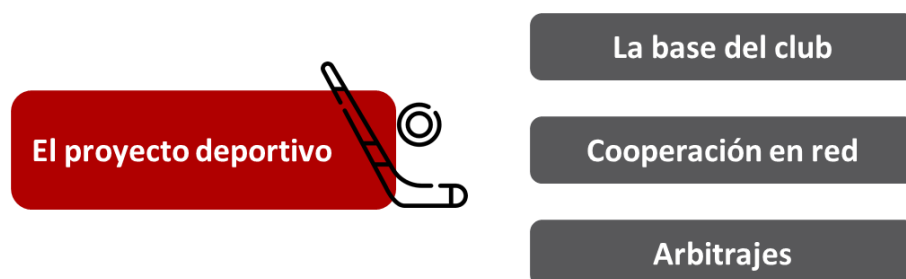
Figura 13. Los tres proyectos del Plan de Igualdad



3.2 El proyecto deportivo

El Plan de Igualdad Mujer y Deporte busca encontrar la paridad en el hockey, la cual se está cerca de lograr en el número de licencias pero no en otros ámbitos del hockey. En este sentido, la clave está en trabajar la base de los clubes, mediante iniciativas de cooperación entre los mismos para generar sinergias que ayuden al crecimiento. Por otro lado, es fundamental la mejora global del arbitraje femenino mediante un proyecto deportivo transversal.

Figura 14. El proyecto deportivo del Plan de Igualdad



Fuente: elaboración propia, 2022.

Objetivos del plan

1. Conseguir una metodología sólida de captación de jugadoras en edad escolar.
2. Generar sinergias entre clubes del mismo territorio para la potenciación del hockey femenino.
3. Aumentar el número de árbitros femeninas y mejorar el nivel de las actuales.

Actuaciones

1. La base del club

Para la Real Federación Española de Hockey es muy importante la base de los clubes ya que en ella se encuentra el mayor volumen de jugadoras, las cuales serán el futuro del hockey femenino del país. Así pues, para fomentar la cantera e incrementar el número de licencias en estas categorías para lograr el objetivo de la paridad de género, se realizarán los siguientes programas:

1.1. Plan deportivo de base femenina

Los clubes de hockey que presenten un proyecto deportivo para fomentar la base femenina a partir de unas bases establecidas por la RFEH optarán a ayudas económicas en forma de subvención, regidas por criterios objetivables basados en el fomento del hockey femenino a todos los niveles del club: jugadoras, entrenadoras, personal de gestión y junta directiva.

1.2. Programa de captación de jugadoras de base en las escuelas

La RFEH desarrollará un programa en diferentes escuelas del territorio, escogidas en función de unas determinadas variables como nivel de práctica del hockey, número de habitantes y posibilidad de crecimiento; para fomentar la práctica del hockey en las sesiones de educación física. En este programa, personal de la RFEH junto con el profesor/a de educación física impartirán una unidad didáctica de este deporte, finalizando la misma con un obsequio de la RFEH.

2. Cooperación en red

Se cree muy positiva la posibilidad de tejer relaciones en red entre los clubes de hockey con presencia femenina del mismo territorio para el bien común y poder desarrollar programas conjuntamente. Además, se puede llegar incluso a compartir gastos para obtener una mayor eficiencia económica dada la situación actual que muchos de éstos están pasando. Es por esto por lo que se desarrollan los siguientes programas:

2.1. Programa de relación colaborativa con otros clubes

La RFEH pondrá a disposición de los clubes que fomenten el hockey femenino un foro interno donde los clubes podrán interactuar entre ellos, concretar partidos y acuerdos que beneficien el hockey femenino español. Este foro dispondrá de un moderador que gestionará posibles incidencias y/o dudas de los clubes.

2.2. Programa de competición de valores en las ligas femeninas

En las ligas femeninas de todas las categorías se creará un baremo de puntuación de valores. Estos valores pueden ir relacionados con el juego (menos tarjetas) y con el fomento del hockey femenino (iniciativas locales o provinciales). Los equipos que tengan la puntuación más alta de cada liga recibirán soporte económico en forma de subvención por parte de la RFEH.

2.3. Programa de tecnificación de jugadoras de base en la categoría alevín por territorios

De manera trimestral, la RFEH realizará jornadas de tecnificación de jugadoras sub-12 para que mejoren sus cualidades técnico-tácticas y así tener una base de datos de las mejores jugadoras del territorio. Los territorios con menos presencia del hockey realizarán las tecnificaciones junto territorios cercanos.

3. Arbitrajes

Como objetivo principal de aumentar el número de árbitras y mejorar el nivel de las actuales, es fundamental realizar programas tanto a nivel interno de captación como a nivel externo mediante campañas de sensibilización, ya que es de especial importancia fomentar los valores positivos de las árbitras y buenas prácticas para que la imagen del colectivo mejore y sea respetada por todos. A continuación se detallan los programas:

3.1. Programa de captación de nuevas árbitras

La RFEH junto al CTA creará un proyecto con el objetivo de captar nuevas árbitras en los clubes, concretamente en las categorías cadete y juvenil. El CTA realizará cápsulas formativas teórico-prácticas en las mismas instalaciones deportivas de los clubes.

3.2. Cursos de reciclaje anuales al arbitraje español

Mediante una plataforma online, al inicio de temporada, todo el arbitraje español (tanto a nivel de RFEH como de las federaciones territoriales) deberán realizar un curso de actualización para refrescar conceptos y mejorar aptitudes.

3.3. Campañas de sensibilización del colectivo femenino arbitral

La RFEH junto al CTA y las Federaciones Territoriales realizarán jornadas de sensibilización en los equipos base de diferentes clubes de cada territorio. Además, en las competiciones se penalizarán de forma severa las actitudes de desprecio hacia el estamento arbitral.

3.3 El plan de formación

El Plan de Igualdad Mujer y Deporte pretende englobar actuaciones que se dirijan a la sensibilización y concienciación del ecosistema del hockey para que este sea equitativo en cuanto a las oportunidades profesionales de las mujeres. En este sentido, la clave está trabajar un plan de formación dirigiéndose a la base de la pirámide que son los clubes, y así poder ir ascendiendo y completarlo a nivel de las federaciones territoriales, y a nivel global de la RFEH.

Figura 15. El plan de formación del Plan de Igualdad



Fuente: elaboración propia, 2022.

Objetivos del plan

1. Dotar a los clubes de recursos formativos para contribuir a la profesionalización de las jugadoras.
2. Aumentar la presencia de las mujeres en las juntas directivas de clubes, federaciones territoriales, así como en la RFEH.
3. Disponer de protocolos y criterios que permitan una práctica equitativa y un trato igualitario para mujeres y hombres dentro de las organizaciones.

Actuaciones

4. Gestión

Tal y como se ha visto en el diagnóstico de la situación de la RFEH, existe una brecha de género importante en las estructuras actuales del hockey español. Así pues, es necesario introducir a mujeres en las directivas y en cargos de gestión de los clubes del hockey español. Es por este motivo que se proponen los siguientes programas:

4.1. Programa de formación en gestión económica y administrativa adaptada

La RFEH llevará a cabo formaciones gratuitas a los cargos intermedios de los clubes y a las juntas directivas que presenten un porcentaje de cargos intermedios y directivos paritario. Estas formaciones en gestión económica y administrativa se adaptarán a las necesidades de cada club en función de su tamaño y realidad.

4.2. Planes internos de género en las estructuras de los clubes de hockey

La RFEH ofrecerá subvenciones a los clubes de hockey que presenten un plan de equidad de sus estructuras organizativas mediante un concurso de bases objetivable. La RFEH realizará un seguimiento del plan con los clubes premiados para verificar si se cumple.

4.3. Programa de criterios de control de la actividad realizada por los clubes

Se reforzará la Comisión Mujer y Hockey para controlar todas las líneas de ayudas que se otorguen a los clubes, con el objetivo de evitar prácticas fraudulentas. Esta comisión realizará inspecciones periódicas a las entidades de hockey que hayan recibido ayudas de la RFEH.

5. Profesionalización

Un paso más de la actuación de gestión es la profesionalización y formación del personal que se encuentra en un club deportivo de hockey. Es esencial tener una adecuada base profesional para gestionar un club de hockey, así como poder hacer frente a las dificultades e imprevistos que puedan surgir durante la temporada. Una mayor profesionalización, dota de mayor calidad y reconocimiento al club, así como una mejora los procesos organizativos. La obtención de resultados se verá reflejada tanto en las competiciones de los equipos del club como también en la eficiencia en la gestión de este. Es por esto por lo que se desarrollan los siguientes programas:

5.1. Programa de formación en sistemas de gestión online y recursos telemáticos

El departamento de formación de la RFEH impartirá cursos de formación sobre sistemas de gestión online y recursos telemáticos en diferentes territorios con el objetivo de que los y las dirigentes de los clubes con menos recursos puedan formarse. Se promocionará la asistencia de dirigentes mujeres mediante descuentos y promociones y se llegará a un acuerdo con una empresa proveedora de software de gestión.

5.2. Programa de formación para entrenadoras en el hockey base

Se promocionará la formación de entrenadoras en las categorías cadete y juvenil, mediante cursos que acrediten un nivel 0 o monitora. Este programa irá de la mano del programa 3.1. Programa de captación de nuevas árbitras. El departamento de formación de la RFEH pondrá facilidades a las entrenadoras y se adaptarán las formaciones a los horarios de estas.

5.3. Programa de formación en valores y buenas prácticas en el hockey femenino de base y familiares

El departamento de formación de la RFEH impartirá cursos en valores y buenas prácticas en los clubes que soliciten estas formaciones. Estas formaciones se realizarán en las sedes de los clubes y estarán dirigidas a jugadores y familiares de los mismos, con el objetivo de sensibilizar y evitar actos inadecuados especialmente en competiciones pero también en entrenamientos.

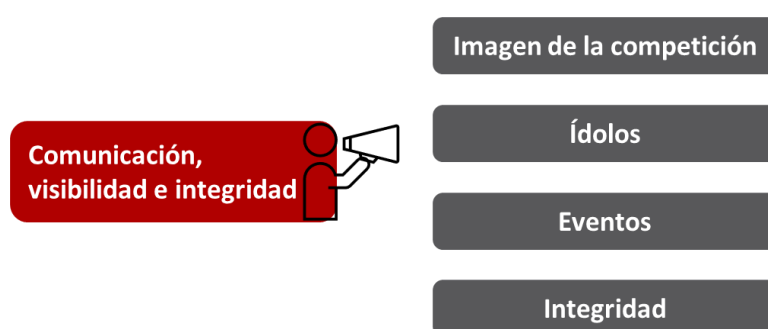
5.4. Programa de formación en perspectiva de género en la RFEH y en las Federaciones Territoriales

Una empresa especializada externa al mundo del hockey realizará formaciones al personal de la RFEH y al personal de las Federaciones Territoriales sobre perspectiva de género. Este programa, tendrá el objetivo de sensibilizar y ofrecer herramientas al personal de la RFEH y de las FFTT para implementar equidad de género en dichas federaciones.

3.4 Comunicación, visibilidad e integridad

La comunicación, la visibilidad y la integridad del hockey femenino es un aspecto fundamental del Plan de Igualdad Mujer y Deporte. Con estas actuaciones, se pretende aumentar en cantidad y calidad la exposición de la mujer en el mundo del hockey, mediante la mejora de la imagen de la competición, la creación de ídolos, la potenciación de dos eventos que se celebraran en los dos próximos años y la puesta en marcha de protocolos para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual.

Figura 16. El plan de comunicación, visibilidad e integridad del Plan de Igualdad



Fuente: elaboración propia, 2022.

Objetivos del plan

1. Mejorar la visibilidad de las competiciones nacionales femeninas.
2. Generar referentes en el hockey femenino español de cara a la promoción del deporte en las nuevas generaciones.
3. Promover y generar expectación para los dos próximos grandes eventos del hockey español.
4. Prevenir posibles situaciones de acoso y abuso sexual o por razón de sexo entre profesionales, voluntarios y deportistas del hockey español.

Actuaciones

6. Imagen de la competición

Esta actuación tiene como objetivo potenciar la imagen de la competición propiamente dicha. Los protocolos de actuación se verán adaptados a las diferentes categorías del hockey femenino, diferenciando la Liga Iberdrola de la División de Honor B. El deporte de base, de la misma manera que la Copa de la Reina, dispondrá de un protocolo y competiciones de carácter puntual. Esto se puede llevar a cabo a partir del desarrollo de los siguientes programas:

6.1. Programa de protocolos de creación de campañas de imagen y marca

El departamento de marketing de la RFEH creará protocolos para la mejora de la imagen y de la marca de las siguientes competiciones: Liga Iberdrola Hockey, División de Honor B femenina, Copa S.M. La Reina; además de los partidos que juegue la selección nacional femenina absoluta.

6.2. Programa de comunicación pre, durante y post partido y difusión en redes sociales

La RFEH proporcionará protocolos y herramientas a los clubes de la Liga Iberdrola Hockey y División de Honor B femenino para que maximicen la comunicación pre, durante y post partido para generar un mayor compromiso y engagement entre la afición y los clubes.

7. Ídolos

La falta de referentes en el hockey femenino español lleva décadas lastrando la imagen pública de este deporte en los medios de comunicación y en los clubes con presencia femenina. Por tanto, es necesario crear un plan para lograr tener referentes a todos los niveles: jugadoras, entrenadoras, directivas, árbitras, etc., además de promocionar y empoderar la selección nacional femenina. A continuación se detallan los programas:

7.1. Plan de creación de jugadoras referentes en el hockey español

Este programa consiste en mediatizar a algunas jugadoras españolas de la Liga Iberdrola Hockey para que estas adquieran el rol de embajadora de este deporte en todo el territorio, promocionando el hockey y transmitiendo los valores de este. Se pondrá el foco, principalmente, en el público escolar y joven. Se contratarán los servicios de una empresa de asesoría de imagen y marca personal.

7.2. Promoción mediática de la selección nacional femenina absoluta

La RFEH promocionará la selección nacional femenina absoluta en los campeonatos que esta dispute. Además, las jugadoras tomarán parte de manera más activa que actualmente de las campañas publicitarias y actos con los patrocinadores, para generar mayor visibilidad.

8. Eventos

Aprovechando dos de los grandes eventos que se gestionarán des de la RFEH en los próximos 2 años, se pretende generar engagement con la afición, que a la postre comporte un aumento en

las licencias femeninas y en la atención mediática por el hockey femenino. Estos objetivos se podrán lograr mediante los siguientes programas:

8.1. Promoción del Mundial femenino 2022 en Terrassa

La promoción del Mundial femenino 2022 que se disputará en Terrassa del 1 al 17 de julio será el escenario perfecto para la promoción del hockey femenino. El comité organizador del Mundial junto a la RFEH realizará las acciones de marketing previas, durante y posteriormente al evento para generar repercusión mediática.

8.2. Promoción del centenario de la RFEH en 2023

La celebración del centenario de la RFEH en 2023 será una oportunidad para la promoción del hockey femenino, realizando acciones que ayuden a visibilizar este deporte en escuelas y otros ámbitos.

9. Integridad

El acoso y los abusos sexuales o por razón de sexo no escapan del ámbito del deporte, debido a las relaciones interpersonales que existen en el día a día tanto de la práctica deportiva como en la gestión de la misma. Por estos motivos, se considera necesario establecer directrices, formaciones y reglamentos disciplinarios, para evitar y minimizar situaciones de acoso y abuso sexual en la RFEH y en los clubes federados.

9.1. Manual de prevención de acoso y abuso sexual de la RFEH

La RFEH pondrá en marcha un protocolo interno de aplicación a profesionales y deportistas federados, así como otras personas que presten servicios en concentraciones, actos y eventos deportivos en los que participe u organice la Federación. El presente manual se dirige tanto a personas menores de edad como a personas adultas, contemplándose procedimientos diferenciados en cada caso.

9.2. Programa de soporte a los clubes y Federaciones Territoriales en materia de acoso y abuso sexual

Des del mismo comité de la RFEH que supervisará el 'Manual de prevención de acoso y abuso sexual de la RFEH', se ofrecerá una línea de soporte a los clubes y Federaciones Territoriales para ofrecer soluciones en casos o posibles situaciones de acoso y abuso sexual.



4

Gestión presupuestaria del Plan de Igualdad

4.1 Gastos

A continuación se exponen los gastos previstos en los tres grandes bloques del Plan de Igualdad Mujer y Deporte de la RFEH para el año 2022. En cada programa, se presupuesta una cantidad realista (cuantía 1), pesimista (cuantía 2) y optimista (cuantía 3).

Tabla 2. Gastos por proyectos del Plan de Igualdad

Gastos 2022	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
El proyecto deportivo			
Personal RFEH	67.000	55.250	83.500
Subvención clubes	25.000	18.000	32.000
Diseño web	6.500	4.500	9.000
Gastos jugadoras	4.000	3.500	4.500
Material deportivo	1.500	1.250	1.750
El plan de formación			
Personal RFEH	25.000	20.500	31.000
Subvención clubes	10.000	7.500	13.000
Empresa externa	3.000	2.500	4.000
Comunicación, visibilidad e integridad			
Marketing	155.000	108.500	191.000
Personal RFEH	12.000	10.000	15.000
Empresa externa	9.000	7.500	11.000

Fuente: elaboración propia, 2022.

Empezando con los programas, en el '1.1. Plan deportivo de base femenina', se prevé repartir la subvención entre los tres mejores proyectos recibidos, en el que el mejor recibirá el 50%, el segundo el 30% y el tercero el 20%. No se prevén gastos extra de personal ya que el seguimiento de este programa se llevará a cabo des del Área Deportiva actual.

1. La base del club	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
1.1 Plan deportivo de base femenina	Subvención clubes	15.000	10.000	20.000

En cambio para el '1.2. Programa de captación de jugadoras de base en las escuelas', se requerirá contratar personal que lidere las sesiones de hockey en las escuelas junto con el profesor de educación física de cada escuela. Además, se comprará material de juego como sticks y balones.

1. La base del club	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
1.2. Programa de captación de jugadoras de base en las escuelas	Material deportivo	1.500	1.250	1.750
	Personal RFEH	12.000	10.000	15.000

Por otro lado, en el '2.1. Programa de relación colaborativa con otros clubes', se destinará una cantidad de dinero a crear un foro interno para todos los clubes del hockey español. El control del foro lo realizará el Área Deportiva.

2. Cooperación en red	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
2.1. Programa de relación colaborativa con otros clubes	Diseño web	1.500	1.000	2.000

El mismo Área Deportiva junto las diferentes federaciones territoriales se encargarán del control y seguimiento del '2.2. Programa de competición de valores en las ligas femeninas'. En este programa, se destinarán cantidades distintas de subvenciones en función de un baremo creado por el Área Deportiva.

2. Cooperación en red	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
2.2. Programa de competición de valores en las ligas femeninas	Subvención clubes	10.000	8.000	12.000

En cambio, para el '2.3. Programa de tecnificación de jugadoras de base en la categoría alevín por territorios' si que se necesitará un soporte en forma de personal, que realice tareas de scouting y de personal técnico durante las tecnificaciones. Además, se imputa los gastos que representan los desplazamientos, dietas y hoteles de las jugadoras convocadas.

2. Cooperación en red	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
2.3. Programa de tecnificación de jugadoras de base en la categoría alevín por territorios	Personal RFEH	36.000	30.000	45.000
	Gastos jugadoras	4.000	3.500	4.500

En el '3.1. Programa de captación de nuevas árbitras' también se requerirá personal para la realización de las formaciones.

3. Arbitrajes	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
3.1. Programa de captación de nuevas árbitras	Personal RFEH	12.000	10.000	14.000

Por otro lado, el principal gasto en el '3.2. Cursos de reciclaje anuales al arbitraje español' será el diseño de la plataforma de formaciones. Además, se dotará económicamente al CTA para que se encargue del seguimiento de estas.

3. Arbitrajes	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
3.2. Cursos de reciclaje anuales al arbitraje español	Diseño web	5.000	3.500	7.000
	Personal RFEH	1.000	750	1.500

Como en el caso de las formaciones de nuevas árbitros, el '4.1. Programa de formación en gestión económica y administrativa adaptada', el Departamento de Formación requerirá de personal para la realización de formaciones.

4. Gestión	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
4.1. Programa de formación en gestión económica y administrativa adaptada	Personal RFEH	4.000	3.000	5.000

Por su parte, en el '4.2. Planes internos de género en las estructuras de los clubes de hockey' se entregarán subvenciones, de la misma cuantía, a los 5 clubes con el mejor plan interno de género, valorado por la Comisión Mujer y Hockey.

4. Gestión	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
4.2. Planes internos de género en las estructuras de los clubes de hockey	Subvención clubes	10.000	7.500	13.000

Para el control de todas las subvenciones mencionadas en este apartado, se reforzará la Comisión Mujer y Hockey para realizar el control de las mismas, en el '4.3. Programa de criterios de control de la actividad realizada por los clubes'.

4. Gestión	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
4.3. Programa de criterios de control de la actividad realizada por los clubes	Personal RFEH	3.000	2.500	3.500

Por otro lado, en el '5.1. Programa de formación en sistemas de gestión online y recursos telemáticos', en el '5.2. Programa de formación para entrenadoras en el hockey base' y en el '5.3. Programa de formación en valores y buenas prácticas en el hockey femenino de base y familiares', se reforzará el Departamento de Formación para la realización de estas tres tipologías de formaciones distintas.

5. Profesionalización	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
5.1. Programa de formación en sistemas de gestión online y recursos telemáticos	Personal RFEH	6.000	5.000	7.500

5. Profesionalización	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
5.2. Programa de formación para entrenadoras en el hockey base	Personal RFEH	6.000	5.000	7.500

5. Profesionalización	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
5.3. Programa de formación en valores y buenas prácticas en el hockey femenino de base y familiares	Personal RFEH	6.000	5.000	7.500

En cambio, en el '5.4. Programa de formación en perspectiva de género en la RFEH y en las Federaciones Territoriales' se contratarán los servicios de una empresa externa con el objetivo de impartir la formación a los propios empleados de la RFEH y de las distintas federaciones territoriales de la forma más objetiva posible desde una perspectiva externa al mundo del hockey.

5. Profesionalización	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
5.4. Programa de formación en perspectiva de género en la RFEH y en las Federaciones Territoriales	Empresa externa	3.000	2.500	4.000

Por lo que se refiere a la imagen de la competición en el '6.1. Programa de protocolos de creación de campañas de imagen y marca' y en el '6.2. Programa de comunicación pre, durante y post partido y difusión en redes sociales' se destinará una cantidad al marketing para potenciar la imagen de competición y la comunicación de los clubes. Para ello, se potenciará económicamente el personal de marketing de la RFEH.

6. Imagen de la competición	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
6.1. Programa de protocolos de creación de campañas de imagen y marca	Marketing	30.000	20.000	40.000
	Personal RFEH	6.000	5.000	7.500

6. Imagen de la competición	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
6.2. Programa de comunicación pre, durante y post partido y difusión en redes sociales	Marketing	20.000	15.000	25.000
	Personal RFEH	6.000	5.000	7.500

Para el programa '7.1. Plan de creación de jugadoras referentes en el hockey español' se contratará una empresa externa especializada en asesoría de imagen y marca personal en el deporte de alta competición.

7. Ídolos	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
7.1. Plan de creación de jugadoras referentes en el hockey español	Empresa externa	9.000	7.500	11.000

En cambio, en el '7.2. Promoción mediática de la selección nacional femenina absoluta', se prevé un gasto en marketing para lograr el objetivo del programa.

7. Ídolos	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
7.2. Promoción mediática de la selección nacional femenina absoluta	Marketing	5.000	3.500	6.000

Por su parte, en los programas de eventos '8.1. Promoción del Mundial femenino 2022 en Terrassa' y '8.2. Promoción del centenario de la RFEH en 2023', son los dos programas que representan un gasto mayor en marketing, sumando 130.000 € entre ambos. Para ambos eventos se realizará un plan de marketing con acciones concretas tanto offline como online.

8. Eventos	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
8.1. Promoción del Mundial femenino 2022 en Terrassa	Marketing	50.000	35.000	60.000

8. Eventos	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
8.2. Promoción del centenario de la RFEH en 2023	Marketing	50.000	35.000	60.000

Por último, en el '9.1. Manual de prevención de acoso y abuso sexual de la RFEH' y el '9.2. Programa de soporte a los clubes y federaciones territoriales en materia de acoso y abuso sexual' no se prevén gastos asociados.

9. Integridad	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
9.1. Manual de prevención de acoso y abuso sexual de la RFEH	-	0	0	0

9. Integridad	Partidas de gastos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
9.2. Programa de soporte a los clubes y federaciones territoriales en materia de acoso y abuso sexual	-	0	0	0

Una vez analizados los gastos programa por programa, se presentan los gastos ordenados por partidas, de mayor a menor:

Tabla 3. Gastos del Plan de Igualdad

Gastos 2022	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
Marketing	155.000	108.500	191.000
Personal RFEH	104.000	85.750	129.500
Subvención clubes	35.000	25.500	45.000
Empresa externa	12.000	10.000	15.000
Diseño web	6.500	4.500	9.000
Gastos jugadoras	4.000	3.500	4.500
Material deportivo	1.500	1.250	1.750
Total	318.000	239.000	395.750

Fuente: elaboración propia, 2022.

4.2 Ingresos

Seguidamente, se presentan las partidas de ingresos previstas para los tres grandes bloques de los programas del Plan de Igualdad Mujer y Deporte. Como en los gastos, se presupuesta una cantidad realista (cuantía 1), pesimista (cuantía 2) y optimista (cuantía 3).

Tabla 4. Ingresos por proyectos del Plan de Igualdad

Ingresos 2022	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
El proyecto deportivo			
Patrocinios	14.500	10.800	22.000
Inscripciones curso	2.000	1.500	2.500
El plan de formación			
Patrocinios	3.000	2.500	4.000
Comunicación, visibilidad e integridad			
Patrocinios	123.000	87.500	159.000
Ticketing	15.000	10.500	22.500

Fuente: elaboración propia, 2022.

Es importante recalcar que no en todos los programas se prevé obtener ingresos directamente de los mismos, aunque a largo plazo se puedan obtener mediante licencias federativas o un aumento en los patrocinios, entre otros.

Así pues, el primer programa en el que se prevé ingresos es el '1.2. Programa de captación de jugadoras de base en las escuelas'. En este programa, se buscará un patrocinio con una marca que tenga como público objetivo al colectivo escolar de primaria y se le ofrecerá ser 'name partner' del programa.

1. La base del club	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
1.2. Programa de captación de jugadoras de base en las escuelas	Patrocinios	10.000	7.500	15.000

Por su parte, en el '2.1. Programa de relación colaborativa con otros clubes' se buscará patrocinadores y anunciantes para el foro colaborativo de clubes del hockey español.

2. Cooperación en red	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
2.1. Programa de relación colaborativa con otros clubes	Patrocinios	2.000	1.500	3.000

También, en el '2.3. Programa de tecnificación de jugadoras de base en la categoría alevín por territorios' se buscará un convenio con diferentes marcas de productos alimenticios y logísticos para sufragar gastos relacionados con las concentraciones de tecnificación en distintos lugares del territorio español.

2. Cooperación en red	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
2.3. Programa de tecnificación de jugadoras de base en la categoría alevín por territorios	Patrocinios	2.000	1.500	3.000

Por otro lado, en el '3.2. Cursos de reciclaje anuales al arbitraje español' se ingresará dinero de las inscripciones de los cursos, pese a que se propondrá un precio asequible para que todas las árbitros puedan asumirlo. También, se buscará un acuerdo con una marca para que sea el patrocinador principal del curso de reciclaje.

3. Arbitrajes	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
3.2. Cursos de reciclaje anuales al arbitraje español	Inscripciones curso	2.000	1.500	2.500
	Patrocinios	500	300	1.000

En el caso del '5.1. Programa de formación en sistemas de gestión online y recursos telemáticos', se propondrá como partner a una empresa de software de gestión para que sea el proveedor de los clubes que asistan a las formaciones.

5. Profesionalización	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
5.1. Programa de formación en sistemas de gestión online y recursos telemáticos	Patrocinios	3.000	2.500	4.000

Para la mejora de la imagen de la competición en el '6.1. Programa de protocolos de creación de campañas de imagen y marca' y en el '6.2. Programa de comunicación pre, durante y post partido y difusión en redes sociales' se creará una pirámide de patrocinio con distintas marcas con las que realizar acciones de patrocinio en los días de partido de las competiciones Liga Iberdrola Hockey, División de Honor B femenina y Copa S.M. La Reina. Además, se prevé que la mejora de imagen en el '6.1. Programa de protocolos de creación de campañas de imagen y marca' conlleven un mayor ingreso por ticketing.

6. Imagen de la competición	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
6.1. Programa de protocolos de creación de campañas de imagen y marca	Patrocinios	20.000	15.000	25.000
	Ticketing	5.000	3.000	7.500

6. Imagen de la competición	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
6.2. Programa de comunicación pre, durante y post partido y difusión en redes sociales	Patrocinios	15.000	12.000	18.000

Por su parte, para los programas '7.1. Plan de creación de jugadoras referentes en el hockey español' y '7.2. Promoción mediática de la selección nacional femenina absoluta' se buscará marcas emergentes que quieran asociarse a la promoción del hockey femenino. Se realizará un pack de patrocinio en el que las marcas tendrán diferentes activos de los dos programas.

7. Ídolos	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
7.1. Plan de creación de jugadoras referentes en el hockey español	Patrocinios	5.000	3.500	7.000

7. Ídolos	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
7.2. Promoción mediática de la selección nacional femenina absoluta	Patrocinios	3.000	2.000	4.000

Por otro lado, en el programa '8.1. Promoción del Mundial femenino 2022 en Terrassa' se creará una pirámide de patrocinios para el evento, con un patrocinador principal, tres secundarios y un 'pool' de patrocinadores colaboradores locales. Además, se espera ingresar dinero por el ticketing de los partidos.

8. Eventos	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
8.1. Promoción del Mundial femenino 2022 en Terrassa	Patrocinios	50.000	35.000	65.000
	Ticketing	10.000	7.500	15.000

Por último, en el programa '8.2. Promoción del centenario de la RFEH en 2023' también se creará una pirámide de patrocinios para realizar las acciones previstas para la conmemoración del centenario, con iniciativas junto a las marcas escogidas.

8. Eventos	Partidas de ingresos	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
8.2. Promoción del centenario de la RFEH en 2023	Patrocinios	30.000	20.000	40.000

Una vez analizados los ingresos de cada programa estos se pueden agrupar por partidas, de mayor a menor:

Tabla 5. Ingresos del Plan de Igualdad

Ingresos 2022	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
Patrocinios	140.500	100.800	185.000
Ticketing	15.000	10.500	22.500
Inscripciones curso	2.000	1.500	2.500
Total	157.500	112.800	210.000

Fuente: elaboración propia, 2022.

4.3 Resultado económico

Finalmente, se presenta el resultado económico del Plan de Igualdad Mujer y Deporte de la RFEH en los tres escenarios propuestos:

Tabla 6. Resultado económico del Plan de Igualdad

Plan de Igualdad Mujer y Deporte 2022	Cuantía 1 (€)	Cuantía 2 (€)	Cuantía 3 (€)
Ingresos	157.500	112.800	210.000
Gastos	318.000	239.000	395.750
Total	-160.500	-126.200	-185.750

Fuente: elaboración propia, 2022.



5

Planificación y seguimiento del Plan de Igualdad

5.1 Calendario de actuaciones

A continuación se presenta el calendario del Plan de Igualdad Mujer y Deporte RFEH de las diferentes actuaciones a realizar. Este calendario es una aproximación dadas las diferentes velocidades que estas actuaciones tardan en implementarse:

Tabla 7. Calendario de actuaciones del Plan de Igualdad

Actuaciones		2022											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
El proyecto deportivo	1. La base del club												
	1.1. Plan deportivo de base femenina												
	1.2. Programa de captación de jugadoras de base en las escuelas												
	2. Cooperación en red												
	2.1. Programa de relación colaborativa con otros clubes												
	2.2. Programa de competición de valores en las ligas femeninas												
	2.3. Programa de tecnificación de jugadoras de base en la categoría alevín por territorios												
	3. Arbitrajes												
	3.1. Programa de captación de nuevas árbitras												
	3.2. Cursos de reciclaje anuales al arbitraje español												
	3.3. Campañas de sensibilización del colectivo femenino arbitral												
El plan de formación	4. Gestión												
	4.1. Programa de formación en gestión económica y administrativa adaptada												
	4.2. Planes internos de género en las estructuras de los clubes de hockey												
	4.3. Programa de criterios de control de la actividad realizada por los clubes												
	5. Profesionalización												
	5.1. Programa de formación en sistemas de gestión online y recursos telemáticos												



Fuente: elaboración propia, 2022.

5.2 Seguimiento del Plan

Una vez calendarizado el Plan de Igualdad Mujer y Deporte, es fundamental establecer indicadores de seguimiento del mismo. La correcta interpretación de estos indicadores permitirá a la Comisión Mujer y Hockey analizar cuál es el desarrollo de cada programa para, en caso de necesidad, modificar, adaptar o potenciar los mismos.

1. La base del club

1.1. Plan deportivo de base femenina

- Número total de clubes que se presentan a la convocatoria de subvenciones
- Número total de clubes que se presentan a la convocatoria de subvenciones por cada federación territorial
- Licencias femeninas de los clubes que se presentan a la convocatoria de subvenciones / total de licencias de los clubes que se presentan a la convocatoria de subvenciones

1.2. Programa de captación de jugadoras de base en las escuelas

- Número de unidades didácticas realizadas en las escuelas
- Número de licencias federativas obtenidas de alumnas de las escuelas
- Gasto total del programa / número de licencias federativas obtenidas de alumnas de las escuelas

2. Cooperación en red

2.1. Programa de relación colaborativa con otros clubes

- Número de clubes suscritos al foro colaborativo
- Número de interacciones mensuales en el foro colaborativo
- Resultado de la encuesta de satisfacción para los clubes suscritos al foro colaborativo

2.2. Programa de competición de valores en las ligas femeninas

- Número de interacciones mensuales y 'engagement' en las redes sociales de la RFEH en las publicaciones en las que se mencione el desarrollo de este programa
- Número de iniciativas por territorio relacionadas con el hockey femenino

- Número de tarjetas por liga y por territorio en una temporada

2.3. Programa de tecnificación de jugadoras de base en la categoría alevín por territorios

- Número de jugadoras alevín añadidas en la base de datos por el total de licencias alevines femeninas
- Número de jornadas de tecnificación por territorio en una temporada
- Resultado de la encuesta de satisfacción para las jugadoras participantes en los programas de tecnificación

3. Arbitrajes

3.1. Programa de captación de nuevas árbitras

- Número de cápsulas formativas realizadas en una temporada
- Porcentaje de árbitras nuevas por Federación Territorial en una temporada
- Resultado de la encuesta de satisfacción para las jugadoras participantes en los programas de captación de nuevas árbitros

3.2. Cursos de reciclaje anuales al arbitraje español

- Nota media de las árbitros actuales en los cursos de reciclaje
- Ingreso económico de árbitros femeninas de los cursos de reciclaje respecto el total de ingreso económico de los cursos de reciclaje
- Resultado de la encuesta de satisfacción para las árbitros referentes a la calidad de los cursos de reciclaje

3.3. Campañas de sensibilización del colectivo femenino arbitral

- Número de incidencias con el colectivo femenino arbitral por territorio en una temporada
- Número de incidencias con el colectivo femenino arbitral de los clubes que participan en las campañas de sensibilización en una temporada
- Resultado de la encuesta de satisfacción para participantes de las campañas de sensibilización del colectivo femenino arbitral

4. Gestión

4.1. Programa de formación en gestión económica y administrativa adaptada

- Número de formaciones en gestión económica y administrativa impartidas en una temporada
- Número de clubes con cargos de gestión intermedios paritarios sobre el total de clubes
- Número de clubes con cargos directivos paritarios sobre el total de clubes
- Resultado de la encuesta de satisfacción para los clubes que realizan la formación en gestión económica y administrativa adaptada

4.2. Planes internos de género en las estructuras de los clubes de hockey

- Número de clubes participantes en las subvenciones de los planes internos de género en una temporada
- Número de Federaciones Territoriales representadas en los clubes participantes en las subvenciones de los planes internos de género en una temporada

4.3. Programa de criterios de control de la actividad realizada por los clubes

- Número de inspecciones realizadas por la Comisión Mujer y Hockey en una temporada
- Número de clubes que realizan prácticas fraudulentas con las subvenciones recibidas de la RFEH en una temporada

5. Profesionalización

5.1. Programa de formación en sistemas de gestión online y recursos telemáticos

- Número de clubes participantes en las formaciones por territorio en una temporada
- Porcentaje de mujeres participantes en las formaciones sobre el total de participantes
- Resultado de la encuesta de satisfacción para participantes en las formaciones en sistemas de gestión online y recursos telemáticos

5.2. Programa de formación para entrenadoras en el hockey base

- Número de formaciones para entrenadoras realizadas por temporada

- Número de entrenadoras nuevas en etapa cadete y juvenil por temporada
- Resultado de la encuesta de satisfacción para las jugadoras participantes en los programas de formación para entrenadoras en el hockey base

5.3. Programa de formación en valores y buenas prácticas en el hockey femenino de base y familiares

- Número de clubes participantes en las formaciones en valores y buenas prácticas en el hockey femenino de base y familiares por temporada
- Número de incidencias en los partidos de hockey femenino de base de clubes que han participado en las formaciones por temporada
- Resultado de la encuesta de satisfacción para participantes en el programa de formación en valores y buenas prácticas en el hockey femenino de base y familiares

5.4. Programa de formación en perspectiva de género en la RFEH y en las Federaciones Territoriales

- Porcentaje de mujeres en la RFEH respecto el total de personal
- Porcentaje de mujeres en cada Federación Territorial respecto el total de personal
- Resultado de la encuesta de satisfacción para participantes en el programa de formación en perspectiva de género en la RFEH y en las Federaciones Territoriales

6. Imagen de la competición

6.1. Programa de protocolos de creación de campañas de imagen y marca

- Porcentaje de partidos de las competiciones Liga Iberdrola Hockey, División de Honor B femenina, Copa S.M. La Reina y partidos de la selección nacional absoluta femenina en la que se siguen los protocolos de competición establecidos respecto el total de partidos de estas competiciones
- Número total de asistencia de público en una temporada en las competiciones Liga Iberdrola Hockey, División de Honor B femenina, Copa S.M. La Reina y selección nacional absoluta femenina
- Visualizaciones totales de los partidos emitidos en los canales oficiales en una temporada en las competiciones Liga Iberdrola Hockey, División de Honor B femenina, Copa S.M. La Reina y selección nacional absoluta femenina

6.2. Programa de comunicación pre, durante y post partido y difusión en redes sociales

- Evolución de los seguidores en redes sociales de los clubes de Liga Iberdrola Hockey y División de Honor B femenino por temporada
- Evolución del engagement en redes sociales de los clubes de Liga Iberdrola Hockey y División de Honor B femenino por temporada
- Resultado de la encuesta de satisfacción para clubes con relación a los protocolos y herramientas de comunicación proporcionados por parte de la RFEH

7. Ídolos

7.1. Plan de creación de jugadoras referentes en el hockey español

- Volumen de horas que la RFEH destina a la creación de jugadoras referentes por temporada
- Número de iniciativas realizadas por parte de las jugadoras referentes por temporada

7.2. Promoción mediática de la selección nacional femenina absoluta

- Número de publicaciones sobre la selección nacional femenina absoluta en redes sociales de la RFEH respecto el total de publicaciones por temporada
- Número de actos y campañas publicitarias de los partners de la RFEH con jugadoras de la selección nacional femenina absoluta por temporada

8. Eventos

8.1. Promoción del Mundial femenino 2022 en Terrassa

- Número de iniciativas realizadas tanto offline como online previo al inicio del Mundial femenino 2022 en Terrassa
- Número total de asistencia de público en los partidos del Mundial femenino 2022
- Evolución de las licencias femeninas de los clubes de la ciudad de Terrassa en el 2022

8.2. Promoción del centenario de la RFEH en 2023

- Número de iniciativas offline promoviendo el hockey femenino realizadas para la promoción del centenario de la RFEH en 2023 sobre el total de iniciativas offline

- Número de iniciativas online promoviendo el hockey femenino realizadas para la promoción del centenario de la RFEH en 2023 sobre el total de iniciativas online
- Evolución del número de las licencias femeninas por territorio en 2023

9. Integridad

9.1. Manual de prevención de acoso y abuso sexual de la RFEH

- Número de personas informadas del 'Manual de prevención de acoso y abuso sexual de la RFEH' sobre el total de personas del ecosistema del hockey español

9.2. Programa de soporte a los clubes y Federaciones Territoriales en materia de acoso y abuso sexual

- Número de llamadas al año que el comité de la RFEH recibe de la línea de soporte del 'Manual de prevención de acoso y abuso sexual de la RFEH'