

ANEXO: INFORME ANUAL DE IGUALDAD - 2024

Estructura del Informe Anual de Igualdad:

1. Introducción.

La igualdad de género constituye un principio fundamental en el desarrollo del deporte moderno. En el ámbito federativo, garantizar condiciones equitativas de participación, representación y acceso a oportunidades para mujeres y hombres no solo responde a una exigencia legal, sino que fortalece el carácter integrador, ético y sostenible del deporte.

Este informe anual tiene como objetivo reflejar de forma sistemática los avances, desafíos y compromisos adoptados por la Federación en materia de igualdad, ofreciendo una herramienta útil para la toma de decisiones y la mejora continua.

Su elaboración se enmarca en los principios de transparencia y corresponsabilidad institucional, alineados con lo establecido por la Ley del Deporte y la normativa vigente en materia de igualdad y protección.

2. Procedimiento de elaboración y participación de representantes de todos los estamentos, miembros de las asambleas de cada federación o liga profesional incluyendo clubes, deportistas, juezas y jueces, así como personal técnico.

El presente Informe Anual de Igualdad ha sido elaborado, con el objeto de recoger una visión representativa de los diferentes estamentos que integran la Federación. Para ello, se ha contado con la implicación de representantes de clubes, deportistas, juezas y jueces, personal técnico y miembros de las asambleas, así como de la Junta Directiva.

La Federación dispone de un Plan de Igualdad que actúa como marco de referencia para la elaboración de este informe y la implementación de medidas en esta materia. Dicho plan tiene por objetivo fomentar la igualdad real y efectiva en todas las áreas de actuación de la entidad, incluyendo los órganos de representación, la actividad deportiva, la formación, el acceso a recursos y la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia de género.

El seguimiento del plan y la redacción del informe han sido coordinados por el área responsable de Igualdad y Mujer y Deporte, con la supervisión del órgano competente, integrando en su metodología un análisis de datos desagregado por sexo, la revisión de acciones realizadas y la identificación de metas futuras.

3. Área de Mujer y Deporte:

a. Composición de la Junta Directiva u órgano asemejado

RELACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN JUNTA DIRECTIVA	
MUJERES	HOMBRES
8	12
TOTAL: 20	

* En caso de estar integrado por personas físicas.

b. Composición de la Asamblea u órgano asemejado.

RELACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ASAMBLEA	
MUJERES	HOMBRES
12	56
68	

* En caso de estar integrado por personas físicas.

c. Número de licencias deportivas femeninas y masculinas.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS	
MUJERES	HOMBRES
2363	12225
TOTAL: 14588	

d. Número de licencias de entrenadores/as.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE ENTRENADORAS/ES	
MUJERES	HOMBRES
74	554
TOTAL: 628	

e. Número de licencias de juezas/ces.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES

MUJERES	HOMBRES
257	880
TOTAL:1137	



f. En su caso, Plan de Igualdad de la Federación y/o Liga Profesional:

Anexo V. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Madrid a 27 de diciembre de 2023 reunidas,

Por una parte, la representación de la empresa

- Miguel Ángel Machado Sobrados - Presidente de la RFETM
- Antonio Manuel García Ruíz - Secretario General de la RFETM

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Gemma Sayol Viou - Directora de Actividades Nacionales
- Daniel Valero Tuinenburg - Director de Eventos

Como miembros de la Comisión negociadora del Plan de igualdad constituida el 8 de noviembre de 2023,

Análisis del Diagnóstico y Aprobación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Han podido analizar el Diagnóstico Completo encomendado a la Consultora independiente Above Sport Associates, comprendido en análisis cuantitativo y cualitativo planteado sobre la RFETM y agradece su labor profesional, sugerencias en cuanto a las medidas a llevar a cabo y asesoramiento en las mismas.

La Comisión ha podido valorar las citadas sugerencias que se concentran en 5 medidas de actuación para mejorar estos parámetros, que se acuerdan se irán desarrollando durante la vigencia de este Plan. La Comisión considera las mismas acertadas y durante su seguimiento apoyará en desarrollo de las mismas, controlando su avance y ejecución.

La Comisión acuerda dar seguimiento a estas medidas con carácter semestral, entendiéndose que un periodo inferior podría dificultar el cumplimiento de las mismas y más importante el poder apreciar avances reales, estando en un periodo inicial de implantación.

La Comisión acuerda reunirse en dicho periodo de 6 meses y valorar los avances e iniciativas que hayan podido desarrollarse dentro de las medidas acordadas y aceptadas.

Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora mantienen el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, el 27 de diciembre de 2023


Antonio M. García Ruíz
Secretario General RFETM



PLAN DE IGUALDAD	
NÚMERO DE REGISTRO REGCON	28/19/0402/2025
FECHA INSCRIPCIÓN REGCON	05/06/25
FECHA DE VIGENCIA DESDE	27/12/2023

FECHA DE VIGENCIA HASTA	27/12/2027
ENLACE DE PUBLICACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD EN WEB <i>Corregido enlace</i>	https://rfetm.es/descargardescarga/4091

PUBLICACIÓN DE INFORME PLAN DE IGUALDAD EN WEB DE FECHA 21 NOVIEMBRE 2025	https://rfetm.es/descargardescarga/4277
---	---

* REGCON: Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

- g. Protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual, por razón de sexo o autoridad (art. 4.5 Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte):

DELEGADO DE PROTECCIÓN	
NOMBRE Y APELLIDOS	1. <u>Jesus David Corral Pino</u>
TELÉFONO DE CONTACTO	• 915 42 33 87 673 55 79 36
CORREO ELECTRÓNICO	• <u>direccion.dep ortiva@rfetm.com</u>
ENLACE DE PUBLICACIÓN DE PROTOCOLO EN WEB	https://www.rfetm.es/documents/descargas/PROTOCOLO_RFETM_DE_ACTUACION_FRENTE_A_LA_VIOLENCIA_SEXUAL.pdf

**En caso de que el / la Delegado/a de Protección no sea la misma persona que el / la Delegado/a de Protección del Menor, se deben cumplimentar ambos cuadros.*



- h. Protocolo de protección de la infancia y la adolescencia (art. 47 Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia):

DELEGADO DE PROTECCIÓN DEL MENOR	
NOMBRE Y APELLIDOS	Jesús David Corral Pino (Delegado de Protección)
	91 542 33 87 - 673 55 79 36
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO	direccion.deportiva@rfetm.com
ENLACE DE PUBLICACIÓN DE PROTOCOLO EN WEB	https://www.rfetm.es/documents/descargas/RFETM - Protocolo Actuacion Frente Viloencia y Proteccion.pdf

**Aunque el/la Delegado/a de Protección sea la misma persona que el/la Delegado/a de Protección del Menor se deben incluir los enlaces de publicación de cada protocolo en su respectivo cuadro.*

- i. Oferta formativa y formaciones realizadas en materia de igualdad por parte del personal de la Federación o Liga Profesional:

j. Otros, especificar:

k. Metas a alcanzar para el próximo año:

El Plan de Igualdad de la RFETM establece las siguientes medidas, es por ello que se desarrollan y considera que:

- Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género
- Divulgación del Plan de Igualdad.
- Valoración de la formación en igualdad en promociones internas.
- Prioridad en permisos y vacaciones a personal con personas dependientes a cargo.
- Gestión de un canal de denuncias independiente.

Dado que el plan se aprobó en 2023 y muchas medidas se preveían para su primer año de aplicación (2023-2024), las metas para 2025 deben centrarse en consolidar y expandir dichas acciones. Las metas son:

- Consolidar la aplicación de la encuesta anual de igualdad, y garantizar una alta tasa de participación.
- Reforzar la jornada de difusión del Plan de Igualdad, incluyendo casos prácticos y participación activa de personal.
- Mantener la formación en igualdad como criterio explícito en procesos de promoción, y difundir esta condición en futuras convocatorias
- Mantenimiento del canal de denuncias independiente.
- Implantación del nuevo Plan de Conciliación y la Política de Desconexión Digital

4. Campeonatos, competiciones y eventos deportivos oficiales que la Federación y/o Liga Profesional haya organizado:

a. Número de campeonatos, competiciones o eventos deportivos oficiales organizados por la Federación y/o Liga Profesional:

Tenemos en cuenta las diferentes divisiones de nuestras ligas (3F – 4M), los Campeonatos de España de las diferentes categorías (11F - 11M), 4F + 4F competiciones de categoría nacional y dos Campeonatos de España más (Párkinson e Inclusivo) que son Mixtos

NÚMERO DE CAMPEONATOS, COMPETICIONES O EVENTOS DEPORTIVOS OFICIALES ORGANIZADOS	
FEMENINO S	MASCULINO S

10	21
TOTAL: 31	

- b. En caso de campeonatos, competiciones o eventos deportivos oficiales premiados con dotación económica:

DENOMINACIÓN DEL CAMPEONATO, COMPETICIÓN O EVENTO DEPORTIVO OFICIAL	
	CUANTÍA (EN EUROS)
DOTACIÓN DE PREMIO FEMENINO	
DOTACIÓN DE PREMIO MASCULINO	

**En este apartado se debe cumplimentar un cuadro por cada competición, es decir, se debe editar la cabecera de éste señalando la denominación del campeonato, competición o evento deportivo oficial al que hace referencia y completar la información solicitada.*

- c. En su caso, seleccionador/a principal de equipos nacionales:

SELECCIONADORES PRINCIPALES DE EQUIPOS NACIONALES		
SELECCIÓN ABSOLUTA		
ESPECIALIDA D	FEMENIN A	MASCULIN A
SELECCIÓN ABSOLUTA	1	1
TOTAL: 2		

**En este apartado se debe indicar con "H" (Hombre) o "M" (Mujer), según corresponda el sexo del seleccionador/a principal del equipo nacional.*

5. Seguimiento temporal:

Sección que compara, cuando sea posible, los datos presentados en el informe actual con los resultados de los informes de años anteriores para identificar tendencias y evaluar el progreso en igualdad de género desarrollado por la Federación/Liga (por ejemplo, incluyendo gráficos o tablas comparativos de datos).

No hay a día de hoy, ninguna trazabilidad significativa que reflejar.

Madrid, 21 de noviembre de 2025

