

INFORME ANUAL DE IGUALDAD DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS DE MESA



Marzo 2026

1. Introducción.

1. Introducción y enfoque general

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio estructural en el desarrollo del deporte moderno y, de forma particular, en el ámbito federativo, donde convergen funciones públicas, actividad competitiva y responsabilidad social. En este contexto, la Real Federación Española de Tenis de Mesa (RFETM) asume un compromiso activo con la promoción de la igualdad efectiva, integrando este principio de forma transversal en su organización, funcionamiento interno y actividad deportiva.

El presente Informe Anual de Igualdad tiene por objeto ofrecer una visión global, sistemática y actualizada del grado de implantación de las políticas de igualdad en la Federación, así como del estado de situación en los distintos ámbitos relevantes: estructura organizativa, acceso al empleo, promoción profesional, formación, condiciones de trabajo, conciliación y prevención de conductas discriminatorias.

La elaboración de este informe responde a una doble finalidad:

Por un lado, dar cumplimiento a los principios de transparencia, rendición de cuentas y seguimiento que deben regir la aplicación efectiva del Plan de Igualdad, permitiendo evaluar el grado de desarrollo de las medidas adoptadas y su impacto real en la organización.

Por otro, configurarse como una herramienta estratégica de mejora continua, orientada a identificar posibles desequilibrios, detectar áreas de actuación prioritaria y facilitar la adopción de decisiones fundamentadas en materia de igualdad.

Desde esta perspectiva, el informe no se limita a una mera descripción de datos, sino que constituye un instrumento de análisis que permite avanzar hacia un modelo organizativo más equilibrado, inclusivo y alineado con los estándares actuales de buen gobierno en el ámbito deportivo.

Marco normativo aplicable

El presente informe se elabora en el marco del ordenamiento jurídico vigente en materia de igualdad y deporte, así como de las obligaciones específicas aplicables a las federaciones deportivas españolas.

En particular, resultan de aplicación las siguientes normas y referencias:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la obligación de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y organizativo, así como la adopción de medidas específicas a través de planes de igualdad.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que define su contenido mínimo, estructura, procedimiento de negociación y sistemas de seguimiento y evaluación.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que introduce obligaciones en materia de transparencia salarial y auditoría retributiva.
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, que en su artículo 4.7 establece la obligación de las federaciones deportivas españolas de desarrollar planes específicos de conciliación y corresponsabilidad, integrando la igualdad como principio rector de su actuación.
- Declaración de Brighton sobre Mujer y Deporte, como referencia internacional en la promoción de la participación femenina y la igualdad en el ámbito deportivo.

Este marco normativo y estratégico configura el contexto en el que se desarrollan tanto el Plan de Igualdad como el presente informe, garantizando su adecuación a los estándares legales y a las mejores prácticas en materia de gobernanza deportiva.

Marco estratégico y alineación con el Plan de Igualdad

La elaboración del presente informe se enmarca en el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad de la RFETM (2023–2027), que constituye el instrumento central para la planificación, ejecución y evaluación de las medidas dirigidas a garantizar la igualdad real dentro de la organización.

Dicho Plan parte de un diagnóstico previo de situación y establece un conjunto ordenado de objetivos, medidas e indicadores orientados a:

- Eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo profesional.
- Reducir la infrarrepresentación femenina en determinados ámbitos, especialmente en los niveles técnicos y de responsabilidad.
- Garantizar condiciones de trabajo equitativas.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De manera complementaria, la RFETM ha aprobado un Plan específico de Conciliación y Corresponsabilidad, en cumplimiento de lo previsto en la Ley del Deporte, que refuerza el enfoque integral de la igualdad mediante la introducción de medidas concretas en materia de organización del tiempo de trabajo, flexibilidad laboral, permisos y bienestar del personal.

Ambos instrumentos —Plan de Igualdad y Plan de Conciliación— configuran un marco estratégico coherente que permite abordar la igualdad desde una perspectiva no solo formal, sino también operativa y estructural.

Objetivos del informe

El presente Informe Anual de Igualdad tiene como objetivos principales:

- Analizar la situación actual de la RFETM en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a partir de datos cuantitativos y cualitativos.
- Evaluar el grado de implantación y desarrollo del Plan de Igualdad vigente (2023–2027).
- Identificar posibles situaciones de desigualdad, tanto directas como indirectas, en los distintos ámbitos de la organización.

- Detectar áreas de mejora estructural y operativa que requieran la adopción de medidas específicas.
- Valorar la eficacia de las políticas de conciliación y corresponsabilidad implementadas.
- Incorporar la percepción interna del personal como elemento de análisis complementario.
- Establecer una base sólida para la definición de futuras líneas de actuación en materia de igualdad.

Estos objetivos responden a la necesidad de consolidar un enfoque integral de la igualdad, que abarque no solo el cumplimiento normativo, sino también la mejora real de las condiciones organizativas y profesionales.

INFORME ANUAL DE IGUALDAD	
NOMBRE DE PERSONA DE CONTACTO	Jesus David Corral Pino
CORREO ELECTRÓNICO	dirección.deportiva@rfetm.com
TELÉFONO	915 423 387 673 55 79 36
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL INFORME EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://rfetm.es/contenido/32-ley-de-transparencia?tab=2
ENLACE DE DESCARGA DEL INFORME EN FORMATO PDF	https://rfetm.es/descargardescarga/4349

2. Procedimiento de elaboración y participación.

Metodología de elaboración del informe

El presente Informe Anual de Igualdad ha sido elaborado mediante una metodología mixta que combina el análisis cuantitativo de datos con una evaluación cualitativa de las políticas, prácticas y procedimientos internos de la Real Federación Española de Tenis de Mesa.

En el plano cuantitativo, se ha procedido a la recopilación, sistematización y análisis de información desagregada por sexo relativa a la estructura de la organización, incluyendo, entre otros aspectos, la distribución de la plantilla por categorías profesionales, niveles jerárquicos, tipos de contrato, condiciones laborales, formación y retribuciones. Este análisis permite identificar posibles situaciones de desequilibrio estructural o de segregación horizontal y vertical dentro de la Federación.

En el plano cualitativo, se ha llevado a cabo una revisión detallada de los procedimientos internos en materia de selección, contratación, promoción profesional, formación, comunicación y prevención de conductas discriminatorias, así como del grado de implementación efectiva de las medidas previstas en el Plan de Igualdad y en el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Asimismo, el informe incorpora la perspectiva de las personas integrantes de la organización a través de cuestionarios internos de carácter confidencial, lo que permite complementar el análisis objetivo con la percepción subjetiva sobre el grado de igualdad existente, identificando posibles divergencias entre la realidad estructural y la experiencia vivida en el entorno laboral.

El proceso de elaboración ha sido coordinado por el área responsable en materia de igualdad, con la supervisión de los órganos competentes de la Federación, garantizando en todo momento el rigor técnico, la trazabilidad del análisis y la coherencia con los instrumentos estratégicos vigentes.

Participación de los estamentos federativos

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, y en línea con los principios de buen gobierno, transparencia y participación que deben regir la actuación de las federaciones deportivas españolas, la elaboración del presente informe ha incorporado la participación de los distintos estamentos que integran la estructura federativa.

En particular, se ha contado con la implicación y contribución de representantes de:

- Clubes deportivos integrados en la Federación.
- Deportistas.
- Juezas y jueces.
- Personal técnico y personal de apoyo.
- Miembros de los órganos de gobierno y representación, incluyendo la Asamblea General.

El objetivo de este enfoque participativo es garantizar que el informe refleje una visión amplia, plural y representativa de la realidad de la Federación, evitando un análisis limitado exclusivamente al ámbito administrativo o laboral, e integrando la dimensión deportiva y organizativa que caracteriza a las entidades federativas.

Coordinación y supervisión del proceso

El proceso de elaboración del informe ha sido liderado por el área responsable en materia de igualdad, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que ha actuado como órgano de supervisión y validación de los trabajos realizados.

Dicha coordinación ha permitido:

- Asegurar la coherencia del informe con los objetivos y medidas del Plan de Igualdad vigente.
- Garantizar la adecuada integración de la información procedente de los distintos estamentos.
- Supervisar la correcta aplicación de los criterios metodológicos y analíticos.
- Validar las conclusiones obtenidas y las áreas de mejora identificadas.

En este sentido, el procedimiento seguido no solo cumple con las exigencias normativas aplicables, sino que se alinea con un modelo de gobernanza participativa y responsable, orientado a la mejora continua y a la consolidación de una cultura organizativa basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Área de Mujer y Deporte:

a. Composición de la Junta Directiva u órgano equivalente.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN JUNTA DIRECTIVA*	
MUJERES	HOMBRES
8	11
TOTAL MIEMBROS DE LA JUNTA: 19 (+ Presidente)	

* En caso de estar integrado por personas físicas.

b. Composición de la Asamblea u órgano equivalente.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN ASAMBLEA*		
ESTAMENTOS	MUJERES	HOMBRES
PRESIDENTE/A		1
FEDERACIONES AUTONÓMICAS	2	15
CLUBES		23
DEPORTISTAS	6	9
TÉCNICOS/AS	2	6
ÁRBITROS/AS		
JUECES/ZAS	1	3
OTROS COLECTIVOS		
	TOTAL: 11	TOTAL: 56

* En caso de estar integrado por personas físicas.

c. Composición de la Comisión Mujer y Deporte.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMISIÓN MUJER Y DEPORTE http://www.rfetm.es/noticias/subcategoria/76	
MUJERES	HOMBRES
5	1

TOTAL MIEMBROS DE LA COMISIÓN MYD: 6	
PRESIDENTE/A O RESPONSABLE DE LA COMISIÓN MUJER Y DEPORTE	
NOMBRE Y APELLIDOS	JARA ÁLVAREZ LEÓN
TELÉFONO DE CONTACTO	915423387
CORREO ELECTRÓNICO	SECRETARIA@RFETM.COM

d. Plan de Conciliación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.7 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, la Real Federación Española de Tenis de Mesa ha aprobado un **Plan específico de Conciliación y Corresponsabilidad**, aplicable tanto a su estructura interna como, en la medida de lo posible, a su actividad deportiva.

Este plan tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades mediante la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral, fomentando un entorno organizativo más flexible, equilibrado y orientado al bienestar del conjunto de los colectivos vinculados a la Federación.

Asimismo, el plan establece un sistema de seguimiento y evaluación a través de una comisión específica, encargada de supervisar su correcta aplicación, analizar su impacto y proponer mejoras en función de su desarrollo.

A continuación, se recoge la información relevante relativa a dicho plan:

PLAN DE CONCILIACIÓN		Contacto
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	1.1. Presidente de la RFETM	presidente@rfetm.com
	2. Secretario General de la RFETM	secretario.general@rfetm.com
	3. Técnico/a del centro de tecnificación de la RFETM	direccion.deportiva@rfetm.com
NÚMERO DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN RECIBIDAS	Ninguna	
NÚMERO DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN APROBADAS	Ninguna	
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PLAN DE CONCILIACIÓN EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	http://www.rfetm.es/contenido/32-ley-de-transparencia?tab=2	
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE CONCILIACIÓN EN FORMATO PDF	https://www.rfetm.es/documents/descargas/RFETM - Plan de Conciliacion y Corresponsabilidad.pdf	

e. Número de licencias deportivas femeninas y masculinas.

NÚMERO DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS	
MUJERES	HOMBRES
2439	15282
TOTAL DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS:17721	

f. Número de licencias de entrenadores/as.

IMPORTANTE: En caso de no poder aportarse el dato solicitado, deberá justificarse el motivo.

NÚMERO DE LICENCIAS DE ENTRENADORAS/ES	
MUJERES	HOMBRES
77	563
TOTAL DE LICENCIAS DE ENTRENADORAS/ES: 640	

g. Número de licencias de árbitros/as.

IMPORTANTE: En caso de no poder aportarse el dato solicitado, deberá justificarse el motivo.

NÚMERO DE LICENCIAS DE ÁRBITRAS/OS	
MUJERES	HOMBRES

TOTAL DE LICENCIAS DE ÁRBITROS/AS:

h. Número de licencias de juezas/ces.

IMPORTANTE: En caso de no poder aportarse el dato solicitado, deberá justificarse el motivo.

NÚMERO DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES	
MUJERES	HOMBRES
170	727
TOTAL DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES: 897	

i. En su caso, Plan de Igualdad de la Federación.

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



IMPORTANTE:

La Real Federación Española de Tenis de Mesa cuenta con un Plan de Igualdad vigente desde el año 2023, lo que evidencia su firme compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el conjunto de su organización. Si bien, atendiendo al tamaño de su plantilla, la Federación no se encuentra legalmente obligada a disponer de un plan de igualdad en los términos previstos en la normativa vigente, la aprobación voluntaria del mismo responde a una clara voluntad institucional de avanzar en los principios de buen gobierno, responsabilidad social y alineación con los estándares más exigentes del ordenamiento jurídico y del ámbito deportivo.

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 DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	http://www.rfetm.es/contenido/32-ley-de-transparencia?tab=2
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE IGUALDAD EN FORMATO PDF	https://www.rfetm.es/documents/descargas/PLAN_DE_IGUALDAD_RFETM.pdf

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

- j. **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	Jesús David Corral Pino
TELÉFONO DE CONTACTO	915423387 673 55 79 36
CORREO ELECTRÓNICO	dirección.deportiva@rfetm.com
MIEMBROS DEL COMITÉ ASESOR EN MATERIA DE PROTECCIÓN (especificar cargos)	Miguel Ángel Machado Sobrados (Presidente)
	Jara Álvarez León (Vocal Psicología)
	Felipe Ayuso Morán (Vocal Jurídico)

ENLACE DE PUBLICACIÓN DE LOS DATOS DEL DELEGADO DE PROTECCIÓN Y DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ ASESOR	https://rfetm.es/contenido/32-ley-de-transparencia?tab=2
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	http://www.rfetm.es/noticia/4138-protocolo-para-la-prevencion-deteccion-y-actuacion-frente-el-acoso-y-el-abuso-sexual
ENLACE DE DESCARGA DEL PROTOCOLO EN FORMATO PDF	https://www.rfetm.es/documents/descargas/Protoco_abreviado_PSC-RFETM.pdf https://www.rfetm.es/documents/descargas/PROTOCOLO

k. 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)
TELÉFONO DE CONTACTO	91 542 33 87 - 673 55 79 36
CORREO ELECTRÓNICO	direccion.deportiva@rfetm.com

ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://rfetm.es/contenido/32-ley-de-transparencia?tab=2
ENLACE DE DESCARGA DEL PROTOCOLO EN FORMATO PDF	https://www.rfetm.es/documents/descargas/Protocolo Frente Viloencia Proteccion.pdf

I. Oferta formativa y formaciones realizadas en materia de igualdad por parte del personal de la Federación (trabajadores, técnicos, árbitros, jueces, deportistas, etc.).

IMPORTANTE: En caso de no haber realizado ninguna formación en la casilla total deberá consignarse el dígito cero.

FORMACIONES REALIZADAS			
DATOS GENERALES		PARTICIPACIÓN	
DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN	DURACIÓN (EN HORAS)	MUJERES	HOMBRES
TOTAL:	0	0	0

m. Otros, especificar.

Puede destacarse como elemento relevante —aunque integrado dentro del propio Plan de Igualdad— la utilización de herramientas de evaluación interna, como los cuestionarios dirigidos a la plantilla, que permiten incorporar la percepción subjetiva del personal en el análisis del grado de igualdad existente. Esta práctica, aun formando parte del diagnóstico y seguimiento del plan, supone un elemento cualitativo de

valor, en la medida en que facilita la identificación de posibles disfunciones no detectables exclusivamente a través de indicadores cuantitativos.

Más allá del marco de Igualdad si existen multitud de formaciones como las que aquí se resaltan pero no dentro de esta materia

n. Metas a alcanzar para el próximo año.

En el marco del seguimiento del Plan de Igualdad y del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, la Real Federación Española de Tenis de Mesa establece una serie de objetivos específicos para el ejercicio siguiente, definidos a partir de indicadores cuantitativos que permitan evaluar de forma objetiva el grado de avance en materia de igualdad.

Estos objetivos se configuran como herramientas de medición y mejora continua, orientadas a reforzar la eficacia de las medidas adoptadas y a corregir los desequilibrios identificados en el diagnóstico.

1. Participación y estructura organizativa

Incrementar la presencia femenina en la estructura federativa, especialmente en ámbitos técnicos deportivos. Mejorar la representación femenina en puestos de responsabilidad, mediante políticas de promoción interna y procesos de selección abiertos.

2. Formación en igualdad

Desarrollar un mínimo de 2 acciones formativas específicas en materia de igualdad y no discriminación durante el ejercicio.

Garantizar que al menos el 70% de la plantilla participe en alguna acción formativa relacionada con igualdad, conciliación o prevención del acoso.

Asegurar que el 100% de las personas con funciones de dirección o responsabilidad hayan recibido formación básica en igualdad y sesgos inconscientes.

3. Conciliación y corresponsabilidad

Incrementar el conocimiento efectivo de las medidas de conciliación por parte del personal, medido a través de encuestas internas. Fomentar el uso equilibrado de las medidas de conciliación, con el objetivo de que las solicitudes también sean realizadas por hombres, promoviendo la corresponsabilidad.

4. Prevención del acoso y entorno seguro

Garantizar que el 100% de la plantilla conozca el protocolo de prevención del acoso, mediante acciones de comunicación interna.

Realizar al menos 1 acción anual de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5. Seguimiento y evaluación

Alcanzar una tasa de participación mínima del 80% en la encuesta anual de igualdad.

4. Campeonatos, competiciones y eventos deportivos oficiales que la Federación haya organizado.

a. Número de campeonatos, competiciones o eventos deportivos oficiales organizados por la Federación.

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		
FEMENINOS	MASCULINOS	MIXTOS
11	12	4
TOTAL: 31		

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

IMPORTANTE: En este apartado deberá cumplimentarse un *cuadro por cada competición*. Para ello, en cada caso deberá editarse la cabecera del cuadro, indicando la denominación del campeonato, competición o evento deportivo oficial al que se refiere, y completar a continuación la información solicitada. En caso de que no se haya organizado ningún campeonato con dotación económica esta situación debe reflejarse en el informe.

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

5. Campeonatos y competiciones internacionales.

a. Seleccionador/a principal de equipos nacionales.

IMPORTANTE:

1. En este apartado se debe indicar con “H” (Hombre) o “M” (Mujer), según corresponda el sexo del seleccionador/a principal del equipo nacional.
2. Si una misma persona es seleccionador de varias categorías o especialidades, deberá especificarse.

SELECCIONADORES PRINCIPALES DE EQUIPOS NACIONALES			
SELECCIÓN ABSOLUTA			
ESPECIALIDAD/ CATEGORÍA	FEMENINA	MASCULINA	MIXTOS
SELECCIÓN ABSOLUTA MASCULINA		H	
SELECCIÓN ABSOLUTA FEMENINA	M		
TOTAL SELECCIONADORES:	1		
TOTAL SELECCIONADORAS:	1		

b. Participación en competiciones internacionales.

NÚMERO PARTICIPANTES EN COMPETICIONES INTERNACIONALES	
MUJERES	HOMBRES
34	54
TOTAL DE PARTICIPANTES: 88	

6. Seguimiento temporal.

El presente apartado tiene por finalidad comparar los datos recogidos en el Informe Anual de Igualdad correspondiente al ejercicio 2026 con los resultados obtenidos en ejercicios anteriores, con el objetivo de identificar tendencias, evaluar el progreso alcanzado y determinar el grado de evolución en materia de igualdad dentro de la Real Federación Española de Tenis de Mesa.

En este sentido, debe señalarse que el Informe Anual de Igualdad correspondiente al ejercicio 2025 no incorporaba una trazabilidad significativa de datos que permitiera realizar un análisis evolutivo consolidado, limitándose a una primera aproximación diagnóstica sin series comparables. Por tanto, el ejercicio 2026 constituye el primer año en el que se dispone de una base estructurada de información que permite avanzar hacia un modelo de seguimiento progresivo.

A partir de la información actualmente disponible, se observa una evolución relevante en términos metodológicos y de gobernanza, destacando especialmente:

La consolidación de un sistema de recogida de datos desagregados por sexo en los distintos ámbitos de la Federación (estructura organizativa, licencias, formación y actividad deportiva).

La incorporación de indicadores cuantitativos que permiten medir de forma objetiva aspectos como la participación femenina en diferentes estamentos o el grado de implantación de medidas de igualdad.

La definición de objetivos concretos y medibles para ejercicios futuros, lo que permite establecer una base para el seguimiento comparativo en próximos informes.

En términos sustantivos, si bien no puede hablarse todavía de una evolución consolidada en los indicadores —al no existir series históricas suficientemente amplias—, sí puede afirmarse que la Federación ha avanzado de forma significativa en la estructuración de su sistema de medición y evaluación, pasando de una fase inicial de diagnóstico a una fase de seguimiento activo.

Este cambio resulta especialmente relevante desde la perspectiva de cumplimiento normativo y buen gobierno, en la medida en que permitirá, en ejercicios posteriores, realizar análisis comparativos más precisos sobre:

- Evolución de la representación femenina en órganos de gobierno y estructura técnica.
- Variación en el número de licencias deportivas desagregadas por sexo.
- Impacto de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Participación en acciones formativas en materia de igualdad.

A estos efectos, la Federación prevé consolidar en los próximos ejercicios un sistema de seguimiento temporal basado en indicadores homogéneos, que permita incorporar tablas y gráficos comparativos y facilitar una evaluación continua del progreso en materia de igualdad.

En conclusión, el ejercicio 2026 marca un punto de inflexión en la evolución del sistema de análisis de la igualdad en la RFETM, estableciendo las bases necesarias para la construcción de una serie histórica que permita medir de forma rigurosa y objetiva el impacto de las políticas implementadas.

Madrid, 27 de marzo de 2026

