

INFORME ANUAL DE IGUALDAD DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AUTOMOVILISMO



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 Automovilismo (RFEDA) 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 el 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 RFEDA ha contado con un Plan de Igualdad con vigencia 2022–2025, inscrito en el correspondiente registro oficial REGCOM 009565/2025 , lo que evidencia la existencia de un compromiso estructurado y planificado en esta materia durante los últimos cuatro años.

Finalizado dicho periodo de vigencia en diciembre de 2025, la Federación se encuentra actualmente en un proceso de evaluación del plan anterior y elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, tomando como base:

- la experiencia acumulada durante el ciclo anterior,
- los resultados del seguimiento y evaluación,
- y las nuevas exigencias normativas y de gobernanza.

Este proceso de renovación responde a la naturaleza dinámica de los planes de igualdad, que deben adaptarse a la evolución de la organización y a los resultados obtenidos, tal y como se recoge en la propia guía metodológica del plan .

En este sentido, el presente informe se sitúa en un momento de transición estratégica, en el que la Federación:

- consolida los avances logrados,
- identifica áreas de mejora,
- y sienta las bases del próximo ciclo de planificación en materia de igualdad.

Dicho Plan buscara alcanzar los siguientes 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.

Integración con el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

De manera complementaria, la RFEDA dispone de un Plan específico de Conciliación y Corresponsabilidad, aplicable a toda su estructura organizativa y actividad deportiva, cuyo objetivo es promover la igualdad mediante la mejora de las condiciones de conciliación y el fomento de la corresponsabilidad.

Este plan incorpora medidas concretas en ámbitos como:

- organización del tiempo de trabajo,
- flexibilidad laboral y teletrabajo,
- ampliación de permisos,
- y acciones de sensibilización y formación .

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

Objetivos del informe

El presente Informe Anual de Igualdad tiene como objetivos principales:

- Analizar la situación actual de la RFEDA en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a partir de datos cuantitativos y cualitativos.
- 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.

A diferencia de otras disciplinas deportivas, el automovilismo presenta una estructura mayoritariamente mixta en la competición, sin diferenciación formal entre categorías masculinas y femeninas .

No obstante, esta característica no elimina la necesidad de análisis en materia de igualdad, sino que desplaza el foco hacia:

- la participación femenina efectiva,
- la presencia en roles técnicos y oficiales,
- y la representación en órganos de decisión.

Este enfoque específico será especialmente relevante en el análisis del presente informe.

INFORME ANUAL DE IGUALDAD	
NOMBRE DE PERSONA DE CONTACTO	Antonio Real Panisello y Victor Bronchud
CORREO ELECTRÓNICO	victorbronchud@rrasesores.com antonio.real@rfeda.es
TELÉFONO	917299430
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL INFORME EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	WEB RFEDA
ENLACE DE DESCARGA DEL INFORME EN FORMATO PDF	Informe

2. Procedimiento de elaboración y participación.

El presente Informe Anual de Igualdad de la Real Federación Española de Automovilismo (RFEDA) ha sido elaborado mediante una metodología mixta, combinando el análisis cuantitativo de datos con una evaluación cualitativa de las políticas, prácticas y procedimientos internos de la organización.

En el plano cuantitativo, se ha procedido a la recopilación, sistematización y análisis de información desagregada por sexo relativa a los principales ámbitos de actividad de la Federación, incluyendo:

- composición de los órganos de gobierno y representación,
- número de licencias deportivas y técnicas,
- participación en estructuras arbitrales y oficiales,
- actividad formativa en materia de igualdad,
- y organización de competiciones deportivas.

Este análisis permite identificar posibles situaciones de desequilibrio estructural, así como fenómenos de infrarrepresentación femenina en determinados ámbitos del automovilismo, especialmente en roles técnicos, arbitrales o de dirección.

En el plano cualitativo, se ha llevado a cabo una revisión de:

- las medidas implementadas en el marco del Plan de Igualdad 2022–2025,
- el grado de desarrollo del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad,
- y los procedimientos internos en materia de igualdad, selección, promoción y prevención de conductas discriminatorias.

Asimismo, se ha tenido en consideración la información obtenida durante la fase de diagnóstico y seguimiento del Plan de Igualdad, incluyendo herramientas de evaluación interna como cuestionarios y análisis organizativos, que permiten incorporar la percepción del personal y de los distintos estamentos federativos.

Este enfoque metodológico permite no solo describir la situación actual, sino también evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y detectar áreas de mejora de cara al nuevo ciclo de planificación.

Participación de los estamentos federativos

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2022, del Deporte, y en línea con los principios de buen gobierno, transparencia y participación, 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 contribución de:

- clubes deportivos integrados en la Federación,
- deportistas,
- oficiales (jueces/as y comisarios/as deportivos),
- personal técnico y de apoyo,
- y miembros de los órganos de gobierno, incluyendo la Asamblea General.

Este enfoque participativo resulta especialmente relevante en el ámbito del automovilismo, donde la estructura federativa presenta una alta diversidad funcional de perfiles (deportivos, técnicos, organizativos y regulatorios), lo que exige una visión amplia e integradora del principio de igualdad.

El objetivo de esta participación es garantizar que el informe refleje una realidad representativa y plural, incorporando tanto la dimensión organizativa como la deportiva.

Coordinación y supervisión del proceso

El proceso de elaboración del informe ha sido coordinado por el área responsable en materia de igualdad de la RFEDA, en colaboración con los órganos internos implicados en el desarrollo y seguimiento de las políticas de igualdad.

Asimismo, se ha tomado como referencia el trabajo desarrollado durante la vigencia del Plan de Igualdad 2022–2025, cuya implementación incluyó:

- mecanismos de seguimiento periódico,
- evaluación de resultados,
- y coordinación con estructuras internas de la Federación.
- Esta base previa ha permitido dotar al presente informe de:
- mayor coherencia metodológica,
- continuidad en el análisis,
- y una visión evolutiva de la igualdad dentro de la organización.

Enfoque de continuidad y transición estratégica

El Informe 2026 se elabora (actualmente) en un contexto de transición, tras la finalización del Plan de Igualdad anterior, lo que implica un doble enfoque:

Evaluación retrospectiva, orientada a analizar el grado de cumplimiento de las medidas implementadas durante el periodo 2022–2025.

Proyección futura, dirigida a identificar necesidades, áreas de mejora y prioridades estratégicas que deberán integrarse en el nuevo Plan de Igualdad en fase de elaboración.

Este enfoque permite que el informe no solo cumpla una función descriptiva, sino que actúe como instrumento de base para la planificación futura, reforzando el carácter dinámico y evolutivo de las políticas de igualdad en la Federación.

3. Área de Mujer y Deporte:

a. Composición de la Junta Directiva u órgano equivalente.

La composición de la Junta Directiva de la Real Federación Española de Automovilismo refleja una presencia de mujeres, si bien todavía se observa una predominancia masculina.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN JUNTA DIRECTIVA*	
MUJERES	HOMBRES
5	15
TOTAL MIEMBROS DE LA JUNTA: 20 (Incluido el Presidente)	

b. Composición de la Asamblea u órgano equivalente.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN ASAMBLEA*		
ESTAMENTOS	MUJERES	HOMBRES
PRESIDENTE/A		1
FEDERACIONES AUTONÓMICAS	0	14
CLUBES	1	24
DEPORTISTAS	2	12
MARCAS	0	3
ALTO NIVEL	1	4
OFICIALES	3	9
OTROS COLECTIVOS		
	TOTAL: 7	TOTAL: 60

La Asamblea General de la Real Federación Española de Automovilismo está compuesta por un total de 67 miembros, de los cuales 7 son mujeres y 60 hombres, lo que representa una participación femenina del 10,45%.

Esta distribución pone de manifiesto una significativa infrarrepresentación femenina en el principal órgano de gobierno y representación de la Federación, especialmente en determinados estamentos como clubes, marcas y presidencias autonómicas.

No obstante, debe tenerse en cuenta que la composición de la Asamblea responde a un sistema de representación democrática, en el que los distintos estamentos federativos eligen a sus representantes conforme a los procesos electorales establecidos en la normativa deportiva.

Asimismo, determinados miembros de la Asamblea —como los presidentes de las federaciones autonómicas— acceden a la misma en virtud de su cargo, sin que la Real Federación Española de Automovilismo tenga capacidad directa de intervención en su designación, lo que limita el margen de actuación de la entidad en la corrección inmediata de posibles desequilibrios de género en dichos estamentos.

En este contexto, el avance hacia una mayor representación equilibrada deberá abordarse mediante medidas estructurales de promoción de la participación femenina en el conjunto del ecosistema del automovilismo, especialmente en los ámbitos deportivo, técnico y organizativo.

c. Composición de la Comisión Mujer y Deporte.

COMISIÓN MUJER Y MOTOR	
Presidenta:	D ^a . LAURA MARTÍN
	D ^a BALBANUZ GONZÁLEZ CAMINO
	D ^a EGUZKIÑE ENRIQUEZ GORDILLO
	D ^a . MARÍA LANZÓN LAGA
	D ^a . PATRICIA RODRÍGUEZ
	D ^a . SARA FERNANDEZ PALAZUELOS
	D ^a . VERÓNICA MARTÍN GARROTE
	D ^a . VIRGINIA GÓMEZ FERNÁNDEZ

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMISIÓN MUJER Y MOTOR	
MUJERES	HOMBRES
8	0

TOTAL MIEMBROS DE LA COMISIÓN MYD: 8

<https://www.rfeda.es/mujer-y-motor/c/0/i/61398856/comision-mujer-y-motor?search=44408726#article>

PRESIDENTE/A O RESPONSABLE DE LA COMISIÓN MUJER Y DEPORTE	
NOMBRE Y APELLIDOS	LAURA MARTÍN GONZALEZ
CORREO ELECTRÓNICO	laura.martin@rfeda.es

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 Automovilismo 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 RFEDA	presidencia@rfeda.es
	2. Secretario General RFEDA	maria.perez@rfeda.es
	3. Responsable de RRHH de la RFEDA	victorbronchud@rrasesor.es.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	https://www.rfeda.es/tufederacion/c/0/i/87459883/conciliacion-vida-personal-laboral-y-familiar?search=44408726#article
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE CONCILIACIÓN EN FORMATO PDF	https://www.rfeda.es/docs/pdf/estructura/2025/RFEA_Plan_Conciliacion.pdf

e. Número de licencias deportivas femeninas y masculinas.

NÚMERO DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS	
MUJERES	HOMBRES
1142	9732
TOTAL DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS: 10836	

f. Número de licencias de entrenadores/as.

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

No procede en el ámbito de la Real Federación Española de Automovilismo, al no existir una estructura federativa diferenciada bajo la denominación de entrenadores o árbitros, siendo estas funciones asumidas por otras figuras técnicas propias de la disciplina.

NÚMERO DE LICENCIAS DE ENTRENADORAS/ES	
MUJERES	HOMBRES

g. Número de licencias de árbitros/as.

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

No procede en el ámbito de la Real Federación Española de Automovilismo, al no existir una estructura federativa diferenciada bajo la denominación de entrenadores o árbitros, siendo estas funciones asumidas por otras figuras técnicas propias de la disciplina.

NÚMERO DE LICENCIAS DE ÁRBITRAS/OS	
MUJERES	HOMBRES
TOTAL DE LICENCIAS DE ÁRBITROS/AS:	

h. Número de licencias de juezas/ces. - En el caso de la RFEDA

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

NÚMERO DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES	
MUJERES	HOMBRES
1665	7137
TOTAL DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES: 8802	

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

IMPORTANTE:

Acta de aprobación Plan de Igualdad Real Federación Española de Automovilismo

Reunida en Madrid a 20 Diciembre 2021, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Real Federación Española de Automovilismo, compuesta:

En representación de la empresa por:

Antonio Real Panisello, con DNI 19096837Y como Director Financiero]

Victor Bronchud Ros, con DNI 19100416C como Director RRHH

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Maria Lanzón Laga, con DNI 25475110B como Directora Relaciones Institucionales

Maria el Mar Mas Vázquez, con DNI 02522684K como Jefa de Contabilidad

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Real Federación Española de Automovilismo, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar,

Madrid a 20

de Diciembre

de 2021

Firma:



Firma:



PLAN DE IGUALDAD	
NÚMERO DE REGISTRO REGCON*	009565/2025
FECHA INSCRIPCIÓN REGCON	26/03/2025
FECHA DE VIGENCIA DESDE	01/01/2022
FECHA DE VIGENCIA HASTA	31/12/2025
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://www.rfeda.es/tufederacion/c/0/i/61493568/plan-de-igualdad?search=44408726#article
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE IGUALDAD EN FORMATO PDF	https://www.rfeda.es/docs/pdf/portal-de-transparencia/Plan_de_Igualdad_RFEDA.pdf

Se debe indicar que actualmente en la preparación del nuevo plan de Igualdad, se cuenta con una nueva Comisión para el desarrollo y seguimiento de este Plan y que en aras de la máxima transparencia se

encuentra publicada en la web:
<https://www.rfeda.es/tufederacion/c/0/i/61479039/comisiones-sociales>

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD:

- D. Victor Guillermo Bronchud Ros como responsable de RRHH en representación de la RFEDA
- D. Antonio Francisco Real Panisello como director Administrativo-financiero en representación de la RFEDA
- Director de Relaciones Institucionales en representación de la Plantilla
- D^a. Isabel Rubio como Secretaría de Presidencia en representación de la plantilla

- 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	MÓNICA RUIGÓMEZ
TELÉFONO DE CONTACTO	917299430
CORREO ELECTRÓNICO	prevencionacoso@rfeda.es
MIEMBROS DEL COMITÉ ASESOR EN MATERIA DE PROTECCIÓN	D. Andrés Fernández Cepeda (Junta Directiva RFEDA)

(especificar cargos)	Da. Eva María Navas Rodríguez (en representación de los deportistas)
	D. Jerónimo Cuerva (Presidente Comisión Voluntarios y Oficiales)
	D°. Eva Molleja Conde (Psicóloga)
ENLACE DE PUBLICACIÓN DE LOS DATOS DEL DELEGADO DE PROTECCIÓN Y DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ ASESOR	https://www.rfeda.es/tufederacion/c/0/i/61479039/comisiones-sociales?search=44408726#article
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://www.rfeda.es/tufederacion/c/0/i/60904107/protocolo-para-la-prevencion-deteccion-y-actuacion-frente-al-acoso-y-abuso-sexual?search=44408726#article
ENLACE DE DESCARGA DEL PROTOCOLO EN FORMATO PDF	https://www.rfeda.es/docs/pdf/PROTOCOLOVIOLENCIASEXUAL/PROTOCOLO VIOLENCIA SEXUAL firmado.pdf

- 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	Hector Atienza Díaz
TELÉFONO DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	hector.atienza@rfeda.es
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://www.rfeda.es/tufederacion/c/0/i/87505609/protocolo-de-proteccion-la-infancia-y-adolescencia-lopivi?search=44408726#article
ENLACE DE DESCARGA DEL PROTOCOLO EN FORMATO PDF	https://www.rfeda.es/docs/pdf/tu-federacion/infancia/RFEDA-PROTECCION INTREGAL A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA.pdf

- l. **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.

m. Otros, especificar.

FORMACIONES REALIZADAS			
DATOS GENERALES		PARTICIPACIÓN	
DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN	DURACIÓN (EN HORAS)	MUJERES	HOMBRES
Curso Igualdad en la empresa	15	4	5
TOTAL:	15	4	5

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.

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 Automovilismo establece una serie de objetivos específicos para el ejercicio siguiente, definidos a partir de indicadores cuantitativos y cualitativos 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, especialmente en relación con la participación femenina en el conjunto del ecosistema del automovilismo.

1. Participación y estructura organizativa

Incrementar la presencia femenina en la estructura federativa, especialmente en ámbitos técnicos, arbitrales y deportivos, promoviendo medidas que faciliten el acceso y permanencia de mujeres en dichos entornos.

Fomentar una mejora progresiva de la representación femenina en puestos de responsabilidad y órganos de decisión, mediante:

- procesos de selección abiertos y transparentes,
- promoción interna basada en criterios objetivos,
- y medidas de sensibilización dirigidas a reducir sesgos inconscientes.
- Impulsar acciones orientadas a incrementar la participación femenina en el ámbito deportivo federado (licencias), estableciendo como referencia un incremento progresivo anual de la participación femenina, especialmente en categorías base.

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, diversidad y sesgos inconscientes.

3. Conciliación y corresponsabilidad

Incrementar el conocimiento efectivo de las medidas de conciliación disponibles, mediante acciones de comunicación interna y evaluación a través de encuestas.

Fomentar el uso equilibrado de las medidas de conciliación, promoviendo su utilización también por parte de hombres, con el objetivo de reforzar la corresponsabilidad.

Evaluar el grado de utilización de las medidas existentes y detectar posibles barreras organizativas que limiten su aplicación efectiva.

4. Prevención del acoso y entorno seguro

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

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

Reforzar la percepción de entorno seguro dentro de la Federación mediante mecanismos de información, accesibilidad y confianza en los canales de actuación.

5. Seguimiento y evaluación

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

Consolidar un sistema de indicadores que permita medir la evolución en materia de:

- participación femenina,
- formación,
- conciliación,
- y percepción interna de igualdad.

Utilizar los resultados obtenidos como base para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, actualmente en fase de desarrollo.

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.

En nuestra federación TODOS nuestros campeonatos, competiciones o eventos

deportivos son MIXTOS, no existe diferenciación entre HOMBRES y MUJERES

S-CER (Super Campeonato de España de Rally)
CERA (Campeonato de España de Asfalto)
CERT (Campeonato de España de Rallye de Tierra)
CERTT (Campeonato de España de Rallye Todo Terreno)
CERVH (Campeonato de España de vehículos históricos)
CEM (Campeonato de España de Montaña)
CopaEM (Copa de España de Montaña)
CEAX (Campeonato de España de Auto Cross)
TCR Spain
RW (Racing Weekend)
CEK (Campeonato de España de Karting)
CERX (Campeonato de España de Rallye Cross)
CEEA (Campeonato de España de Energías Alternativas)
F4 Spanish Championship
CER (Campeonato de España de Resistencia)
GT- CET

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	0
DOTACIÓN DE PREMIO MASCULINO	0

5. Campeonatos y competiciones internacionales.

a. Seleccionador/a principal de equipos nacionales.

Nuestro seleccionador para el equipo nacional fue Antonio Rodriguez, dicho equipo se conformó para los FIA MOTORSPORT GAMES y estaba compuesto tanto de HOMBRES como MUJERES

SELECCIONADORES PRINCIPALES DE EQUIPOS NACIONALES			
SELECCIÓN ABSOLUTA			
ESPECIALIDAD/ CATEGORÍA	FEMENINA	MASCULINA	MIXTOS
FIA MOTORSPORT GAMES		H	

TOTAL SELECCIONADORES:	1
TOTAL SELECCIONADORAS:	

b. Participación en competiciones internacionales.

NÚMERO PARTICIPANTES EN COMPETICIONES INTERNACIONALES	
MUJERES	HOMBRES
TOTAL DE PARTICIPANTES:	

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 Automovilismo.

Asimismo, si bien la Federación ha contado con un Plan de Igualdad con vigencia 2022–2025, el grado de sistematización de la información y de los mecanismos de seguimiento no permitía, hasta la fecha, la construcción de series comparables suficientemente homogéneas.

Por tanto, el ejercicio 2026 constituye un punto de inflexión, en la medida en que se configura como el primer año en el que se dispone de una base metodológica más sólida para avanzar hacia un modelo de seguimiento progresivo y estructurado.

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, incluyendo estructura organizativa, licencias deportivas, estamentos técnicos y actividad formativa.
- La incorporación de indicadores cuantitativos que permiten medir de forma objetiva aspectos clave como la participación femenina en los distintos estamentos, la representación en órganos de decisión o el grado de implantación de las medidas de igualdad.
- La definición de objetivos concretos, medibles y alineados con el diagnóstico realizado, lo que permite establecer una base operativa para el seguimiento comparativo en ejercicios futuros.

En términos sustantivos, si bien todavía no es posible identificar tendencias consolidadas debido a la limitada disponibilidad de series históricas homogéneas, sí puede afirmarse que la Federación ha avanzado de manera significativa en la transición desde un enfoque inicial de diagnóstico hacia un modelo de gestión basado en indicadores y seguimiento continuo.

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

- la evolución de la participación femenina en el ámbito deportivo federado (licencias),
- la presencia de mujeres en órganos de gobierno y estamentos representativos,
- el impacto de las medidas de conciliación y corresponsabilidad,
- y el grado de implantación de las políticas de igualdad en la organización.

En consecuencia, el ejercicio 2026 debe interpretarse como el inicio de una nueva fase en la gestión de la igualdad dentro de la RFEDA, caracterizada por una mayor capacidad de medición, evaluación y planificación estratégica.