
PLAN DE IGUALDAD

MUJER Y DEPORTE

REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE SQUASH

Contenido

DEFINICIÓN 2

GESTIÓN ESTRUCTURA INTERNA 3

PLAN DE ACCION 4

 Objetivos generales del plan de acción 4

COMISIÓN DE IGUALDAD 5

 Funciones de la Comisión de Igualdad 6

 Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad 6

MODIFICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 7

DEFINICIÓN

Este Plan de Igualdad de género de la Real Federación Española de Squash, en adelante RFES, tiene como objetivo, la igualdad entre hombres y mujeres, niños y niñas. En estos últimos años en la RFES, la paridad es algo por lo que venimos trabajando con convencimiento con la aspiración de implantar una estructura federativa moderna, que dé respuesta a los profundos cambios sociales conseguidos en las últimas décadas.

Desde hace años, en el seno de la REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SQUASH, se encuentra implantado el Departamento de Mujer y Deporte con el objetivo de identificar y corregir los aspectos básicos que condicionan la participación de las mujeres en todos los estamentos de nuestro ámbito federativo para poder garantizar el respeto al Principio de Igualdad que permita conseguir un ámbito deportivo más igualitario.

Este plan no es únicamente, un conjunto de medidas concretas a conseguir, sino que es un compromiso y un objetivo transversal para garantizar y hacer realidad la igualdad en nuestra organización, delegaciones y clubes, así como de las actividades que en ella llevamos a cabo.

La directiva de la RFES se compromete a llevar a cabo la implantación de este Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico de su cultura; concediendo a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y realzando un valor clave en nuestra política de gestión.

Aun sabiendo que el problema de la desigualdad es una cuestión de amplio calado social, y que su solución formará parte del compromiso de otros sectores que exceden nuestras competencias (educativo, político, económico, etc.), la RFES, mediante este Plan de Igualdad asume el compromiso de contribuir a la cultura de la igualdad en nuestro ecosistema deportivo.

Para continuar superando estas desigualdades, es fundamental dar cumplimiento efectivo a los mandatos legales en materia de igualdad que abordan, entre otras cuestiones, el deber de promover el empoderamiento de las mujeres, el cambio de valores, el fomento y el reconocimiento del deporte practicado por mujeres, la superación de las trabas que impiden o dificultan el acceso de mujeres a determinadas actividades deportivas, el incremento de la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas de desarrollo del deporte, la prohibición de las actividades deportivas discriminatorias por razón de sexo y, en general, remover los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El marco para el plan de igualdad la RFES, lo ha planteado desde dos ámbitos, la gestión interna y la gestión deportiva.

GESTIÓN ESTRUCTURA INTERNA

Durante todo este tiempo, la RFES, ha formalizado el compromiso de la directiva con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reafirmando este compromiso en este Plan de Igualdad 2024-2028. Se ha constituido la Comisión de Igualdad con el objetivo, entre otros, de aprobar este Plan.

La implicación de la dirección de la RFES en esta materia es fundamental para conseguir una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la organización, y poner en valor el presente Plan de Igualdad para que sea el instrumento a través del cual se produzca:

- La eliminación y prevención de cualquier tipo de discriminación o acoso por razón de género.
- Una optimización de las capacidades de toda la plantilla y organigrama.
- El aumento del compromiso con la organización.
- Y como consecuencia de todo lo anterior, una mejora de los resultados de gestión y funcionamiento.

Administración. – La administración de la RFES cuenta con 5 personas en plantilla, de las cuales 3 son mujeres y 2 son hombres.

Junta Directiva (constituida formalmente tras las elecciones a la Presidencia de la RFES y Comisión Delegada celebradas el pasado 30 de noviembre de 2024): 5 mujeres y 6 hombres. Desde la legislación pasada esta Federación viene cumpliendo con los mínimos recomendables.

Comisión Delegada de la RFES (constituida formalmente tras las elecciones a la Presidencia de la RFES y Comisión Delegada el pasado 30 de noviembre de 2024): 03 mujeres (1 en el estamento de Federaciones Territoriales, y 2 en el estamento de clubes) y 15 hombres. Desde la legislación pasada esta Federación viene cumpliendo con los mínimos recomendables, pero se han producido 2 bajas de mujeres miembros integrantes de esta comisión. Una de ellas ha sido cubierta mediante elecciones parciales celebradas en fecha 18-12-2025 por un hombre y la otra plaza ha sido cubierta por otro hombre al recibir una única candidatura en fecha 17-02-2026.

Asamblea General de la RFES (constituida formalmente tras las elecciones a miembros de la Asamblea General celebradas el pasado 29 de octubre de 2024): 10 mujeres (2 en el estamento de Federaciones Territoriales, 3 en el estamento de clubes, 4 en el estamento de deportistas y 1 en el estamento de técnicos) y 36 hombres.

En cuanto al número de licencias deportivas femeninas y masculinas, en el año 2024 se ha computado un total de 2.071 licencias, de las cuales 401 son de mujeres y 1.670 de hombres. Mientras que en el año 2025 se ha computado un total de 2.248 licencias, de las cuales 537 son de mujeres y 1.711 de hombres.

Se ha trabajado mucho en la visualización y difusión de la importancia de la presencia de las mujeres en la federación, tanto en el ámbito deportivo como en el ámbito de la gestión y administración de la RFES, para ir aumentando el número de mujeres federadas.

RELACIÓN DE MUJERES QUE INTEGRAN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA RFES.

ADMINISTRACION	2 mujeres, que representan un 50%
JUNTA DIRECTIVA	6 mujeres, que representan un 55%
COMISION DELEGADA	3 mujeres, que representan un 20%
ASAMBLEA GENERAL	10 mujeres, que representan un 21%

RELACIÓN DE MUJERES CON LICENCIA FEDERATIVA RFES.

AÑO 2024	197 mujeres, que representan un 17%
AÑO 2025	181 mujeres, que representan un 15%

PLAN DE ACCION

La RFES se ha comprometido en realizar una serie de acciones para integrar entre sus órganos federativos la presencia femenina, así como fomentar mayor presencia en la práctica deportiva de las mujeres. A pesar de que su estructura directiva es limitada, tienen una firme voluntad de seguir realizando procesos que conlleven cambios positivos en este sentido.

La implementación del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de género, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el hecho de recoger las acciones y recopilación estadística de presencia femenina en nuestros diferentes estamentos también genera una toma de conciencia de todo el trabajo realizado hasta el momento y posterior en relación del fomento de la igualdad de las mujeres en la federación. Además de ello, conlleva una reflexión acerca de la perspectiva de género y su necesaria sistematización en todos los ámbitos de la federación.

Para todo ello, la RFES ha considerado conveniente la creación de una Comisión de Igualdad.

Objetivos generales del plan de acción

La implementación del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de género, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.
- Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la federación.
- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

- Aumentar de forma progresiva la participación de las mujeres en los espacios de opinión y toma de decisiones de la RFES.
- Incluir mujeres en el staff técnico de las selecciones nacionales
- Participar en las propuestas que desde la Dirección General de Deporte se hagan en políticas de Igualdad.
- Ayudar a los diferentes estamentos de la RFES, invitando a indicar en sus estatutos la igualdad de oportunidades y de la perspectiva de género.
- Divulgar el Plan de Igualdad entre las federaciones autónomas y clubes de la RFES.
- Establecer un patrón de comunicación no sexista en correos electrónicos, RRSS, Web Oficial y notas de prensa.
- Modificar los textos normativos a lenguaje igualitario.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad
- Aumentar progresivamente el número de técnicos deportivos femeninas.
- Promover la participación de mujeres en los cursos de instructores/as.
- Fomentar una competición mixta entre equipos donde no es posible la separación por genero debido a la baja participación.
- Abordar las experiencias positivas de jóvenes deportistas, y difundirlas como buenas prácticas a través de redes sociales de hombres y mujeres en igualdad.
- Establecer un sistema de recogida de datos por sexo por tipo de actividad, que permita analizar la participación desde la perspectiva de género.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Esta comisión creada por la RFES tiene como misión el cumplimiento de este <Plan de Igualdad acordado y evaluando su impacto en la mejora en materia de igualdad en la federación. Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, definiendo las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad.

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el nuevo RD y se llevará a cabo según los estándares establecidos.

Esta comisión se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, y se reunirán de forma ordinaria cuatrimestralmente.

Para este periodo sus miembros serán las siguientes:

- **Responsable Estamento Deportistas:** Dña. Cristina Gómez
- **Responsable Estamento Técnicos:** Dña. Margaux Pitarch
- **Responsable Estamento Jueces-Árbitros:** Dña. Sofia Mateos

Funciones de la Comisión de Igualdad

- Interpretar el Plan de Igualdad
- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a todos los estamentos deportivos sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar indicadores de análisis para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos segregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género e informar anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores.

Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento de este, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello la RFES, evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción del público objetivo de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de estas.

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión de Igualdad creado para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

MODIFICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad, podrá adoptar acuerdos que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de las atribuciones que le competen.

El Plan de Igualdad deberá ser ratificado por la Junta Directiva de la RFES. Si hubiera

alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta al departamento del CSD competente en esta materia.

La vigencia de este Plan de Igualdad, corresponderá al periodo electivo.

En Madrid, a 18 de marzo de 2026.