

INFORME ANUAL DE IGUALDAD DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAZA



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 Caza (RFEC) 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.

Debe destacarse que, si bien la RFEC no se encuentra legalmente obligada a disponer de un Plan de Igualdad por razón de su dimensión de plantilla, ha procedido a su aprobación de forma voluntaria, lo que constituye una manifestación expresa de su compromiso institucional con la igualdad.

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

El presente informe se enmarca en el desarrollo y seguimiento de dos instrumentos fundamentales:

3.1. Plan de Igualdad de la RFEC (2024–2028)

El Plan de Igualdad aprobado a finales de 2024 constituye el eje central de la política de igualdad de la Federación, definiendo:

- Un diagnóstico previo de situación
- Objetivos concretos de igualdad
- Medidas estructuradas y evaluables
- Sistemas de seguimiento y evaluación

Su finalidad es identificar posibles situaciones de desigualdad y establecer medidas que permitan eliminar cualquier discriminación por razón de sexo

3.2. Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

En cumplimiento de la Ley del Deporte, la RFEC ha aprobado un Plan específico de conciliación, con un enfoque amplio que abarca tanto la estructura interna como la actividad deportiva.

Este plan tiene como objetivos:

- Promover la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral
- Incrementar la corresponsabilidad
- Favorecer la flexibilidad organizativa
- Mejorar el bienestar del personal

Incluye medidas concretas como:

- Horarios flexibles
- Teletrabajo parcial
- Política de desconexión digital
- Permisos adicionales
- Medidas específicas de protección por maternidad

4. Objetivos del informe

El Informe Anual de Igualdad 2026 de la RFEC persigue:

- Analizar la situación actual de la Federación en materia de igualdad.
- Evaluar el grado de implantación del Plan de Igualdad.
- Identificar posibles desequilibrios estructurales.
- Detectar áreas de mejora operativa.
- Valorar el impacto de las medidas de conciliación.
- Incorporar la percepción interna del personal.
- Establecer una base para el seguimiento en ejercicios futuros.

5. Consideración inicial sobre el punto de partida (2025–2026)

El Informe Anual de Igualdad correspondiente al ejercicio 2025 constituyó una primera aproximación estructurada al análisis de la igualdad en la RFEC, permitiendo identificar los principales ámbitos de mejora y establecer las bases del actual Plan de Igualdad .

El ejercicio 2026 representa, por tanto, el **primer año de seguimiento efectivo del Plan**, lo que permite avanzar desde una fase diagnóstica hacia un modelo de evaluación progresiva, con incorporación de indicadores y criterios de medición más definidos.

INFORME ANUAL DE IGUALDAD	
NOMBRE DE PERSONA DE CONTACTO	Tomás Manzano Urso
CORREO ELECTRÓNICO	secretaria@fecaza.com
TELÉFONO	913111411

ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL INFORME EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://fecaza.com/portal-de-transparencia/
ENLACE DE DESCARGA DEL INFORME EN FORMATO PDF	

2. Procedimiento de elaboración y participación.

El presente Informe Anual de Igualdad de la Real Federación Española de Caza (RFEC) 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,
- estructura y distribución de la plantilla,
- número de licencias deportivas, técnicas y arbitrales,
- participación en las distintas disciplinas y actividades federativas,
- procesos de selección, contratación y promoción,
- formación desarrollada por el personal,
- y organización de competiciones y actividades deportivas.

Este análisis permite identificar posibles situaciones de **desequilibrio estructural**, así como fenómenos de **segregación horizontal y vertical**, particularmente relevantes en una Federación donde, tal y como se puso de manifiesto en el diagnóstico del Plan de Igualdad, existe una **infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad**, frente a una mayor presencia en posiciones administrativas .

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

- las medidas implementadas en el marco del **Plan de Igualdad aprobado en 2024**,
- el grado de desarrollo del **Plan de Conciliación y Corresponsabilidad**,
- y los procedimientos internos en materia de **selección, organización del trabajo, formación, promoción profesional y prevención de conductas discriminatorias**.

Asimismo, se ha tenido en consideración la información obtenida durante la fase de diagnóstico y el inicio del seguimiento del Plan de Igualdad, incluyendo:

- cuestionarios internos dirigidos al personal,
- análisis organizativos realizados en la fase de diagnóstico,
- y la información cualitativa derivada de la interacción con los distintos departamentos.

Este enfoque metodológico resulta especialmente relevante en el caso de la RFEC, donde el reducido tamaño de la estructura laboral exige una **interpretación cualitativa reforzada de los datos**, evitando conclusiones estrictamente estadísticas y priorizando el análisis contextual.

En conjunto, esta metodología permite no solo describir la situación actual, sino también **evaluar la eficacia de las medidas adoptadas, identificar riesgos potenciales y orientar la toma de decisiones en materia de igualdad**.

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, 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 federados,
- jueces y oficiales vinculados a la actividad cinegética,
- personal técnico y personal de apoyo,
- y miembros de los órganos de gobierno y representación, incluyendo la Asamblea General.

Este enfoque participativo reviste especial importancia en el ámbito de la caza deportiva, donde la estructura federativa se caracteriza por una **amplia base social y territorial**, con una fuerte implantación en el ámbito autonómico y una diversidad significativa de perfiles (deportivos, técnicos, organizativos y asociativos).

El objetivo de esta participación es garantizar que el informe refleje una **realidad representativa, plural y alineada con la actividad efectiva de la Federación**, incorporando no solo la dimensión organizativa interna, sino también la realidad del ecosistema deportivo en el que opera.

El proceso de elaboración del informe ha sido coordinado por el área responsable en materia de igualdad de la RFEC, 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 en el marco del **Plan de Igualdad aprobado en 2024**, cuya fase inicial de implementación ha permitido:

- iniciar mecanismos de seguimiento de las medidas previstas,
- identificar primeras dificultades operativas en su aplicación,
- y establecer criterios básicos para la evaluación de resultados.

Del mismo modo, el desarrollo del **Plan de Conciliación y Corresponsabilidad** ha contribuido a reforzar la integración de la igualdad en la gestión organizativa, especialmente en ámbitos relacionados con la organización del tiempo de trabajo y el bienestar del personal.

Esta base previa ha permitido dotar al presente informe de:

- mayor coherencia metodológica,
- continuidad en el análisis respecto al diagnóstico inicial,
- y una primera aproximación a la evaluación estructurada de las políticas de igualdad.

En este sentido, el informe no se limita a reflejar una fotografía estática, sino que se configura como un **instrumento de transición hacia un modelo de seguimiento sistemático**, que permitirá en ejercicios futuros consolidar una evaluación más precisa, comparativa y orientada a resultados.

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 Caza refleja una distribución equilibrada entre mujeres y hombres en su estructura, si bien la diferencia numérica total viene determinada por la inclusión de la Presidencia, lo que sitúa el cómputo global en 4 mujeres y 5 hombres

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN JUNTA DIRECTIVA*	
MUJERES	HOMBRES
4	5
TOTAL MIEMBROS DE LA JUNTA: 9	

b. Composición de la Asamblea u órgano equivalente.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN ASAMBLEA*		
ESTAMENTOS	MUJERES	HOMBRES
PRESIDENTE/A		1
FEDERACIONES AUTONÓMICAS	3	15
CLUBES	0	50
DEPORTISTAS	3	27
ALTO NIVEL	4	6
OTROS COLECTIVOS	2	8
	TOTAL: 12	TOTAL: 107

La Asamblea General de la Real Federación Española de Caza está compuesta por un total de 119 miembros, de los cuales solo 12 son mujeres y 107 hombres, lo que representa una participación femenina muy baja

Esta distribución pone de manifiesto una significativa infrarrepresentación femenina en el principal órgano de gobierno y representación de la Federación, 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.

En relación con la composición de la Asamblea General, la significativa infrarrepresentación femenina debe interpretarse en el contexto estructural del propio ecosistema deportivo de la caza, tradicionalmente caracterizado por una participación mayoritariamente masculina. Esta realidad se refleja de forma clara en la distribución de las licencias federativas, donde la presencia femenina resulta notablemente minoritaria en

términos relativos. En consecuencia, la configuración de los órganos de representación, basada en procesos democráticos dentro de los distintos estamentos federativos, tiende a reproducir esta distribución de base. No obstante, esta circunstancia no excluye la necesidad de impulsar, desde una perspectiva estratégica y a medio plazo, medidas orientadas a fomentar la participación femenina en el ámbito deportivo federado, como vía indirecta para avanzar hacia una mayor representatividad equilibrada en los órganos de gobierno.

c. Composición de la Comisión Mujer y Deporte.

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMISIÓN MUJER Y CAZA	
MUJERES	HOMBRES
4	0
TOTAL MIEMBROS DE LA COMISIÓN MYD: 4	

PRESIDENTE/A O RESPONSABLE DE LA COMISIÓN MUJER Y DEPORTE	
NOMBRE Y APELLIDOS	Dña. Lorena Martínez Frigols. Nazaret Tarjuelo Redondo Esther Julia Vilalta María de Pascual Rodríguez
CORREO ELECTRÓNICO	rfec@fecaza.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 Caza 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	Presidente RFEC	secretaria@fecaza.com
	2.Secretario General RFEC	secretaria@fecaza.com
	3. Técnico de la RFEC	Paula Merino marketing@fecaza.com

NÚMERO DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN RECIBIDAS	Seis
NÚMERO DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN APROBADAS	Seis
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PLAN DE CONCILIACIÓN EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://fecaza.com/portal-de-transparencia/
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE CONCILIACIÓN EN FORMATO PDF	https://fecaza.com/download/1641/plan-de-igualdad-y-conciliacion/15123/plan-de-conciliacion-y-corresponsabilidad-rfec.pdf

e. Número de licencias deportivas femeninas y masculinas.

NÚMERO DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS	
MUJERES	HOMBRES
5.533	321.452
TOTAL DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS: 326.985	

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 Caza, 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 Caza, 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:	

Número de licencias de Delegados. - En el caso de la RFEC

RELACIÓN DE LICENCIAS DE DELEGADOS/AS	
MUJERES	HOMBRES
1	9
TOTAL: 10	

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

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

NÚMERO DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES	
MUJERES	HOMBRES
9	341
TOTAL DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES: 350	

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

IMPORTANTE:

PLAN DE IGUALDAD	
NÚMERO DE REGISTRO REGCON*	JB81AS11
FECHA INSCRIPCIÓN REGCON	14/03/2025
FECHA DE VIGENCIA DESDE	01/12/2024
FECHA DE VIGENCIA HASTA	31/12/2028
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://fecaza.com/portal-de-transparencia/
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE IGUALDAD EN FORMATO PDF	https://fecaza.com/download/1641/plan-de-igualdad-y-conciliacion/15124/plan-de-igualdad-rfec-2024.pdf

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	Juan Pascual Herrera Coronado
TELÉFONO DE CONTACTO	913111411
CORREO ELECTRÓNICO	jpherrera@fecaza.com
MIEMBROS DEL COMITÉ ASESOR EN MATERIA DE PROTECCIÓN (especificar cargos)	

ENLACE DE PUBLICACIÓN DE LOS DATOS DEL DELEGADO DE PROTECCIÓN Y DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ ASESOR	https://fecaza.com/portal-de-transparencia/
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://fecaza.com/portal-de-transparencia/
ENLACE DE DESCARGA DEL PROTOCOLO EN FORMATO PDF	https://fecaza.com/download/168/protocolo-para-la-prevencion/4253/protocolo-acoso-sexual.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	Tomás Manzano Urso
TELÉFONO DE CONTACTO	913111411

CORREO ELECTRÓNICO	secretaria@fecaza.com
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://fecaza.com/portal-de-transparencia/
ENLACE DE DESCARGA DEL PROTOCOLO EN FORMATO PDF	https://fecaza.com/download/1730/protocolo-de-actuacion-infantil/15220/protocolo-de-actuacion-frente-a-la-violencia-y-de-proteccion-integral-a-la-infancia-y-a-la-adolescencia-rfec.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
Curso Igualdad en la empresa	7	4	3
TOTAL:	7	4	3

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.

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 Caza establece una serie de objetivos específicos para el próximo ejercicio, 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, seguimiento y mejora progresiva, orientadas a reforzar la eficacia de las medidas adoptadas y a corregir los desequilibrios identificados en el diagnóstico, teniendo en cuenta las particularidades estructurales de la Federación, especialmente su reducida dimensión organizativa y la amplitud de su base deportiva.

1. Participación y estructura organizativa

Fomentar una evolución progresiva hacia una mayor presencia femenina en la estructura federativa

El impulso de la participación femenina en el ámbito deportivo federado, especialmente en el acceso a licencias y en la participación en actividades organizadas por la Federación, promoviendo una evolución positiva en términos relativos.

Dada la dimensión de la estructura interna, estos objetivos se plantean desde una perspectiva cualitativa y progresiva, más que mediante objetivos rígidos de carácter porcentual.

2. Formación en igualdad

Reforzar la integración del principio de igualdad mediante acciones formativas dirigidas a la plantilla y a los órganos de la Federación.

A tal efecto, se establece:

- El desarrollo de, al menos, una acción formativa específica en materia de igualdad, no discriminación o prevención del acoso durante el ejercicio.
- La promoción de la participación de la plantilla en acciones formativas relacionadas con igualdad y conciliación, adaptando su alcance a la dimensión real de la organización.

3. Conciliación y corresponsabilidad

Consolidar el conocimiento y la aplicación efectiva del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad aprobado por la Federación.

En particular, se prevé:

- Incrementar el conocimiento de las medidas de conciliación disponibles mediante acciones de comunicación interna.
- Evaluar el grado de conocimiento y percepción de dichas medidas a través de herramientas internas (encuestas o consultas).
- Promover un uso equilibrado de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres, fomentando la corresponsabilidad.
- Analizar posibles barreras organizativas que puedan limitar la aplicación efectiva de las medidas previstas en el plan.

4. Prevención del acoso y entorno seguro

Reforzar los mecanismos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como la percepción de un entorno seguro dentro de la organización.

- A tal efecto, se establece:
- Garantizar la difusión del protocolo de prevención del acoso entre el conjunto de la plantilla.
- Desarrollar, al menos, una acción de sensibilización o comunicación específica en esta materia.
- Mejorar el nivel de conocimiento de los canales de actuación disponibles, fomentando la confianza en los mecanismos establecidos.

5. Seguimiento y evaluación

Avanzar en la consolidación de un sistema de seguimiento que permita medir de forma progresiva el grado de implantación de las políticas de igualdad.

En particular, se prevé:

Promover la realización de una encuesta interna de igualdad, conforme a lo previsto en el propio Plan de Igualdad, con un nivel de participación adecuado a la dimensión de la plantilla.

Utilizar los resultados obtenidos como base para el ajuste y desarrollo de futuras medidas, así como para la revisión del propio Plan de Igualdad en función de su grado de implementación.

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.

NÚMERO DE CAMPEONATOS, COMPETICIONES O EVENTOS DEPORTIVOS OFICIALES ORGANIZADOS	
FEMENINOS	MASCULINOS
411	2244
TOTAL:	2670

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 equivalente en ambas categorías
DOTACIÓN DE PREMIO MASCULINO	Dotación equivalente en ambas categorías

5. Campeonatos y competiciones internacionales.

a. Seleccionador/a principal de equipos nacionales.

SELECCIONADORES PRINCIPALES DE EQUIPOS NACIONALES			
SELECCIÓN ABSOLUTA			
ESPECIALIDAD/ CATEGORÍA	FEMENINA	MASCULINA	MIXTOS
TOTAL SELECCIONADORES:			

TOTAL SELECCIONADORAS:	
---------------------------	--

La RFEC no precisa, por el momento, de seleccionadores/as para los equipos nacionales, ya que los criterios de selección y composición de los equipos nacionales de especialidades y categorías reconocidas por el CSD se establecen a partir de los criterios, parámetros y resultados que se establecen mediante resolución anualmente.

b. Participación en competiciones internacionales.

NÚMERO PARTICIPANTES EN COMPETICIONES INTERNACIONALES	
MUJERES	HOMBRES
5	18
TOTAL DE PARTICIPANTES:	23

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 Caza.

En este sentido, debe señalarse que el Informe Anual de Igualdad correspondiente al ejercicio 2025 constituyó una primera aproximación estructurada al análisis de la igualdad en la Federación, con un marcado carácter diagnóstico, sin que existiera aún una sistematización suficiente de la información ni un sistema consolidado de indicadores que permitiera realizar comparaciones homogéneas en el tiempo.

Asimismo, el Plan de Igualdad de la RFEC, aprobado en 2024, se encuentra actualmente en su fase inicial de implementación, lo que implica que los mecanismos de seguimiento, evaluación y medición se encuentran en proceso de consolidación.

Por tanto, el ejercicio 2026 constituye un **punto de inflexión en la gestión de la igualdad dentro de la Federación**, en la medida en que se configura como el primer año en el que se comienza a avanzar hacia un modelo de seguimiento progresivo, estructurado y basado en criterios metodológicos más definidos.

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

- La progresiva **sistematización de la recogida de datos desagregados por sexo**, tanto en el ámbito organizativo como en el deportivo, incluyendo estructura interna, licencias federativas y actividad formativa.
- La **incorporación inicial de indicadores de seguimiento**, que permiten comenzar a medir de forma objetiva determinados aspectos clave, si bien todavía en una fase de desarrollo y ajuste metodológico.
- La **alineación entre diagnóstico, objetivos y medidas**, derivada de la implementación del Plan de Igualdad, lo que permite establecer una base coherente para el seguimiento en ejercicios posteriores.

En términos sustantivos, si bien todavía no es posible identificar tendencias consolidadas —debido a la limitada disponibilidad de series históricas homogéneas y a la fase inicial de implantación del Plan—, sí puede afirmarse que la Federación ha avanzado de forma significativa en la transición desde un enfoque eminentemente diagnóstico hacia un modelo de gestión progresivamente orientado a la evaluación y seguimiento.

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

- la evolución de la participación femenina en el ámbito deportivo federado,
- la presencia de mujeres en órganos de gobierno y estructura organizativa,
- el grado de conocimiento y utilización de las medidas de conciliación,
- y el nivel de implantación efectiva de las políticas de igualdad dentro de la Federación.

En este contexto, debe tenerse en cuenta que, dada la reducida dimensión de la estructura interna de la RFEC, el análisis de la evolución en determinados ámbitos organizativos deberá interpretarse con cautela, priorizando una aproximación cualitativa y contextual frente a una lectura estrictamente estadística.

En consecuencia, el ejercicio 2026 debe interpretarse como el inicio de una nueva fase en la gestión de la igualdad dentro de la Real Federación Española de Caza, caracterizada por una creciente capacidad de estructuración de la información, medición progresiva de resultados y consolidación de un enfoque orientado a la mejora continua.