



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

II PLAN DE IGUALDAD 2026 – 2030

MARZO DE 2026 A MARZO 2030



1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO NORMATIVO	6
3.	DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO.....	8
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	9
5.	DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	12
	5.1 Sobre la organización	12
	5.2 Situación de las mujeres en el sector	13
6.	METODOLOGÍA DE ESTUDIO.....	15
7.	DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA	19
7.1	Gestión transversal de la igualdad.....	19
	7.1.1 Informe anual de igualdad	21
	7.1.2 Convenio de aplicación	22
o	7.2 Características distribución personal	23
	▪ Proporción mujeres y hombres.....	24
	▪ Distribución por edades.....	25
	▪ Distribución por antigüedad.....	26
	▪ Distribución por antigüedad y puesto	27
	▪ Distribución por tipo de contrato	28
o	7.3 Procesos de selección, contratación y promoción	29
	▪ 7.3.1 Datos de altas, bajas definitivas.....	30



▪	7.3.2 Promociones	32
o	7.3 Clasificación, infrarrepresentación y trabajos de igual valor	33
o	Puntuación y agrupación de los puestos.....	38
o	7.4 Condiciones de trabajo y conciliación	41
	7.4.1 Tipología de jornada y horarios.....	42
	7.4.1 Reducciones y jornadas parciales	42
o	7.5 Auditoría salarial.....	43
o	7.7 Comunicación y lenguaje no sexista	46
o	7.8 Formación y sensibilización.....	50
o	7.9 Salud laboral	53
o	7.10 Acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género	55
o	7.11 Conclusiones	57
8.	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.....	64
9.	CRONOGRAMA	9191
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	94



1. INTRODUCCIÓN

A lo largo del siglo XX y comienzos del XXI, la igualdad entre mujeres y hombres ha dejado de ser un ideal abstracto para convertirse en un principio normativo que guía políticas y leyes en todo el mundo. Desde la fundación de las Naciones Unidas en 1945, que prohibió la discriminación por sexo en su Carta, hasta la adopción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, se ha construido un marco internacional sólido para proteger los derechos de las mujeres y promover su plena participación en la sociedad. Entre estos avances, la Declaración de Beijing de 1995 marcó un antes y un después, subrayando la necesidad de abordar la desigualdad de manera estructural, incorporando la perspectiva de género en todas las políticas y evaluando las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

En Europa, la igualdad de género ha sido un eje central de la evolución jurídica y social. La Carta Social Europea, inicialmente adoptada en 1961 y revisada en 1996, reconoce el derecho de mujeres y hombres a igual remuneración y protección laboral, incluyendo la maternidad y la enfermedad. Los tratados de la Unión Europea, desde Ámsterdam en 1999 hasta el consolidado de 2012, refuerzan este principio, estableciendo la igualdad como un valor fundamental que debe guiar las políticas y acciones de los Estados miembros. La Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la Directiva 2006/54 completan este marco, prohibiendo la discriminación laboral y promoviendo condiciones de trabajo equitativas y oportunidades igualitarias para todos.

En el contexto español, la Constitución de 1978 sitúa la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y encomienda a los poderes públicos la responsabilidad de garantizar su efectividad. A partir de ahí, leyes y decretos específicos, como la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto Ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, han concretado estas obligaciones en el ámbito laboral. Estos instrumentos regulan la elaboración de planes de igualdad, su registro, seguimiento y auditoría, así como la transparencia retributiva, asegurando



que la igualdad no sea solo un principio escrito, sino una práctica real que elimine la discriminación por razón de sexo y fomente la corresponsabilidad y la equidad en todos los niveles de la empresa y la sociedad.

Este documento reúne una serie de indicadores destinados a reflejar la situación de la Real Federación de Fútbol de España desde un enfoque de género, es decir, a examinar cómo se configuran y desarrollan las relaciones entre mujeres y hombres dentro del entorno laboral de la organización.

De este modo, se obtiene una visión cuyos puntos de mejora se transforman en las medidas a aplicar en los siguientes 4 años, habiéndose negociado en el seno de la comisión negociadora, con indicadores de seguimiento, recursos necesarios y calendario de implantación.



2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en materia de igualdad y prevención de la discriminación se construye sobre bases internacionales, europeas y nacionales que buscan garantizar los derechos de todas las personas, con especial atención a las mujeres. A nivel internacional, principios fundamentales se establecen en la **Carta de las Naciones Unidas** (1945) y en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948), mientras que la **Organización Internacional del Trabajo** ha desarrollado convenios específicos sobre discriminación laboral, protección de la maternidad y conciliación de responsabilidades familiares. La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** y resoluciones de la ONU refuerzan el compromiso global con la igualdad de género.

En el ámbito europeo, la protección de la igualdad se refleja en la **Carta de Derechos Fundamentales de la UE**, los tratados fundacionales como el de Roma, y los tratados de Maastricht y Ámsterdam, que incorporan la igualdad y la acción positiva como principios rectores de las políticas comunitarias. Las recomendaciones de la Comisión y del Consejo de Europa, junto con directivas específicas sobre igualdad en el empleo, seguridad social, conciliación, protección de embarazadas, acceso a bienes y servicios y transparencia salarial, han configurado un marco robusto para garantizar derechos y oportunidades equivalentes para mujeres y hombres. Asimismo, convenios como el de Estambul abordan de manera explícita la prevención de la violencia contra las mujeres.

En España, este compromiso se traduce en un conjunto de normas nacionales que refuerzan la igualdad efectiva y la protección frente a la discriminación y la violencia de género. La **Constitución Española** establece el principio de igualdad y la obligación de los poderes públicos de garantizarlo, mientras que leyes orgánicas como la 3/2007 sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, la 1/2004 de protección integral contra la violencia de género, o la 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, desarrollan derechos concretos. A nivel laboral, los **reales**



decretos sobre planes de igualdad y transparencia salarial, junto con la legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar y la regulación de los contratos del sector público, completan un marco normativo amplio. Este conjunto se complementa con planes estratégicos y convenios colectivos de aplicación, asegurando que las políticas de igualdad y no discriminación se implementen de manera coherente y efectiva en el ámbito laboral y social.



3. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO

En la Real Federación Española de Fútbol, (en adelante RFEF) se reconoce que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres no es solo un principio legal, sino un valor fundamental de la organización. Por ello, la compañía se compromete a implementar y desarrollar políticas que garanticen que ninguna persona sufra discriminación por género, ya sea directa o indirecta, y a promover activamente medidas que permitan alcanzar una igualdad real en todos los ámbitos internos. La igualdad se integra, así como un pilar estratégico dentro de la política corporativa y de gestión de personas, alineándose con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Este compromiso incluye también la protección de la dignidad y la intimidad de todas las personas empleadas, asegurando un entorno laboral libre de cualquier forma de acoso o discriminación, ya sea por origen racial o étnico, condición social, religión, convicciones, ideas políticas, afiliación sindical, lengua, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Asimismo, se protege expresamente a quienes ejerzan derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, evitando cualquier trato desfavorable derivado de su ejercicio.

La Dirección de la RFEF asume la responsabilidad de difundir y reforzar este compromiso en toda la organización, impulsando las acciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los objetivos y principios establecidos en el Plan de Igualdad no se quedan en el papel: se implementan mediante medidas concretas y prácticas que buscan avanzar hacia una igualdad real dentro de la empresa y, de manera más amplia, contribuir al progreso social en este ámbito.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla y todos los centros de trabajo de la RFEF, y tendrá una vigencia de 4 años. Hemos de tener en cuenta que en la actualidad la RFEF solo tiene un centro operativo de trabajo sitio en la plaza Luis Aragonés s/n 28232 Las Rozas de Madrid y otro centro situado en la calle Mateo Inurria 26 – 28036 Madrid el cual carece de actividad profesional alguna. Recientemente se ha adquirido un nuevo centro de trabajo en la calle Gabriel García Márquez 4 -28032 Las Rozas – Madrid, el cual también carece de actividad profesional.

Este plan se extiende a los siguientes centros y personas, contemplando el 100% de la plantilla.

	Hombre	Mujer	Total
A Coruña	1		1
Barcelona	1		1
Bilbao	1		1
Cáceres	1		1
Cádiz	1		1
Cuenca	1		1
Gijón	1		1
Las Palmas G.C.		1	1
Logroño	1		1
Madrid	404	145	549
Murcia	1		1
Palma de Mallorca	1		1
Pamplona	1		1
Santa Cruz de Tenerife	1		1
Santander	1		1
Sevilla	1		1
Valencia	1		1
Valladolid	1		1
Zaragoza	1		1
Total general	421	146	567



Respecto a los 18 trabajadores desplazados a las distintas Federaciones Territoriales (entidades independientes de la RFEF) hemos de destacar que estos son trabajadores que pertenecen a al RFEF cuyo centro de trabajo está situado en la plaza Luis Aragones s/n 28232 Las Rozas de Madrid,

Por tanto, el centro de trabajo de gestión es el sito en Madrid y el resto de la dispersión es consecuencia propia de las necesidades del servicio ofertado.

La entrada en vigor del Plan se producirá en el momento de su firma y tendrá una duración de **cuatro años. Seis meses antes de su vencimiento** se iniciará la negociación del nuevo Plan, tomando como referencia los informes de seguimiento, la evaluación final del presente y la actualización del diagnóstico de situación. Por ello, la vigencia de este será desde el **día 25 de marzo de 2026 hasta el 24 de marzo de 2030.**



La comisión negociadora del plan de igualdad, que se conformó el pasado 16 de marzo de 2026, y que firma el presente plan, presenta la siguiente composición:

Representación de la empresa:

- Jorge Fernández (Director de Organización y Gestión de Personas)
- Gema Gonzalo (Personal Técnico RRHH)
- Ana Álvarez (Personal Técnico RSC)

Representación legal de las personas trabajadoras / representantes sindicales / parte social:

- Raquel de Segovia (UGT)
- Diana Bautista (CCOO)
- Jorge Cornejo (CGT)



5. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La entidad se identifica con la razón social *Real Federación Española de Fútbol*, CIF Q-2878017-I, y tiene su sede en Plaza Luis Aragonés, s/n, 28232 Las Rozas de Madrid. La organización cuenta con un total de un centro y dos delegaciones, de los cuales uno dispone de Registro de LOPD y Tratamiento (RLPT). En cuanto a la normativa laboral, está sujeta a los convenios de aplicación correspondientes: el Convenio Colectivo de la RFEF y el Convenio Colectivo de Árbitros de Fútbol.

○ 5.1 Sobre la organización

La Real Federación Española de Fútbol es el organismo que realiza la gestión y organización del fútbol a nivel nacional, siendo una entidad privada con funciones públicas delegadas. Esto implica que asume las competencias de interés general en coordinación con el Consejo Superior de Deportes, en el marco establecido por la Ley del Deporte de España.

Desde una perspectiva funcional, la federación se encarga de la organización de competiciones oficiales de ámbito estatal, incluyendo torneos como la Copa del Rey o la Supercopa de España. Asimismo, orquesta el ámbito del fútbol no profesional y de las categorías inferiores y ostenta la representación de España en las competiciones internacionales a través de las distintas selecciones nacionales. En consecuencia, mantiene su vinculación con organismos internacionales como la FIFA y la UEFA.

Si hablamos desde una lógica administrativa, la RFEF se estructura en distintos órganos de gobierno, entre los que destacan la Asamblea General, la Comisión delegada y la Presidencia, encargados de la toma de decisiones estratégicas y la supervisión de la actividad federativa. Se le tienen que añadir las federaciones autonómicas que articulan la organización territorial del fútbol en España, permitiendo una gestión descentralizada del deporte.

Desde una perspectiva organizativa, y con el fin de contextualizar el análisis, pueden diferenciarse dos grandes áreas. Por un lado, la de gestión administrativa



y, por otro, la de carácter deportivo. Esta última engloba funciones vinculadas a la planificación, el entrenamiento, el análisis y la mejora del rendimiento, así como otros ámbitos especializados orientados a favorecer el desarrollo deportivo como la psicología y readaptación, centrados en el bienestar y desarrollo de las personas deportistas.

○ 5.2 Situación de las mujeres en el sector

En términos generales del deporte, las mujeres representan aproximadamente el 40,2 % del empleo vinculado al deporte en España, según datos del Instituto Nacional de Estadística y la Encuesta de Población Activa de 2024. Por ello, aunque la proporción sigue siendo inferior a la media del empleo general en España, que ronda el 46%, ha percibido importantes cambios en los últimos años.

Respecto al arbitraje y los oficiales deportivos, las mujeres representan aproximadamente un 33 % de los árbitros en competiciones importantes en España y Europa.

Si lo miramos en términos más específicos, según el *FIFA Women's Football Member Associations Survey Report 2023*¹, solo aproximadamente el 5 % de los entrenadores titulados en el fútbol mundial son mujeres y alrededor del 9 % de las árbitras son mujeres. Esta cifra es significativamente mejor en Europa y en España como veremos en el presente análisis.

Muestra de ello, es interesante apuntar a los datos que ha apuntado la UEFA² en relación a Europa, que muestran crecimiento en la formación técnica femenina, con más de 25.000 entrenadoras licenciadas y un aumento de árbitras que alcanza casi 3.049 mujeres acreditadas, lo que representa un incremento del 46 % en los

¹ FIFA. (2023). *Member Associations Survey Report 2023 – Informe de la FIFA sobre el Fútbol Femenino 2023*. Recuperado de <https://inside.fifa.com/es/womens-football/member-associations-survey-report-2023>

² UEFA. (2024). *Unstoppable: UEFA women's football strategy 2024–30*. UEFA.: https://editorial.uefa.com/resources/0292-1c3532529b72-3306578495fb-1000/unstoppable_uefa_women_s_football_strategy.pdf?utm_source=chatgpt.com



últimos años dentro del continente. A nivel nacional, en Liga F³ en España, las árbitras femeninas ya dirigen partidos oficiales y constituyen una parte relevante del colectivo arbitral en el fútbol femenino.

³ Real Federación Española de Fútbol. "Esta es la plantilla arbitral de Primera División Femenina 2025/2026." RFEF, 27 de agosto de 2025. <https://rfef.es/es/noticias/esta-es-la-plantilla-arbitral-de-primera-division-femenina-20252026>



6. METODOLOGÍA DE ESTUDIO

En este plan se proyectarán los resultados de la auditoría retributiva y el diagnóstico que combina el análisis de datos cuantitativos y cualitativos proporcionados por el departamento de administración de la federación. Para llevar a cabo este análisis resulta fundamental la implicación y colaboración de todas las personas y niveles que forman parte de la organización.

La muestra de datos corresponde al ejercicio completo desde el 1 de enero del 2025 al 31 de diciembre del 2025 y el análisis ha tenido lugar durante el primer trimestre del 2026. El estudio realizará un análisis exhaustivo de la situación de la Federación a partir de los siguientes ejes.

Apartado	Qué se analiza
<i>Gestión transversal de la igualdad</i>	Evalúa cómo la organización integra la igualdad de género en sus políticas, estructuras y procedimientos generales, incluyendo convenios aplicables e informes de seguimiento.
<i>Características distribución personal</i>	Analiza la composición de la plantilla según género, edad, antigüedad, tipo de contrato y distribución por puestos o responsabilidades.
<i>Procesos de selección, contratación y promoción</i>	Examina cómo se recluta, contrata y promueve al personal, incluyendo altas, bajas, promociones y criterios de selección con perspectiva de igualdad.
<i>Clasificación, infrarrepresentación y trabajos de igual valor</i>	Identifica desigualdades en la distribución de personal, analiza la presencia femenina y masculina en distintos roles y evalúa la equidad de trabajos de igual valor.
<i>Condiciones de trabajo y conciliación</i>	Estudia la jornada laboral, horarios, flexibilidad, reducciones de jornada, permisos y medidas que facilitan la conciliación entre vida laboral, personal y familiar.
<i>Retribución (sin la auditoría)</i>	Presenta la estructura salarial, complementos y beneficios generales, evaluando diferencias de género y brechas retributivas preliminares.



<i>Comunicación y lenguaje no sexista</i>	Analiza el uso de lenguaje inclusivo en comunicación interna y externa, visibilidad de mujeres y hombres y prevención de estereotipos de género.
<i>Formación y sensibilización</i>	Evalúa programas de formación en igualdad, diversidad, prevención de acoso y desarrollo de competencias, así como la participación de mujeres y hombres.
<i>Salud laboral</i>	Revisa la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, incluyendo adaptaciones de puestos, protección en embarazo y lactancia y bienestar general.
<i>Acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género</i>	Analiza protocolos, canales de denuncia, medidas de atención a víctimas y prevención de acoso y violencia de género en la organización.

En estos apartados se presentan los datos desagregados por sexo, acompañados de gráficos que facilitan un análisis detallado desde la perspectiva de género, mediante un enfoque mixto que integra elementos cualitativos y cuantitativos.

Para cada cuadro, se contabilizarán el número de hombres y mujeres, su porcentaje por línea, su porcentaje sobre el total y la brecha de género:

	Qué representa	Cómo se calcula / Nota
M	Número absoluto de mujeres en el cuadro	Contar todas las mujeres en la categoría o línea correspondiente
%M	Proporción de mujeres respecto a la línea correspondiente	$\%M = (M / \text{Total de la línea}) \times 100$
%MT	Proporción de mujeres respecto al total de mujeres	$\%MT = (M / \text{Total de mujeres en todo el cuadro}) \times 100$
H	Número absoluto de hombres	Contar todos los hombres en la categoría o línea correspondiente
%H	Proporción de hombres respecto a la línea analizada	$\%H = (H / \text{Total de la línea}) \times 100$
%HT	Proporción de hombres respecto al total de hombres	$\%HT = (H / \text{Total de hombres en todo el cuadro}) \times 100$
Brecha	Diferencia porcentual entre %MT y %HT	Brecha = %M - %H
Total	Suma de hombres y mujeres en la línea	Total = M + H



El concepto más destacable es el de la **brecha de género**, que indica la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres en una categoría específica de una variable. Se calcula restando %H al %M (**%M - %H**). Cuanto más cercano sea el valor a cero, más equilibrada está la representación de ambos sexos. Un valor positivo significa que la proporción es mayor en mujeres, mientras que un valor negativo indica que la proporción es mayor en hombres. Por esto, se utiliza para ver de manera clara cómo se distribuyen mujeres y hombres en cada categoría y detectar si hay desigualdades. Ayuda a identificar dónde existe predominio de un sexo sobre el otro y a medir qué tan cerca estamos de alcanzar la igualdad.

Además, en el apartado correspondiente se presentarán los resultados de la auditoría retributiva. Esta, de acuerdo con el **Real Decreto 902/2020**, se ha realizado para **verificar que el sistema salarial de la organización cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres**, garantizando transparencia y permitiendo identificar, corregir y prevenir posibles obstáculos que generen desigualdad retributiva. Su vigencia coincide con la del plan de igualdad al que pertenece, salvo que se indique otra distinta.

La auditoría revisa el registro salarial (salario base, complementos y extrasalariales), sus promedios y medianas, según el **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)**. También se estudia la **brecha salarial**, evaluando las diferencias percibidas entre hombres y mujeres tanto a nivel global como en puestos de igual valor. Para ello, se han realizado varias acciones: análisis del SVPT para comprobar si incorpora criterios de igualdad de género, revisión del registro retributivo más reciente (2025) y estudio de factores que puedan generar desigualdades.

Finalmente, a partir de las conclusiones derivadas del diagnóstico de situación, que se presentan en el último apartado del documento, se ha diseñado un conjunto de medidas a implementar durante los próximos cuatro años. Estas medidas incluyen un **sistema de indicadores**, los **recursos materiales y esfuerzos**



necesarios, así como un **calendario de aplicación**, todos ellos detallados en la sección final del presente documento.

Tal como constatan las personas firmantes en calidad de **comisión negociadora**, y respaldado por el documento de constitución que se adjuntará en el registro, este plan ha sido **analizado, negociado y acordado por unanimidad** por todos los miembros de dicha comisión.

7. DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA

El presente documento recoge un diagnóstico integral de la organización desde la perspectiva de igualdad de género, abordando tanto su estructura y gestión interna como la composición de la plantilla y las principales prácticas laborales. A lo largo del análisis se examinan aspectos clave como los procesos de selección y promoción, la clasificación profesional, la posible infrarrepresentación de mujeres, la política retributiva y las condiciones de trabajo, incluyendo la conciliación. Asimismo, se evalúan la comunicación, la formación, la salud laboral y las medidas de prevención del acoso y la violencia de género, con el objetivo de identificar posibles desigualdades y establecer bases para la mejora continua en materia de igualdad.

7.1 Gestión transversal de la igualdad

La desigualdad de género en cualquier organización se reproduce por medio de las relaciones que tienen lugar en ella, y también en el conjunto de procedimientos y normas formales e informales que la regulan. Es lo que se llama cultura organizativa.

Para que estas relaciones y normas cambien es necesaria la sensibilización y la formación interna, y un compromiso explícito en todos los ámbitos con la igualdad, ya que la inercia lleva a reproducir los prejuicios, los roles y los estereotipos de género tradicionales que han regulado nuestra sociedad. Por ello RFEF trabaja para fomentar y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres y así mismo incidir en transmitir la importancia de la igualdad de género como aspecto crucial para el crecimiento económico y promover el desarrollo social.

La federación cuenta con un Plan de Igualdad formalmente aprobado y vigente, así como con una Comisión de Igualdad activa y de composición equilibrada, lo que evidencia una estructura consolidada en materia de igualdad. Además, se recogen datos de la plantilla desagregados por sexo, se comunican las medidas de igualdad



a todo el personal y se tienen en cuenta sus opiniones y propuestas. No obstante, no existe la figura de agente de igualdad, lo que podría suponer un área de mejora en la gestión específica de estas políticas.

En cuanto a la integración de la igualdad de género en la planificación estratégica, la federación dispone de un Plan de Igualdad en el que se establecen medidas orientadas al cumplimiento normativo, la igualdad de oportunidades y la conciliación. Este compromiso se ha hecho visible mediante iniciativas como la publicación del plan de conciliación familiar para las Selecciones Olímpicas. Asimismo, la transversalidad de género se articula a través de procedimientos participativos que incluyen a representantes de todos los estamentos (clubes, deportistas, personal técnico y arbitral), garantizando además una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos como la Junta Directiva.

A nivel de posicionamiento, la organización busca proyectar una imagen comprometida con la igualdad más allá del cumplimiento legal, promoviendo la inclusión en el fútbol mediante campañas de sensibilización, el impulso del fútbol femenino y el trabajo del Observatorio de Igualdad. Esta labor se desarrolla en colaboración con entidades externas y se traduce en acciones concretas, como revisiones en materia de igualdad tanto en clubes de fútbol femenino como en la propia estructura interna.

Por último, la federación ha incorporado la igualdad de género dentro de sus objetivos de sostenibilidad alineados con la Agenda 2030, poniendo especial énfasis en la visibilización de las mujeres en el deporte. A través de su Departamento y Observatorio de Igualdad, impulsa iniciativas para fomentar la presencia de entrenadoras y mujeres en puestos de gestión, incluyendo acciones de colaboración internacional. No obstante, este ámbito sigue presentando oportunidades de mejora en el refuerzo y consolidación de estas políticas.



- 7.1.1 Informe anual de igualdad

En la página web de la organización encontramos un apartado de sostenibilidad e igualdad en el que encontramos un informe anual sobre la situación de igualdad desde de varios puntos de vista. Este posicionamiento público, ayuda a mostrar el compromiso con la igualdad y sirve de disipador de comportamiento desiguales.

En el texto leemos:

“(...) comprometida en el respeto mutuo, la confianza y en su voluntad de promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, principio consagrado en todo nuestro ordenamiento jurídico y que es piedra angular en la política corporativa y humana de la RFEF. Garantizar unas condiciones equitativas de participación, representación y acceso a oportunidades a mujeres y hombres no es solo una exigencia legal, sino que también viene a fortalecer el carácter integrador, ético y sostenible del deporte.

Por lo anterior, y en cumplimiento de la Resolución de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se aprueba la presentación de los informes anuales de igualdad entre mujeres y hombres de las Federaciones Deportivas Españolas y Ligas Profesionales, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y del artículo 4.4 de la vigente Ley 39/2022, de 30 de diciembre del Deporte, la Real Federación Española de Fútbol ha elaborado el siguiente INFORME ANUAL DE IGUALDAD, con el compromiso de promover un entorno laboral justo, equitativo e inclusivo” (INFORME ANUAL DE IGUALDAD – REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL, p.1)

Con ello, no solo demuestra un compromiso declarativo, sino también un análisis real y efectivo, que contribuye a la transparencia en materia de igualdad, tanto a nivel interno como para las personas seguidoras, para quienes la federación actúa como referente.

La metodología del estudio destaca por incluir a todos los estamentos relevantes y cumplir con la normativa vigente, como la Orden EFD/42/2024, de 25 de enero, combinando reglas externas e internas para garantizar un proceso electoral sólido. Además, tomando como base el Plan de Igualdad 2022 y su actualización en este estudio, el análisis anual se sustenta en una evaluación previa y profunda que busca mantener la equidad de género en las decisiones. Para aumentar su



trazabilidad y alcance, se recomienda detallar los pasos concretos de participación para comprender mejor su dimensión global y participativa, establecer indicadores de seguimiento y ampliar la perspectiva de diversidad más allá del género.

En el último informe presentado en abril del 2025, destaca el hecho de que la RFEF ha logrado paridad en la Junta Directiva con un 50% de mujeres y hombres, aunque la Asamblea General mantiene una representación femenina reducida. Las licencias deportivas y de entrenadoras muestran una participación minoritaria de mujeres, mientras que las árbitras también son escasas.

Es importante destacar que, aunque el presente estudio no se centra en todos los aspectos del análisis mencionado, dado que su ámbito abarca a toda la estructura de personas trabajadoras, se recomienda que dichos informes se presenten de manera anual en el seno de la comisión de seguimiento del plan.

A pesar de ello, en el apartado de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo se analizará minuciosamente la presencia de mujeres y hombres en cada posición dentro de la federación, incluyendo la disparidad identificada en el área de arbitraje.

○ 7.1.2 Convenio de aplicación

Otro texto clave de análisis es el convenio de aplicación, ya que, como acuerdo entre la federación y las personas trabajadoras, establece las obligaciones y fundamentos que sirven de base para la organización, destacando la igualdad y la no discriminación como ejes transversales. En el actual convenio, en el artículo 47 encontramos el siguiente texto:

“El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.



- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y las personas trabajadoras, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualquier posible conducta discriminatoria, la RFEF deberá negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral” (Art, 47, *Convenio colectivo de la empresa Real Federación Española de Fútbol*).

Por ende, este plan no solo da cumplimiento al convenio mencionado, sino que también profundiza en otros aspectos clave, como la comunicación, la sensibilización, el lenguaje, el acoso sexual o por razón de sexo, la salud laboral y la violencia de género, considerándolos fundamentales para crear una federación inclusiva que actúe de manera rápida y eficaz ante cualquier tipo de discriminación.

○ 7.2 Características distribución personal

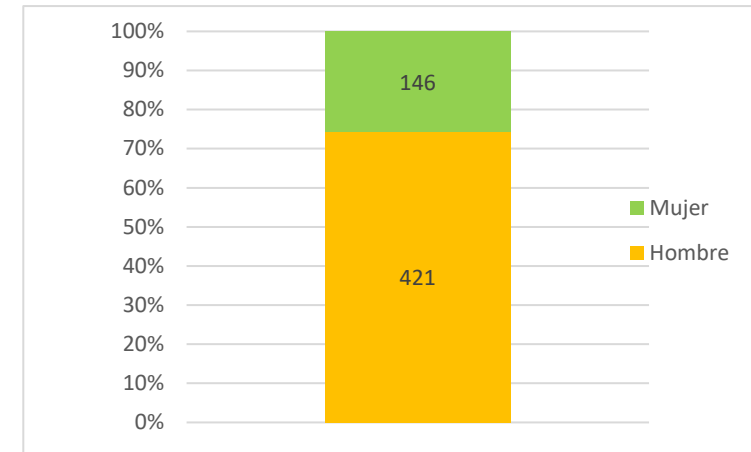
En términos generales, y pese a los avances significativos de las últimas décadas, la desigualdad persiste en aspectos como las menores tasas de empleo de las mujeres respecto a los hombres, la segregación ocupacional y las mayores dificultades para desarrollar una carrera profesional. Por ello, un primer análisis se centra en comprender la naturaleza de las personas trabajadoras, considerando su distribución por género, edad, antigüedad y tipo de contrato.



- Proporción mujeres y hombres

A continuación, se presenta la proporción del total de mujeres y hombres que han trabajado durante el 2025 en la federación:

Mujer	%M	Hombre	%H	Total	Brecha
146	25,75%	421	74,25%	567	-48,5%



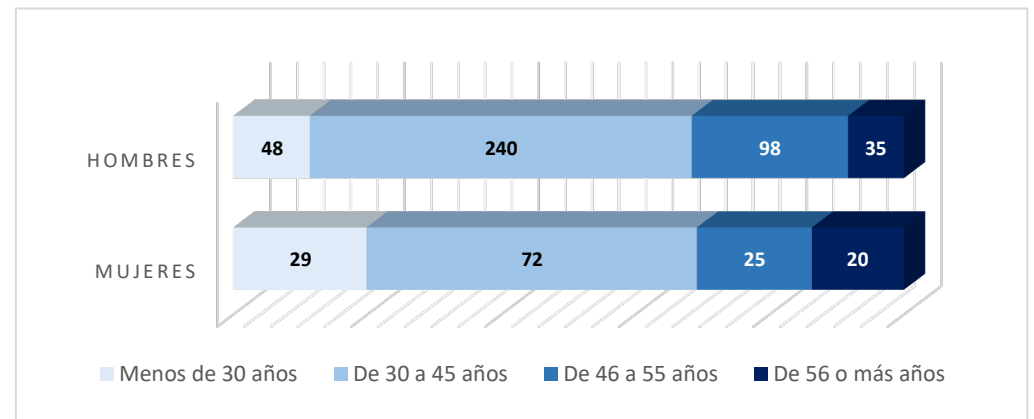
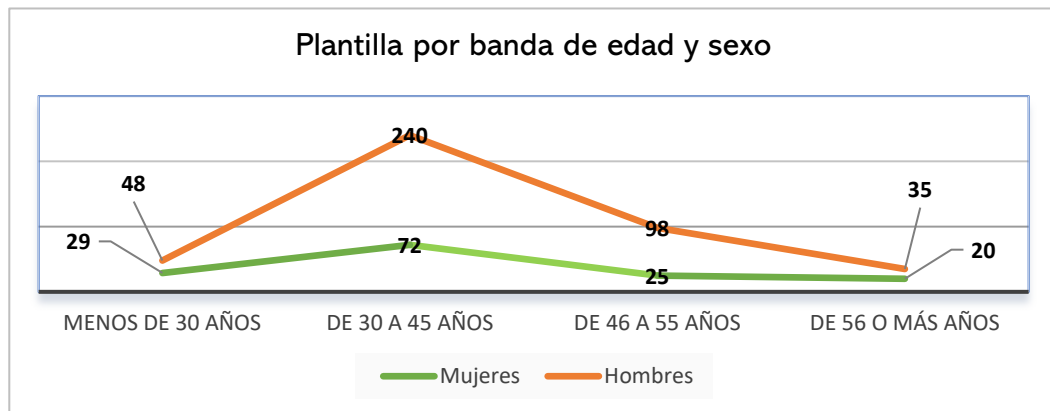
El grupo está claramente masculinizado, ya que los hombres representan el 74,3% y las mujeres solo el 25,7% del total. Considerando que una proporción equilibrada se sitúa entre el 40% y el 60% para cada género, la representación femenina queda muy por debajo del mínimo aceptable, mientras que la masculina supera ampliamente el límite superior, evidenciando una distribución desequilibrada y una desigualdad significativa que requeriría un aumento de la participación de mujeres para acercarse a la paridad, puesto que la brecha es del 48,5% a favor de los hombres.



- Distribución por edades

Si clasificamos estas mismas personas por edades, obtenemos la siguiente distribución:

Bandas de edad	Mujeres	%M	%MT	Hombres	%H	%HT	Brecha	TOTAL
Menos de 30 años	29	37,66%	19,86%	48	62,34%	11,40%	-24,68%	77
De 30 a 45 años	72	23,08%	49,32%	240	76,92%	57,01%	-53,85%	312
De 46 a 55 años	25	20,33%	17,12%	98	79,67%	23,28%	-59,35%	123
De 56 o más años	20	36,36%	13,70%	35	63,64%	8,31%	-27,27%	55
TOTAL	146	25,75%	100,00%	421	74,25%	100,00%	-48,50%	567



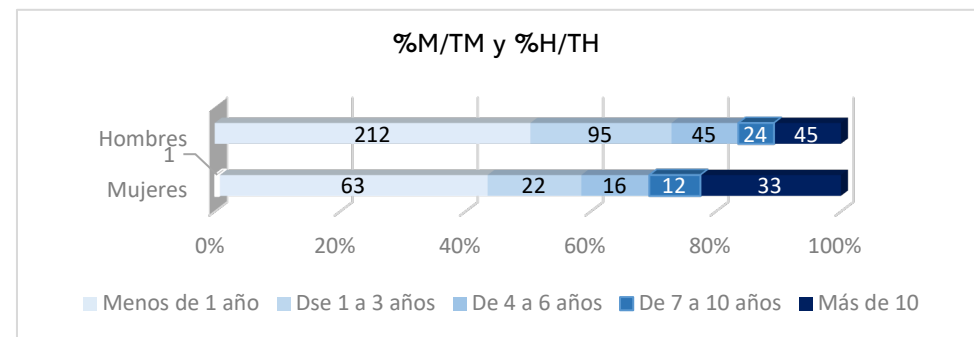
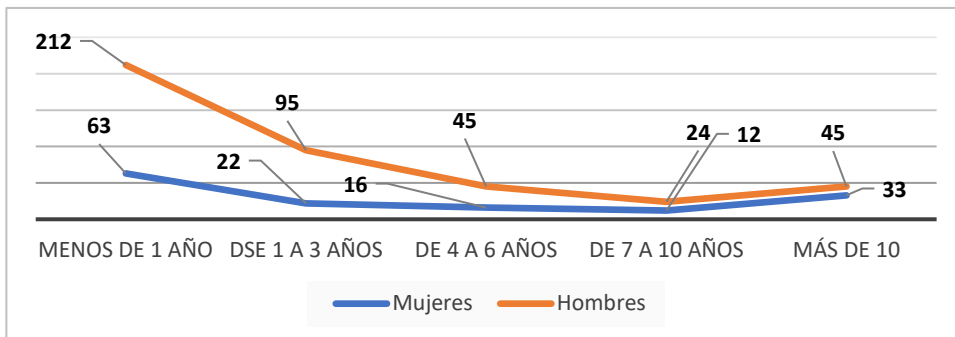
En los grupos de menor edad (menos de 30 años) y en el tramo de 56 o más años, la representación femenina se sitúa en torno al 35-37%, lo que apunta a una evolución positiva tanto en el acceso como en la permanencia del talento femenino. Esto sugiere una apuesta por la incorporación y mantenimiento de mujeres en la organización. No obstante, se analizará si factores como la conciliación pueden estar influyendo en la menor presencia femenina en las edades intermedias.



▪ Distribución por antigüedad

Si miramos los años en los que empezó la primera relación contractual vemos la siguiente clasificación:

Antigüedad	Mujeres	%M	%MT	Hombres	%H	%HT	Brecha	TOTAL
Menos de 1 año	63	22,91%	43,15%	212	77,09%	50,36%	-54,18%	275
Dse 1 a 3 años	22	18,80%	15,07%	95	81,20%	22,57%	-62,39%	117
De 4 a 6 años	16	26,23%	10,96%	45	73,77%	10,69%	-47,54%	61
De 7 a 10 años	12	33,33%	8,22%	24	66,67%	5,70%	-33,33%	36
Más de 10	33	42,31%	22,60%	45	57,69%	10,69%	-15,38%	78
TOTAL	146	25,75%	100,00%	421	74,25%	100,00%	-48,50%	567



Se observa que, aunque la mayor presencia de mujeres se concentra en la franja de menos de un año de antigüedad, los hombres siguen siendo mayoritarios en todos los tramos. La presencia femenina alcanza su punto más alto en el grupo de más de 10 años, lo que puede interpretarse como un indicador positivo de retención del talento. No obstante, en el periodo de 1 a 6 años, la proporción de mujeres es significativamente menor, lo que sugiere un posible punto de mejora en la continuidad profesional.



- Distribución por antigüedad y puesto

Antigüedad	Puesto	N.º
Menos de 1 año (63)	Árbitro	48
	Asistente	2
	PF y Rep. Rendimiento	1
	Re adaptadora	1
	Seleccionadora	3
	Técnico audiovisual	1
	Titulado	7
De 1 a 3 años (22)	Administrativos (todos)	7
	Directora deportiva	1
	Oficial subalterno	2
	Titulado	14
De 4 a 6 años (16)	Administrativos (todos)	3
	Titulado	13
De 7 a 10 años (12)	Administrativos (todos)	3
	Titulado	9
Más de 10 años (33)	Administrativos (todos)	16
	Jefe superior	1
	Técnico audio	1
	Titulado	15

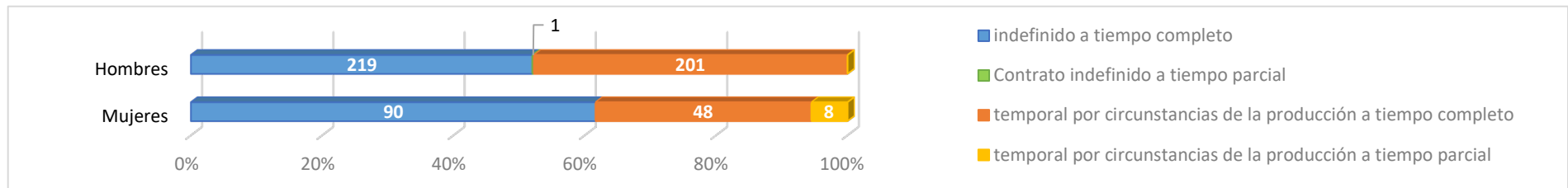
La franja de menos de un año se concentra el mayor volumen de mujeres, especialmente en el ámbito del arbitraje, lo que indica una fuerte entrada reciente de talento femenino en posiciones históricamente masculinizadas, por lo que se aconseja hacer el seguimiento de su mantenimiento.

Entre 1 y 6 años de antigüedad, la presencia femenina se concentra principalmente en perfiles técnicos y administrativos, lo que sugiere cierta segregación horizontal. A partir de los 7 años, se observa estabilidad en estos perfiles, especialmente en el ámbito técnico, aunque con menor presencia en puestos de mayor responsabilidad, lo que apunta a posibles dificultades en la promoción. En conjunto, se aprecia una evolución positiva en la incorporación y permanencia del talento femenino, con margen de mejora en su desarrollo profesional.



▪ Distribución por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%M	%MT	Hombres	%H	%HT	Brecha	TOTAL
Indefinido a tiempo completo	90	29,13%	61,64%	219	70,87%	52,02%	-41,75%	309
Contrato indefinido a tiempo parcial	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,24%	-100,00%	1
Temporal por circunstancias de la producción a tiempo completo	48	19,28%	32,88%	201	80,72%	47,74%	-61,45%	249
Temporal por circunstancias de la producción a tiempo parcial	8	100,00%	5,48%	0	0,00%	0,00%	100,00%	8
TOTAL	146	25,75%	100,00%	421	74,25%	100,00%	-48,50%	567



La contratación a tiempo completo e indefinida abarca puestos administrativos, técnicos y de gestión, incluyendo personal de oficina, jefaturas, dirección y perfiles cualificados que sostienen la organización, lo que explica la mayor presencia de mujeres en roles administrativos históricamente feminizados y su estabilidad.

Los contratos a tiempo parcial cubren tareas auxiliares de apoyo diario. Las contrataciones temporales a tiempo completo se centran en el ámbito deportivo —entrenadores, preparadores físicos, seleccionadores, analistas o scouts—, cuyas funciones varían según la temporada. Finalmente, las posiciones parciales y temporales suelen corresponder al arbitraje, con funciones puntuales dentro de la competición.



○ 7.3 Procesos de selección, contratación y promoción

La organización aplica criterios orientados a la igualdad en sus procesos de selección, utilizando lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las ofertas de empleo. Un punto clave es que se ha formado a las personas implicadas en selección en materia de igualdad y diversidad, lo que ayuda a crear procesos más inclusivos y a minimizar los sesgos inconscientes⁴.

Otro punto de minimización de desigualdades está en la participación de comités de selección mixtos. Asimismo, los procesos se rigen por criterios objetivos previamente definidos, evitando indagar en aspectos personales o familiares de las candidaturas, y asegurando que tanto mujeres como hombres superan las distintas fases en condiciones similares. Sin embargo, hasta el momento no se prioriza la contratación del sexo menos representado en caso de igualdad de idoneidad, ni se informa de forma sistemática a toda la plantilla sobre procesos de selección interna.

Un punto independiente a la entidad pero que afecta en la paridad de los puestos es que llegan más candidaturas de hombres que de mujeres, lo que puede influir en la composición final de las incorporaciones. Por ende, uno de los puntos clave, será la toma de medidas para captar el talento femenino.

El circuito para el proceso de selección se inicia con la definición de la vacante, cartografiando el perfil profesional requerido, incluyendo requisitos formativos, experiencia y condiciones salariales. Posteriormente, se realiza un cribado curricular, seguido de entrevistas telefónicas y presenciales, tras lo cual se elabora un grupo de candidaturas finalistas, que son trasladadas a la dirección del departamento para tomar la decisión final. Por ende, son varias la personas que

⁴ son prejuicios automáticos que afectan nuestras percepciones y decisiones sobre hombres y mujeres sin que seamos conscientes. Estos pueden influir en la selección, evaluación y trato en el ámbito laboral o social.



pasan por el proceso, aumentando la posibilidad de imparcialidad, además de las pautas preestablecidas y formación mencionada.

Finalmente, es interesante mencionar que se mantiene un registro de candidaturas evaluadas en las primeras fases del proceso, para evidenciar la trazabilidad y objetividad de este y poder identificar presuntos sesgos de género en estas etapas iniciales.

Con todo lo anterior, la principal dificultad identificada radica en la menor disponibilidad de mujeres en determinados perfiles técnicos, donde el mercado laboral presenta una mayor presencia masculina. No obstante, se están impulsando acciones desde el ámbito del fútbol base para fomentar la participación femenina y generar una mayor cantera de talento a medio y largo plazo. En consecuencia, una de las medidas aconsejadas para el plan será evaluar de manera anual el impacto de estas acciones, así como modificarlas en casa de que el resultado no sea el esperado.

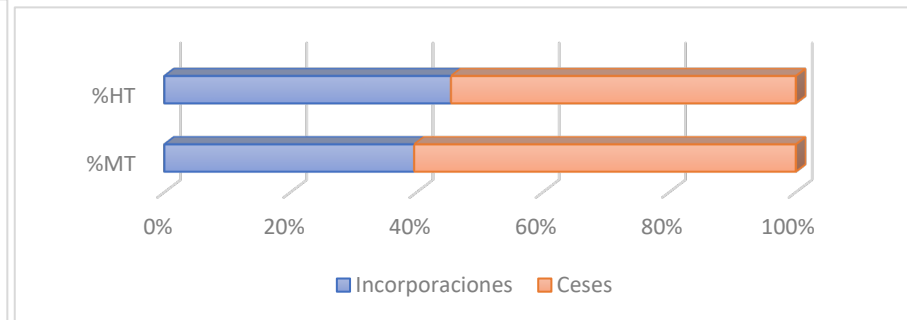
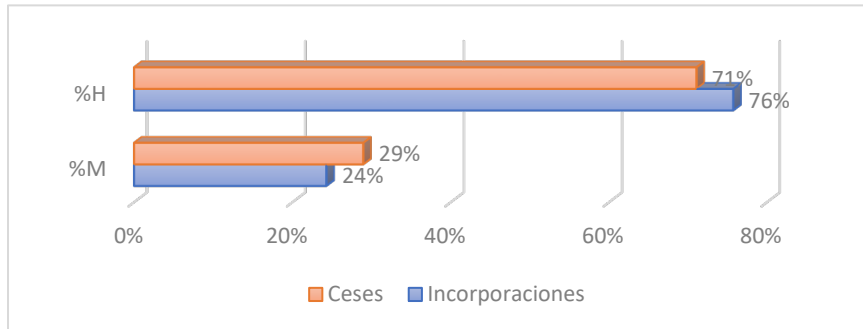
Por último, no se han detectado resistencias significativas a la implantación del plan de igualdad, por lo que tanto la dirección como la representación legal de las personas trabajadoras, así como el conjunto de la plantilla, muestran sensibilización y compromiso en los distintos ámbitos de la organización.

▪ 7.3.1 Datos de altas, bajas definitivas

Para evaluar la proporcionalidad de las contrataciones y bajas de la entidad, se analizaron los datos absolutos correspondientes a 2025:



	Mujeres	%M	%MT	Hombres	%H	%HT	Brecha	TOTAL
Incorporaciones	59	24,28%	40,41%	184	75,72%	43,71%	-51,44%	243
Ceses	90	28,94%	61,64%	221	71,06%	52,49%	-42,12%	311



Los hombres concentran la mayoría de las incorporaciones (75,72% frente a 24,28% de mujeres), aunque la diferencia se reduce al analizar la proporción sobre el total de cada sexo (43,71% hombres frente a 40,41% mujeres).

En los ceses, las mujeres representan el 28,94% frente al 71,06% de los hombres, pero proporcionalmente son más frecuentes entre las bajas de su sexo (61,64% frente a 52,49% masculino). Esto sugiere la necesidad de encuestas de salida para identificar factores que permitan mitigar la desproporción y frenar la tendencia hacia una mayor masculinización como muestran los datos del 2025.



▪ 7.3.2 Promociones

Los procesos de promoción interna, estos son gestionados por una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, integrada por miembros de la dirección, que toma decisiones en base a criterios objetivos relacionados con el desempeño y el compromiso con la organización. Las promociones se fundamentan en la adecuación de cada persona candidata al puesto, priorizando la valía profesional como elemento central del proceso.

A pesar de ello, es interesante evaluar cuantitativamente la proporción entre mujeres y hombres promocionados:

Mujeres	%M	%MT	Hombres	%H	%HT	Brecha	TOTAL
1	20,00%	0,68%	4	80,00%	0,95%	-60,00%	5

Durante 2025 se registraron 5 promociones, de las cuales 1 correspondió a mujeres (20%) y 4 a hombres (80%). Si se analiza la proporción sobre el total de cada sexo, solo el 0,68% de las mujeres y el 0,95% de los hombres recibieron una promoción, lo que indica que, aunque la muestra es demasiado pequeña para ser significativa, los hombres fueron ligeramente más favorecidos proporcionalmente

Aunque no se evidencia una desigualdad clara y las decisiones se fundamentan principalmente en criterios meritocráticos, pueden implementarse acciones para potenciar el talento femenino en puestos donde está infrarepresentado. Como primer paso, se analizará la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos, grupos profesionales y cargos de responsabilidad, con el fin de identificar las áreas de mayor infrarrepresentación y priorizar medidas correctivas.



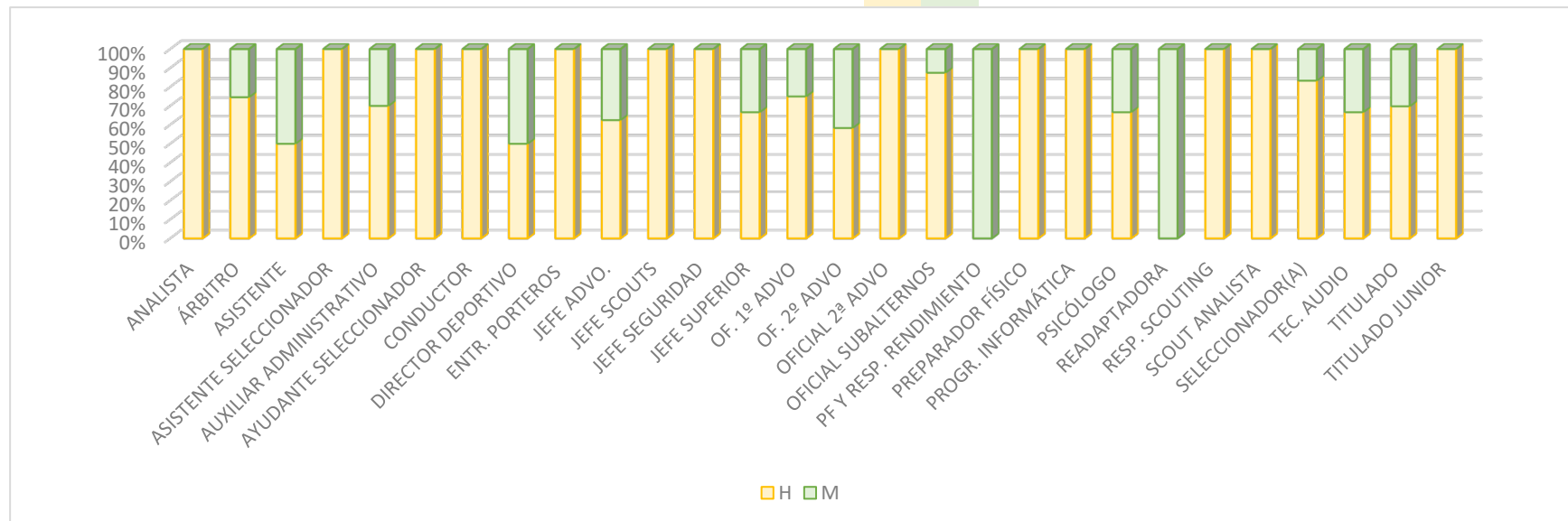
○ 7.3 Clasificación, infrarrepresentación y trabajos de igual valor

Un punto de partida imprescindible es ver qué cantidad de mujeres hay en la empresa según el grupo profesional marcado por el convenio de aplicación, así como para los diferentes puestos en la empresa.

PUESTO	H	M
ANALISTA	12	0
ÁRBITRO	141	48
ASISTENTE	2	2
ASISTENTE SELECCIONADOR	2	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	3
AYUDANTE SELECCIONADOR	2	0
CONDUCTOR	5	0
DIRECTOR DEPORTIVO	1	1
ENTR. PORTEROS	9	0

JEFE ADVO.	5	3
JEFE SCOUTS	1	0
JEFE SEGURIDAD	1	0
JEFE SUPERIOR	2	1
OF. 1º ADVO	18	6
OF. 2º ADVO	21	15
OFICIAL 2ª ADVO	1	0
OFICIAL SUBALTERNOS	14	2
PF Y RESP. RENDIMIENTO	0	1
PREPARADOR FÍSICO	9	0

PROGR. INFORMÁTICA	1	0
PSICÓLOGO	2	1
READAPTADORA	0	1
RESP. SCOUTING	1	0
SCOUT ANALISTA	6	0
SELECCIONADOR(A)	15	3
TEC. AUDIO	4	2
TITULADO	134	58
TITULADO JUNIOR	3	0
TOTAL	421	146





En primer lugar, destaca la presencia mayoritaria de personas de género masculino en cargos técnicos y de responsabilidad directa, como arbitraje (141 hombres frente a 48 mujeres), personas tituladas (134 hombres frente a 58 mujeres) y varios puestos de apoyo técnico especializado, como personal de preparación física (9 hombres, 0 mujeres) o personal de entreno para porteros (9 hombres, 0 mujeres). Esta concentración en roles técnicos y de alta visibilidad refleja una tendencia estructural históricamente masculinizada, lo que requiere un esfuerzo activo en la captación y visibilización del talento femenino.

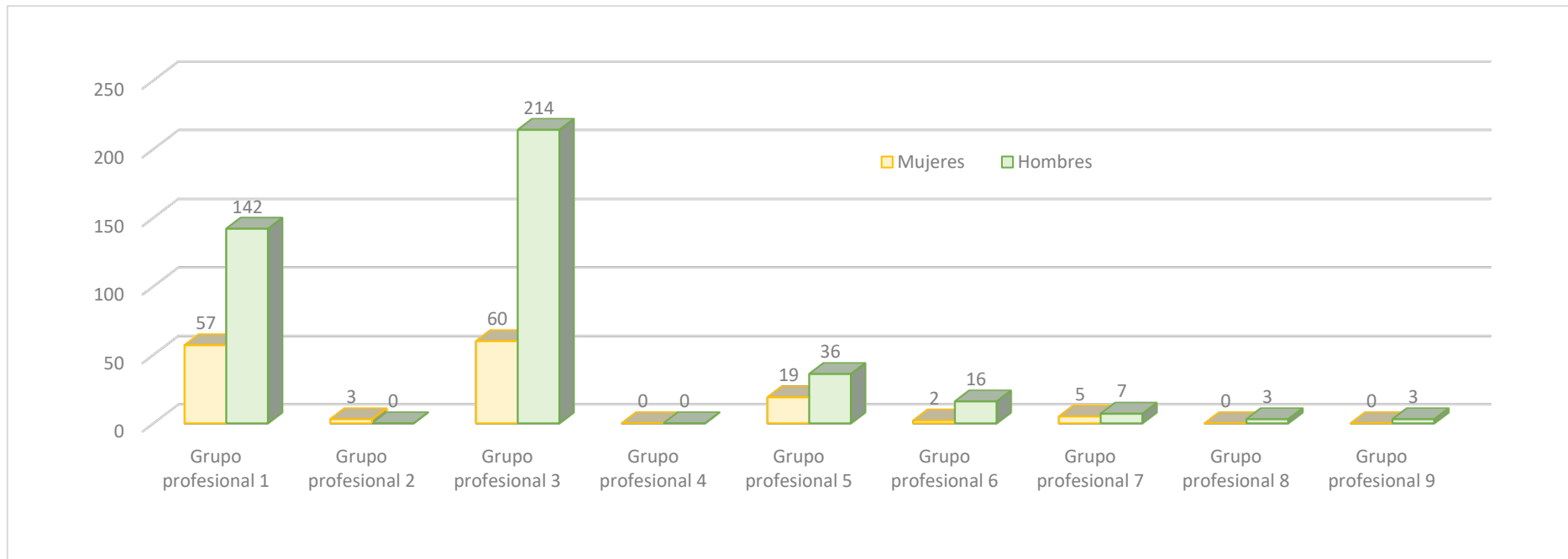
A pesar de ello, existen cargos con un equilibrio relativo o con mayor presencia de personas de género femenino, especialmente en roles de administración y apoyo indirecto, como oficiales de primera y segunda administrativa (18 hombres y 6 mujeres; 21 hombres y 15 mujeres, respectivamente), personal de psicología (2 hombres, 1 mujer) o de readaptación (0 hombres, 1 mujer). Este patrón indica que las personas de género femenino tienden a concentrarse en roles relacionados con la gestión y la administración, mientras que las personas de género masculino predominan en los espacios con mayor capacidad de decisión deportiva, como dirección, selección o análisis táctico.

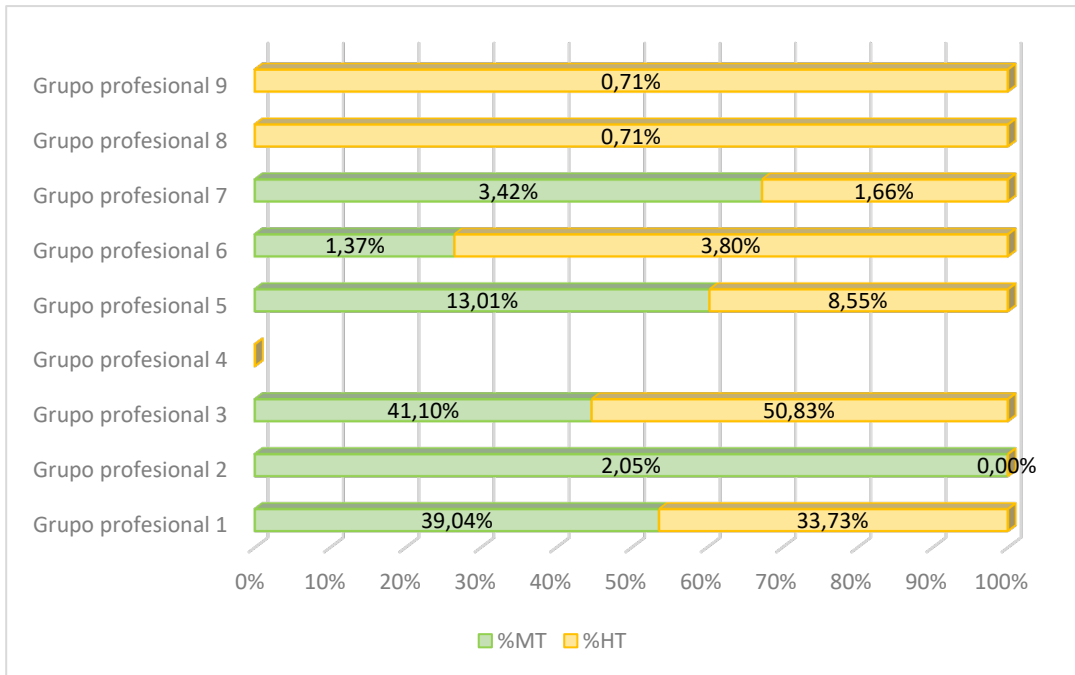
Es importante señalar la casi total ausencia de personas de género femenino en puestos de conducción, seguridad, scouting y programación informática, así como en posiciones de asistencia a selección y entrenamiento.

A continuación, veremos los puestos desde aquellos del grupo 1 con menos responsabilidad, hasta los de los grupos 8 y 9 que representan los cargos más elevados de la federación.



Grupo profesional	Mujeres	%M	%MT	Hombres	%H	%HT	Brecha	TOTAL
Grupo profesional 1	57	28,64%	39,04%	142	71,36%	33,73%	-42,71%	199
Grupo profesional 2	3	100,00%	2,05%	0	0,00%	0,00%	100,00%	3
Grupo profesional 3	60	21,90%	41,10%	214	78,10%	50,83%	-56,20%	274
Grupo profesional 4	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0
Grupo profesional 5	19	34,55%	13,01%	36	65,45%	8,55%	-30,91%	55
Grupo profesional 6	2	11,11%	1,37%	16	88,89%	3,80%	-77,78%	18
Grupo profesional 7	5	41,67%	3,42%	7	58,33%	1,66%	-16,67%	12
Grupo profesional 8	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,71%	-100,00%	3
Grupo profesional 9	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,71%	-100,00%	3
TOTAL	146	25,75%	100,00%	421	74,25%	100,00%	-48,50%	567





La mayoría del personal se concentra en los grupos profesionales 1 y 3, que representan conjuntamente 473 personas trabajadoras de las 567 totales, y en ambos casos predomina ampliamente la presencia masculina.

En cuanto a la representación femenina por grupo, se observa que las mujeres están concentradas en unos pocos grupos, principalmente el grupo 3, que acoge al 41,10% de todas las trabajadoras, y el grupo 1, con un 39,04%. Estos corresponden a los grupos profesionales con menos responsabilidad. Otros, como el 2 y el 7, presentan proporciones relativamente altas de mujeres, pero su tamaño es muy reducido, lo que limita la influencia femenina dentro de la organización. Por otro lado, algunos grupos como el 8 y 9 no cuentan con ninguna trabajadora, siendo los de más alta responsabilidad.

Con todo lo anterior, los datos evidencian una brecha horizontal derivada de la segregación de los puestos según los roles tradicionalmente asociados a cada género, que se refleja también en una brecha vertical al tener menor presencia femenina en posiciones de mayor responsabilidad. Por ello, resulta necesario implementar programas de captación de talento femenino, mentorías internas y



externas, y medidas de promoción que faciliten el acceso de mujeres a roles de liderazgo y decisión.

A pesar de ello, es importante señalar los esfuerzos de la organización para revertir los roles arraigados socialmente con el fútbol y el género. Un indicio del cambio cultural lo encontramos en que las personas involucradas en los procesos de promoción que han recibido formación en igualdad y que se visibiliza a mujeres en puestos de responsabilidad como referentes.

No obstante, reflejando los estereotipos de género presentes en la sociedad, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles de mayor responsabilidad, sin alcanzar el 40% ni en puestos directivos ni en mandos intermedios. Se considera muy positivo que las mujeres están presentes en los comités de decisión, lo que refleja su participación y los avances en los espacios de gestión

Un punto muy destable es que la organización colabora con centros educativos, con la idea de poder fomentar una idea de deporte próxima e inclusiva, lo que puede contribuir a generar futuras oportunidades de talento diverso.

En relación con la distribución de la plantilla, se observa una feminización en el área de fútbol femenino, donde aproximadamente el 75% de las personas son mujeres, debido en parte a la especialización y al enfoque propio de este ámbito, aunque también hay presencia masculina. Por el contrario, otras áreas continúan estando más masculinizadas, lo que refleja una segregación horizontal vinculada a factores históricos del sector.

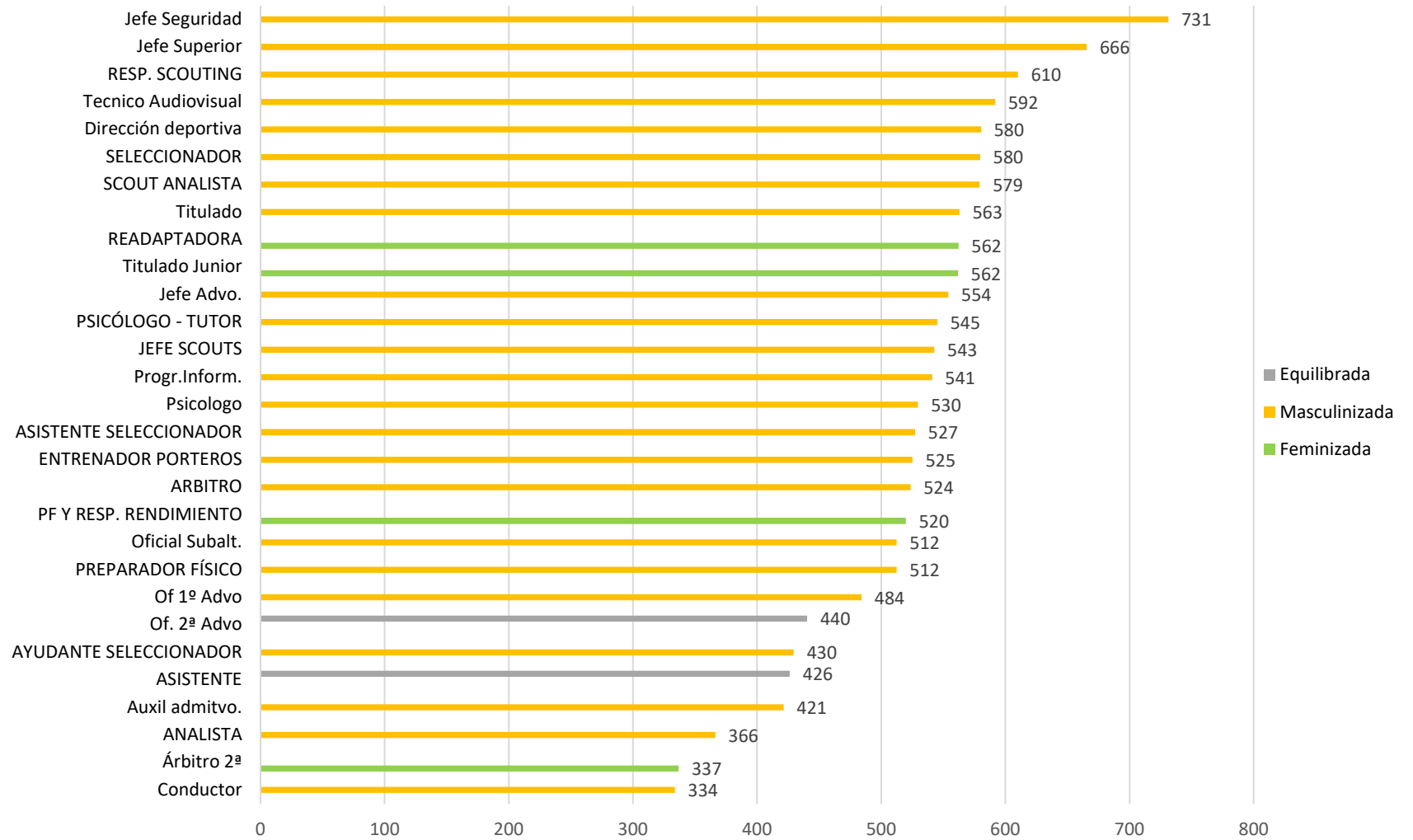
Finalmente, entre las principales barreras identificadas destaca el carácter tradicionalmente masculino del fútbol, que ha condicionado tanto la participación como la promoción de las mujeres en distintos niveles y departamentos. A pesar de ello, se están impulsando avances significativos en la promoción del fútbol femenino, orientados a alcanzar una mayor equidad e igualdad de oportunidades en el conjunto de la organización.

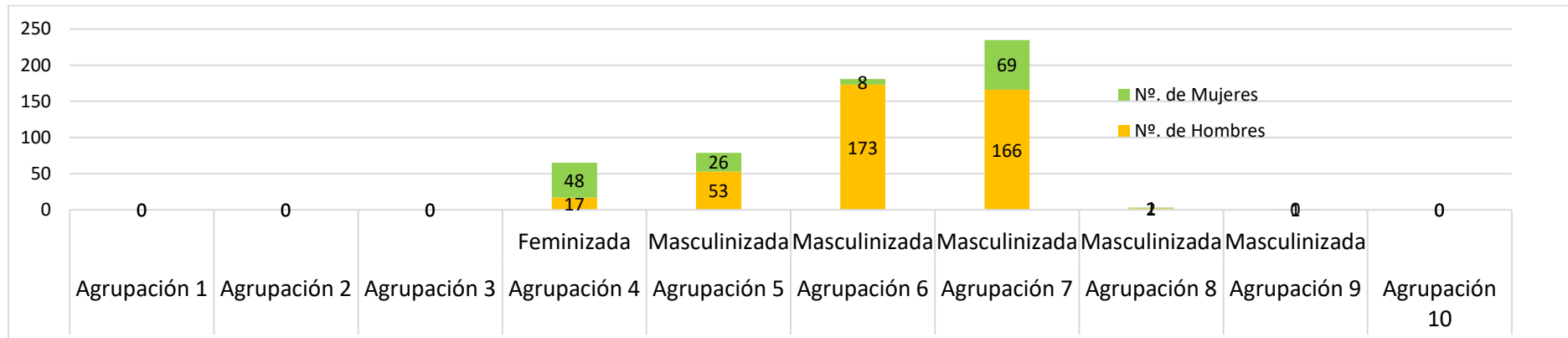


○ Puntuación y agrupación de los puestos

Agrup. / Escalas	Puesto y Puntos
Agrupación 9	Jefe Seguridad(731)
Agrupación 8	Jefe Superior(666)
Agrupación 7	Dirección deportiva(580)
	Jefe Advo.(554)
	READAPTADORA(562)
	SELECCIONADOR(580)
	Tecnico Audiovisual(592)
	Titulado Junior(562)
	RESP. SCOUTING(610)
	SCOUT ANALISTA(579)
Titulado(563)	
Agrupación 6	ARBITRO(524)
	ASISTENTE SELECCIONADOR(527)
	ENTRENADOR PORTEROS(525)
	JEFE SCOUTS(543)

	Oficial Subalt.(512)
	PF Y RESP. RENDIMIENTO(520)
	PREPARADOR FÍSICO(512)
	Progr.Inform.(541)
	Psicologo(530)
	PSICÓLOGO - TUTOR(545)
Agrupación 5	ASISTENTE(426)
	Auxil admitvo.(421)
	AYUDANTE SELECCIONADOR(430)
	Of 1º Advo(484)
	Of. 2ª Advo(440)
Agrupación 4	ANALISTA(366)
	Conductor(334)
	Árbitro 2ª(337)





La organización sigue teniendo una fuerte masculinización en los puestos de mayor responsabilidad y técnicos, aunque algunos roles están equilibrados o feminizados, mostrando avances en diversidad. En arbitraje, la primera categoría es más exigente y sigue siendo mayoritariamente masculina, mientras que la segunda categoría permite mayor participación femenina. Persisten la segregación horizontal y la menor representación de mujeres en niveles altos, aunque se han incrementado progresivamente en los últimos años, reflejando un compromiso con la igualdad de género.

En cuanto a las agrupaciones, aunque la presencia femenina es menor en todas ellas, la feminización observada en la agrupación/escala 4 se debe principalmente a la mayor participación de mujeres en el arbitraje de segunda categoría. Esta situación ofrece la oportunidad de implementar programas de mentoría y desarrollo profesional, de manera que, en el futuro, puedan acceder a un mayor número de puestos de arbitraje de primera. De forma análoga, la mayor masculinización de la agrupación 6 se explica por la concentración de árbitros de primera categoría, en la que solo se cuentan cinco mujeres, lo que refuerza la predominancia masculina de esta agrupación, especialmente considerando que representa aproximadamente el 35% de la plantilla de la organización.



○ 7.4 Condiciones de trabajo y conciliación

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, la entidad cuenta con el convenio colectivo propio ya mencionado, que establece una jornada máxima anual de 1.765 horas y una jornada semanal media de 37,5 horas. El sistema se caracteriza por una distribución flexible, con franjas de entrada y salida adaptables, lo que permite a las personas trabajadoras ajustar su horario dentro de unos márgenes establecidos. Además, se contemplan jornadas intensivas en determinados periodos del año, lo que refuerza las posibilidades de conciliación facilitando, por ejemplo, la opción de concentrar la jornada en horario de mañana para disponer de las tardes.

Es importante destacar que la organización dispone de diversas medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre ellas, destacan la flexibilidad horaria, el teletrabajo o modalidades adaptadas, así como la existencia de permisos de cuidado que mejoran lo establecido en convenio.

Además, se facilita la adaptación de la jornada y la posibilidad de modificar turnos en función de las necesidades personales y familiares. No obstante, se aconseja realizar una comunicación periódica sobre estas medidas, así como supervisar la reincorporación tras una baja por cuidado familiar. Si bien las campañas de sensibilidad están integradas en la empresa, hasta el momento no se han desarrollado acciones para potenciar la corresponsabilidad entre los trabajadores hombres, lo cual, a pesar de estar fuera del alcance de la organización, se aconseja propiciarla de manera explícita.

Respecto a las reducciones de jornada por motivos de cuidado, se señala que estas no afectan a las oportunidades de promoción profesional. Sin embargo, existen determinados puestos o funciones que requieren una mayor disponibilidad horaria, lo que puede limitar su desempeño en situaciones de reducción de jornada, no por decisión organizativa sino por las propias exigencias del puesto.

También se han incorporado iniciativas de apoyo, como beneficios sociales y políticas de desconexión digital. No obstante, persisten algunas limitaciones, como la dificultad de aplicar estas medidas de forma homogénea en todos los puestos, especialmente en aquellos de carácter presencial u operativo, así como posibles resistencias culturales o percepciones de desigualdad en el acceso.

Para un análisis más detallado de este apartado, a continuación, se examinará la distribución de turnos y jornadas de trabajo, así como la cuantificación de las medidas de conciliación y las reducciones de jornada.

- [7.4.1 Tipología de jornada y horarios](#)

Todas las personas de la organización, más allá de las que realizan trabajos de tipo puntual y técnico como las de arbitraje entre otras, realizan turno partido, por lo que no se procede a elaborar ninguna tabla.

	Hombre	Mujer
Continua		7
Partida	421	139

En cuanto al tipo de jornada, destaca la presencia de siete mujeres que realizan la jornada continua, el cual muestra la predisposición y posibilidad de adaptación horaria, a pesar de que ninguno de los hombres tiene dicha adaptación. Este punto refuerza la utilidad de realizar acciones vinculadas a la corresponsabilidad.

- [7.4.1 Reducciones y jornadas parciales](#)

Al analizar el número de personas que realizan jornadas completas, parciales o reducidas, se obtiene la siguiente tabla:

	Hombre	Mujer
Completa	421	131
Parcial	0	9



Reducida	0	6
----------	---	---

De manera similar al caso anterior, aunque el número de personas que realizan jornadas parciales o reducidas es reducido, esto indica que la organización ofrece posibilidades de conciliación entre la vida personal y profesional. Actualmente, hay nueve mujeres con jornada parcial, seis con jornada reducida y ningún hombre en estas modalidades. Por ello, se subraya la oportunidad de impulsar campañas de corresponsabilidad y se recomienda incorporar preguntas sobre la conciliación en las entrevistas de salida.

○ 7.5 Auditoría salarial

A continuación, se presentan de manera resumida los principios rectores de la parte retributiva, que se desarrollarán con mayor detalle en la auditoría salarial, donde se evaluarán las brechas existentes en promedios y medianas para cada concepto retributivo según las agrupaciones resultantes de los trabajos de igualdad y valoración. Asimismo, se analizará de forma general la distribución de mujeres y hombres en distintos rangos salariales, lo que permite obtener una primera aproximación a la estructura salarial de la organización.

El convenio establece los principios generales en materia salarial, fijando el salario base según la Tabla Económica presente en el anexo I de este y definiendo incrementos anuales vinculados al IPC, con un rango entre el 1,5 % y el 4 %. Estos incrementos no son compensables ni absorbibles y se aplican sobre el salario base, complementos personales y retribución voluntaria.

Además, se reconocen complementos por antigüedad, pagas extraordinarias, retribuciones variables y premios discrecionales ligados a desempeño y resultados, así como compensaciones por actividades desarrolladas fuera del centro de trabajo. El salario se abona en catorce pagas mediante transferencia bancaria, con pago mensual el penúltimo día hábil, e incorpora mecanismos de



anticipos, préstamos y ayudas adicionales para formación, transporte u otras circunstancias especiales.

Esta regulación se completa con normas sobre jornada, horarios, descansos y permisos, que garantizan flexibilidad y adaptación a las necesidades operativas, sin perder de vista derechos de conciliación, formación y vacaciones.

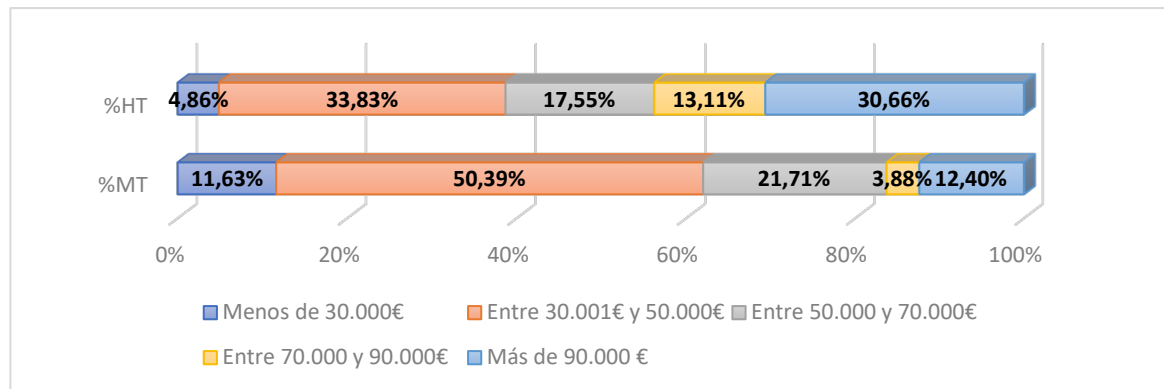
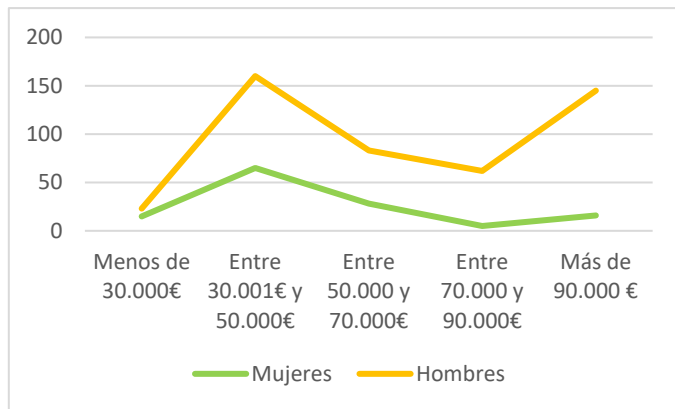
El análisis de la auditoría retributiva muestra que, al considerar la mediana general, muchas brechas salariales —como retribución fija y variable, indemnización, antigüedad, primas, objetivos, dietas y cursos— tienden a desaparecer, indicando que las diferencias en los promedios se deben a casos extremos. Sin embargo, variables como el salario base reflejan que algunas mujeres perciben acoso superiores a la mediana por ocupar roles de mayor responsabilidad, mientras que la paga de Navidad se ve afectada por recientes incorporaciones femeninas que aún no la han recibido.

El análisis por agrupaciones confirma que las diferencias salariales se explican principalmente por situaciones individuales, antigüedad o necesidades puntuales del puesto, sin evidencia de discriminación directa o indirecta por género. Las pocas diferencias detectadas —como atrasos, bonus, cursos, dietas o paga de Navidad— responden a casos concretos que se equilibrarán con la progresión en la antigüedad y la retención de talento femenino. No obstante, en las posiciones de mayor responsabilidad (agrupación 8) no hay mujeres con las que comparar, lo que evidencia la persistencia de la segregación vertical y la necesidad de medidas para fomentar la equidad en el acceso a estos roles.

Además, de una manera más visual agrupada podemos ver los siguientes datos retributivos:



Rango salarial	Mujeres	%M	%MT	Hombres	%H	%HT	Brecha	TOTAL
Menos de 30.000€	15	39,47%	11,63%	23	60,53%	4,86%	-21,05%	38
Entre 30.001€ y 50.000€	65	28,89%	50,39%	160	71,11%	33,83%	-42,22%	225
Entre 50.000 y 70.000€	28	25,23%	21,71%	83	74,77%	17,55%	-49,55%	111
Entre 70.000 y 90.000€	5	7,46%	3,88%	62	92,54%	13,11%	-85,07%	67
Más de 90.000 €	16	9,94%	12,40%	145	90,06%	30,66%	-80,12%	161
TOTAL	129	21,43%	100,00%	473	78,57%	100,00%	-57,14%	602



Al analizar los rangos salariales, se observa que la mayor concentración de mujeres se encuentra en los tramos inferiores y medios. Por ejemplo, casi el 40% de quienes ganan menos de 30.000€ son mujeres, mientras que la participación femenina disminuye drásticamente en los rangos más altos, mostrándose solo alrededor del 7-10% en los salarios superiores a 70.000€. Por su parte, los hombres dominan los tramos más altos de la escala salarial, concentrando un 30% en el rango superior a 90.000€.

Esto indica la existencia de un techo de cristal, pero también evidencia que hay un grupo de mujeres que ya está en la organización y que, con apoyo y *mentoring*, puede crecer hacia posiciones de mayor responsabilidad.

- .7 Comunicación y lenguaje no sexista

La organización no dispone actualmente de una guía específica de lenguaje inclusivo, aunque sí aplica de forma generalizada un lenguaje neutro y no discriminatorio en sus documentos internos y externos. Además, el compromiso con la igualdad se refleja de manera explícita en la página web corporativa, y se lleva a cabo una revisión periódica de los materiales comunicativos con el objetivo de evitar la reproducción de estereotipos de género.

En materia de sensibilización, la federación ha impulsado diversas campañas e iniciativas orientadas a promover la igualdad de género y visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito deportivo. Entre ellas destacan acciones como “Sueña sin Límites” (2026), “El Coraje de las Nuestras” (2025), “Juntos somos más fuertes” y el Compromiso contra la Violencia de Género (2025), así como la organización del Congreso ELEVA (2025), todas ellas enfocadas a generar conciencia y fomentar una cultura más inclusiva.

En cuanto a la comunicación interna y externa, la promoción de la igualdad se articula principalmente a través de la difusión de contenidos en medios de comunicación y en la página web oficial de la federación, garantizando que los mensajes transmitidos sean coherentes con los valores de igualdad. Estos canales permiten dar visibilidad a las iniciativas desarrolladas y asegurar que la información llegue tanto a la plantilla como al público general, contribuyendo a reforzar una comunicación alineada con principios de equidad e inclusión.

Para poder profundizar en este punto, a continuación, se analiza la página web de la organización, destacando algunos de los puntos positivos y puntos de mejora.



De las ocho imágenes que componen el carrusel de la página principal, cinco muestran a hombres y solo las dos últimas presentan a mujeres, lo que hace que la presencia femenina quede, a primera vista, relegada a un segundo plano. Al desplazarnos hacia el resto de la página principal, encontramos lo siguiente:

MUNDIAL 2026
VEN A ANIMAR A LA SELECCIÓN
PINCHA AQUÍ PARA MÁS INFORMACIÓN

MÁS NOTICIAS

SUD-18
La sub-18 viajará a Croacia con estos jugadores
El equipo de David Tenorio luchará en la Ponda 1 del Europeo de 2027 contra los anfitriones, Inglaterra y Bulgaria
20 MARZO 2026

COPA DE LA REINA IBERORRDLA
La Copa de la Reina ya tiene aspirantes
FC Barcelona y Atlético de Madrid pugnarán el 16 de mayo, en Gran Canaria, por levantar la 44ª edición del campeonato
10 MARZO 2026

INSTITUCIONAL
La RFEF da la bienvenida a Movistar como nuevo socio patrocinador de la Selección española de fútbol
El acuerdo entre la Real Federación Española de Fútbol y la empresa de telecomunicaciones se extenderá hasta diciembre de 2030
10 MARZO 2026

PRIMERA FEDERACION
RESÚMENES | La jornada 29 al completo
Disfruta de los veinte encuentros y sus mejores momentos
20 MARZO 2026

ENTRENADORES | FORMACION
200 entrenadores llenan el auditorio del 'V Congreso Internacional de Entrenadores/as de Fútbol Sala RFEF' que se celebra en Granada
Pedro Curtido, Presidente de la RFAF, Mario Hernando (General Manager de Fútbol Sala de la RFEF), e Iván Canela, Presidente del Comité de Entrenadores de la RFEF, participan en la jornada inaugural de un evento que tributo una gran ovación a Jesús Velasco, además de homenajear a los técnicos Bruno García e Imanol Arregui, que regresaron recientemente de Kuwait en el avión fletado por la RFEF motivado por el conflicto en Oriente Medio
20 MARZO 2026

EL FÚTBOL SALA, EN FÚTBOL.RFEF.ES

Estos son los árbitros de las semifinales de la Copa de España
Este sábado se disputan las semifinales de la Copa de España Renta. Jaén Paraiso Interior y Movistar Inter se enfrentarán en la primera, a partir
[Leer más](#)

El Barça no da opción al Viña Alballi Valdepeñas
El conjunto azulgrana se clasifica para los semifinales de la XXXVII Copa de España de Granada después de mantener a raya a un combativo y arropado Viña Alballi Valdepeñas (7-1)
[Leer más](#)

El Illes Balears Palma Futsal engorda su pegada ante el Quesos El Hidalgo Manzanares
Los mallorquines se nutren de la calidad de sus estrellas para someter a los manchegos en el tercer cruce de cuartos de final de la XXXVII Copa de España en Granada (2-6)
[Leer más](#)

[Ver más](#)

FUTBOLPLAYA.RFEF.ES

SELECCIONES DE FÚTBOL PLAYA

España ya tiene rivales en la Eurocopa sub-20 de fútbol playa
La Selección ha quedado encuadrada en el Grupo A, donde se medirá a Italia y Bélgica del 23 al 26 de abril
[Leer más](#)

La Selección Española de Fútbol Playa cumple 30 años
En 1996 se inició la andadura del combinado nacional con un equipo formado por exfutbolistas profesionales y jugadores amateurs.
[Leer más](#)

El fútbol playa baja el telón del 2025 con las palabras de Christian Méndez
El seleccionador nacional valora los éxitos de este año y augura un futuro brillante para el combinado nacional
[Leer más](#)

[Ver más](#)



De este modo, se observa que, de las 14 noticias que aparecen en la pantalla principal, únicamente 3 (20%) tratan sobre fútbol femenino, y de estas, solo 2 incluyen imágenes de mujeres, ubicadas además en las dos últimas noticias de la sección. Por tanto, la presencia femenina sigue siendo visible, pero claramente relegada a un segundo plano.

Asimismo, la masculinización de ciertas posiciones dentro de la organización se evidencia en la siguiente imagen, donde aparecen 36 hombres frente a solo 3 mujeres, reforzando la percepción de que las mujeres tienen una escasa representación en roles estratégicos.





La página web de la RFEF utiliza un lenguaje que visibiliza de manera clara a las mujeres deportistas, diferenciando entre competiciones masculinas y femeninas, como en “Primera División Femenina” o “Selección femenina”. Este enfoque garantiza que las mujeres tengan presencia institucional y evita su invisibilización, un aspecto clave para la igualdad de género en la comunicación deportiva.

No obstante, se detecta la presencia del lenguaje masculino genérico en ejemplos como el siguiente:

PRESENTACIÓN ^

ORGANOS FEDERATIVOS v

COMITÉS v

Misión, visión y valores

MISIÓN

Organizar, reglamentar, proteger y desarrollar el fútbol y sus especialidades en el ámbito estatal favoreciendo los hábitos saludables, la integración social y la igualdad a través de la práctica deportiva del fútbol e intentando maximizar el número de participantes de cada uno de los estamentos futbolísticos: clubes, entrenadores, árbitros, directivos, jugadores y aficionados, ayudándose de actividades y programas de formación e innovación.

En áreas de la página relacionadas con la igualdad, se recomienda emplear un lenguaje neutro, utilizando expresiones como “clubes”, “personas entrenadoras”, “personas de arbitraje”, “equipo directivo” o “la afición”, con el fin de garantizar una comunicación inclusiva y no sexista.



A pesar de ello, el lenguaje utilizado evita perpetuar estereotipos o expresiones sexistas y pone en valor los logros de las jugadoras, así como las iniciativas de igualdad y sostenibilidad. No obstante, la narrativa general sigue centrada principalmente en el fútbol masculino, reflejando la cobertura histórica y la visibilidad predominante en los medios deportivos.

Existen, sin embargo, oportunidades claras para avanzar hacia un lenguaje más inclusivo, por lo que se podrían incorporar pronombres neutros o alternativos en contextos generales, reforzar la presencia femenina en titulares y textos descriptivos, y adoptar un enfoque transversal de género en todas las secciones del sitio. De esta manera, la perspectiva de igualdad dejaría de limitarse a una sección específica y se integraría en toda la comunicación de la federación.

Una de las acciones que podría contribuir a su implementación es el desarrollo de una guía interna de lenguaje inclusivo, junto con la revisión de documentos y de la página web, así como la provisión de formación específica en lenguaje y comunicación inclusiva para las personas encargadas de elaborar y gestionar estos contenidos.

○ 7.8 Formación y sensibilización

La organización apuesta de manera decidida por la formación en igualdad y diversidad, habiendo garantizado que toda la plantilla haya recibido capacitación en igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se han incorporado contenidos específicos sobre violencias sexuales dentro del proceso de onboarding, asegurando que las nuevas incorporaciones cuenten desde el inicio con conocimientos clave en esta materia. Estas formaciones se imparten en horario laboral, facilitando la participación y evitando que supongan un obstáculo para la conciliación.



Además, se han desarrollado acciones formativas en habilidades directivas y gestión inclusiva, así como capacitación específica dirigida a las personas responsables de activar el protocolo de acoso sexual, garantizando una intervención adecuada en estos casos. No obstante, se recomienda que estas formaciones se realicen con cierta periodicidad, de modo que el personal que forma parte de la comisión instructora mantenga los conocimientos necesarios para abordar cualquier tipo de desigualdad.

De manera complementaria, distintos perfiles clave dentro de la organización han recibido formación especializada: el personal de comunicación en lenguaje inclusivo y el personal de selección en procesos de selección inclusivos, contribuyendo a integrar la perspectiva de género de forma transversal. Asimismo, se cuenta con personas formadas como referentes de igualdad, lo que refuerza la capacidad interna de impulsar estas políticas.

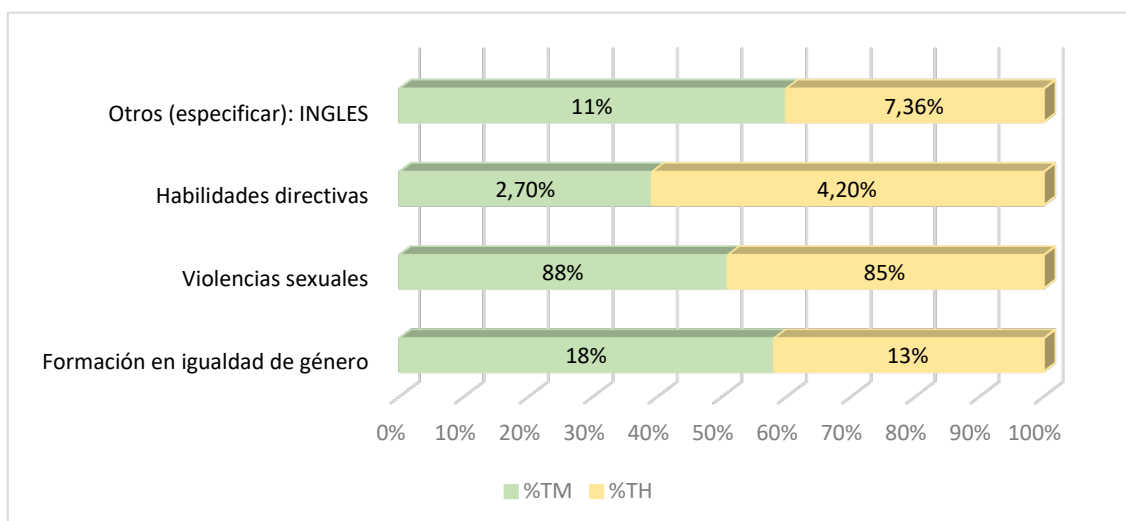
Durante el último año, se han llevado a cabo diversas formaciones destacadas, entre ellas cursos sobre acoso sexual en el ámbito laboral, sensibilización e igualdad de oportunidades, Plan de Igualdad y empoderamiento de mujeres. Estas acciones han consolidado conocimientos y avanzado en la cultura organizacional en materia de igualdad.

De cara a futuras acciones formativas, se considera relevante profundizar en contenidos adaptados a la realidad del ámbito deportivo, incorporando programas en áreas como gestión deportiva con perspectiva de género, psicología del deporte y formación de entrenadoras y profesionales como fisioterapeutas en el fútbol femenino, con el objetivo de fortalecer la presencia y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector.



A continuación, se presenta una tabla con las formaciones realizadas durante el 2025:

Tipo de formación	M	%TM	H	%TH
Formación en igualdad de género	26	18%	58	13%
Violencias sexuales	129	88%	356	85%
Habilidades directivas	4	2,7%	18	4,2%
Otros (especificar): INGLES	16	11%	31	7,36%



Por un lado, los datos de formación muestran, en términos generales, una participación equilibrada entre mujeres y hombres, aunque con algunos matices relevantes según el tipo de formación. En el ámbito de formación en igualdad de género, la participación relativa de las mujeres (18%) es superior a la de los hombres (13%), lo cual resulta positivo, ya que indica un mayor nivel de implicación femenina. No obstante, también sugiere la necesidad de seguir fomentando la participación de los hombres en este tipo de formación, clave para avanzar hacia una cultura organizacional verdaderamente igualitaria.



En relación con la formación en violencias sexuales, la participación es muy elevada en ambos casos (88% mujeres y 85% hombres), lo que constituye una fortaleza significativa.

Por otro lado, en las formaciones en habilidades directivas, se observa una menor participación general y una ligera sobrerrepresentación masculina (4,2% frente a 2,7% en mujeres). Este dato está relacionado con la menor presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad para el cual, tal como se ha comentado anteriormente, se aconseja potenciar mediante formaciones y mentorías. E

Finalmente, en el aprendizaje de inglés, la participación femenina (11%) supera a la masculina (7,36%), lo que puede interpretarse como una mayor proactividad de las mujeres en el desarrollo de competencias transversales.

○ 7.9 Salud laboral

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la organización ha avanzado en la integración de la perspectiva de igualdad en algunos de sus procesos, como la formación en igualdad impartida a las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Uno de los puntos más importantes es que se ha identificado la existencia de puestos potencialmente perjudiciales para trabajadoras embarazadas, lo que permite adoptar medidas específicas de protección en estas situaciones. Sin embargo, todavía existen áreas de mejora, como la ausencia de la perspectiva de género en los estudios psicosociales, lo que puede limitar la detección de riesgos diferenciados.

Es interesante apuntar que la organización sí dispone de mecanismos que garantizan la desconexión digital, contribuyendo al bienestar y la salud mental de la plantilla.



En cuanto a las medidas específicas implementadas, se han realizado evaluaciones de riesgos adaptadas a puestos especialmente sensibles, como el colectivo arbitral, en las que se han tenido en cuenta las características físicas y necesidades específicas de las mujeres. En este sentido, se han ajustado las pruebas físicas a la complexión y constitución femenina, favoreciendo una evaluación más equitativa.

Asimismo, se ha identificado el riesgo asociado al embarazo dentro de este colectivo, adoptándose medidas orientadas a su prevención mediante la adaptación de funciones o condiciones de trabajo cuando resulta necesario, con el objetivo de proteger la salud tanto de la trabajadora como del feto o lactante.

No obstante, se recomienda complementar estas actuaciones con la incorporación de evaluaciones de riesgos psicosociales, especialmente en aquellas posiciones más masculinizadas y tradicionalmente expuestas, como los puestos directivos, de gestión de equipos o el propio arbitraje. En estos ámbitos, la exposición a situaciones de presión o violencia verbal, particularmente relevante en el caso del arbitraje, puede constituir una fuente significativa de malestar y riesgo, por lo que resulta clave abordarla desde una perspectiva preventiva y de género.

Respecto a las barreras detectadas, una de las principales dificultades se relaciona con la naturaleza de determinados puestos, especialmente en el ámbito arbitral, donde las exigencias físicas pueden afectar de manera diferenciada a mujeres, en particular durante el embarazo o la lactancia. Estas situaciones requieren ajustes específicos que no siempre están completamente sistematizados.

Asimismo, la falta de incorporación plena de la perspectiva de género en herramientas como los estudios psicosociales puede dificultar la identificación de riesgos invisibilizados o crear indicadores directos y indirectos para la detección de casos de acoso sexual o por razón de sexo.



- 7.1 sexual o por razón de sexo y violencia de género

La organización dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como de un canal interno de denuncias que permite comunicar este tipo de situaciones, incluso de forma anonimizada. Además, se contempla la posibilidad de ofrecer atención psicológica a las personas afectadas, garantizando un enfoque integral en la gestión de estos casos.

El protocolo es accesible para toda la plantilla y la comisión instructora encargada de su aplicación está compuesta tanto por personas de la empresa como por la representación legal de las personas trabajadoras, lo que refuerza las garantías de objetividad y participación. No obstante, se observa que este protocolo no se integra actualmente en los procesos de *onboarding*, lo que puede limitar su conocimiento por parte de las nuevas incorporaciones.

En cuanto a su aplicación práctica, no se han identificado situaciones de discriminación de género no reportadas oficialmente. Sin embargo, sí se ha registrado algún caso de acoso, gestionado a través del área de *Compliance* conforme al procedimiento establecido, lo que evidencia la existencia de mecanismos activos y operativos para abordar este tipo de situaciones.

Además, la organización cuenta también con un protocolo de actuación ante casos de violencia de género, lo que supone disponer de un marco de intervención definido. A pesar de ello, no se dispone de información sobre la comunicación periódica a la plantilla de los derechos y permisos reconocidos por convenio para las víctimas de violencia de género. Asimismo, no consta la existencia de personal específicamente formado en esta materia ni el desarrollo de campañas de sensibilización orientadas a su prevención y visibilización dentro de la organización. En relación con la casuística, se ha registrado algún caso de violencia



de género que fue gestionado a través del área de Compliance, activando los mecanismos internos previstos.



○ 7.11 Conclusiones

A continuación, se presenta un cuadro con los principales puntos fuertes y áreas de mejora, con el objetivo de que sirva como base para el desarrollo de las medidas correspondientes.

	PUNTOS FUERTES	PUNTOS DE MEJORA
<i>Gestión transversal de la igualdad</i>	Estructura sólida en igualdad (Plan de Igualdad, Comisión activa y datos desagregados), integración en la estrategia y sostenibilidad (Agenda 2030), compromiso público y transparencia mediante informes anuales, participación de distintos estamentos y avances en representación equilibrada en órganos de decisión, así como alineación con el convenio colectivo y la normativa vigente.	Ausencia de una figura específica de agente de igualdad, baja representación femenina en algunos ámbitos clave como la asamblea, necesidad de reforzar indicadores y seguimiento, ampliar la perspectiva de diversidad más allá del género, mejorar la trazabilidad de la participación y consolidar la implementación efectiva de las políticas de igualdad en todos los niveles.



Características distribución personal

Se observa una evolución positiva en la incorporación y permanencia del talento femenino, especialmente en los grupos de menor edad y en la antigüedad más elevada, lo que indica avances en acceso y retención. Destaca también la entrada reciente de mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados como el arbitraje, así como su estabilidad en perfiles técnicos y administrativos, que constituyen una base consolidada dentro de la organización.

Persiste una clara masculinización de la plantilla, con una representación femenina muy por debajo de los niveles de equilibrio, así como una brecha significativa a favor de los hombres. Se identifican posibles dificultades en la continuidad profesional en los primeros años y en la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad, además de indicios de segregación horizontal en determinados perfiles. Asimismo, se recomienda analizar el impacto de la conciliación en las edades intermedias y realizar seguimiento del talento femenino incorporado recientemente para garantizar su desarrollo y permanencia.

Procesos de selección, contratación y promoción

Avances en la incorporación y visibilización del talento femenino, especialmente en áreas como el fútbol femenino y en algunos espacios de decisión; presencia de mujeres en comités y procesos de promoción con formación en igualdad; colaboración con centros educativos para fomentar un deporte más inclusivo; y señales de cambio cultural orientadas a romper estereotipos de género en el sector.

Persisten una clara segregación horizontal y vertical, con fuerte masculinización en roles técnicos, deportivos y de alta responsabilidad, así como ausencia de mujeres en determinados puestos clave. La concentración femenina en posiciones de menor responsabilidad y áreas administrativas, junto con su baja presencia en niveles directivos (por debajo del 40%), evidencia la necesidad de reforzar medidas de captación, promoción y desarrollo profesional para facilitar el acceso de mujeres a roles estratégicos y de liderazgo.



Clasificación, infrarrepresentación y trabajos de

igual valor

La organización cuenta con avances en la inclusión femenina, reflejados en la presencia de mujeres en comités de decisión, en puestos de responsabilidad como referentes y en áreas del fútbol femenino, donde aproximadamente el 75% de la plantilla son mujeres. Existen programas de formación en igualdad y colaboraciones con centros educativos que fomentan una cultura deportiva inclusiva y generan oportunidades de talento diverso, evidenciando un cambio cultural y esfuerzos activos por visibilizar y promover el liderazgo femenino.

Persiste la infrarrepresentación femenina en roles técnicos, de alta responsabilidad y grupos profesionales superiores (8 y 9), con predominio masculino en arbitraje, dirección y análisis táctico. La brecha horizontal y vertical refleja la segregación histórica de los puestos según género, lo que requiere implementar programas de captación de talento femenino, mentorías y medidas de promoción para facilitar el acceso de mujeres a roles de liderazgo y decisión, así como reforzar la equidad en áreas tradicionalmente masculinizadas.

Condiciones de trabajo y

conciliación

La organización del tiempo de trabajo cuenta con una alta flexibilidad horaria, incluyendo franjas de entrada y salida adaptables, jornadas intensivas en determinados periodos, teletrabajo, permisos de cuidado y posibilidad de modificar turnos según necesidades personales y familiares, lo que favorece la conciliación. Las reducciones de jornada por motivos de cuidado no afectan la promoción profesional y se complementan con beneficios sociales y políticas de

Se recomienda reforzar la comunicación periódica sobre las medidas de conciliación y supervisar la reincorporación tras bajas por cuidado. Es necesario fomentar la corresponsabilidad masculina, ya que actualmente no hay hombres en jornadas continuas, parciales o reducidas. También se observan dificultades para aplicar estas medidas de manera homogénea en puestos presenciales u operativos y posibles resistencias culturales o percepciones de desigualdad en el acceso, por lo



desconexión digital. Además, se evidencia capacidad de adaptación en puestos concretos, como la existencia de jornadas continuas para algunas trabajadoras.

que conviene incluir preguntas sobre conciliación en entrevistas de salida y fortalecer campañas de sensibilización.

La organización cuenta con un marco retributivo claro y estructurado, establecido en el convenio, que fija el salario base y complementos vinculados al IPC, antigüedad, desempeño y actividades fuera del centro de trabajo. La retribución se abona en catorce pagas con mecanismos de anticipos, préstamos y ayudas adicionales, y se complementa con flexibilidad en jornada, horarios y permisos, garantizando derechos de conciliación, formación y vacaciones. Esto proporciona estabilidad salarial, transparencia y reconocimiento del desempeño, así como herramientas de apoyo para necesidades individuales.

El análisis de los rangos salariales muestra una concentración significativa de mujeres en los tramos inferiores y medios, con escasa presencia en los salarios más altos, mientras los hombres predominan en los tramos superiores, lo que evidencia la existencia de un techo de cristal. Para mejorar, se recomienda fomentar programas de desarrollo, mentoring y promoción interna de mujeres, así como evaluar las brechas salariales en detalle para diseñar medidas que favorezcan la igualdad retributiva y la progresión profesional femenina hacia posiciones de mayor responsabilidad.



Comunicación y lenguaje no sexista

La organización aplica de manera general un lenguaje neutro y no discriminatorio en documentos internos y externos, y refleja su compromiso con la igualdad en la página web corporativa. Se realizan revisiones periódicas de los materiales comunicativos para evitar estereotipos de género. Además, se han impulsado campañas e iniciativas de sensibilización como “Sueña sin Límites” (2026), “El Coraje de las Nuestras” (2025) o el Congreso ELEVA (2025), que visibilizan a las mujeres en el deporte y fomentan una cultura inclusiva. La comunicación institucional también utiliza un lenguaje que diferencia competiciones masculinas y femeninas, garantizando presencia institucional de las mujeres deportistas y evitando su invisibilización.

A pesar de los avances, persiste una menor visibilidad femenina en la página web, con predominio de imágenes y noticias sobre fútbol masculino y escasa representación de mujeres en roles estratégicos. Se observa el uso de lenguaje masculino genérico en ciertos contextos, lo que limita la comunicación inclusiva. Para avanzar, se recomienda desarrollar una guía interna de lenguaje inclusivo, incorporar pronombres neutros o alternativos, reforzar la presencia femenina en titulares y textos, integrar la perspectiva de género en todas las secciones del sitio, y ofrecer formación específica en comunicación inclusiva a las personas responsables de contenidos.

Formación y sensibilización

La organización ha garantizado que toda la plantilla reciba formación en igualdad entre mujeres y hombres, incorporando contenidos sobre violencias sexuales desde el onboarding y ofreciendo capacitaciones en horario laboral para facilitar la participación. Se han desarrollado acciones en habilidades directivas, gestión inclusiva, selección inclusiva y lenguaje inclusivo, así como formación de referentes de igualdad y

Se recomienda realizar formaciones de manera periódica para mantener actualizados los conocimientos del personal instructor y de los referentes de igualdad. También conviene potenciar la participación masculina en formaciones de igualdad de género, equilibrar la representación en habilidades directivas y programas de liderazgo, y ampliar contenidos específicos adaptados al ámbito deportivo, como gestión



personal responsable de protocolos de acoso sexual. La participación en formaciones sobre violencias sexuales es muy elevada tanto en mujeres (88%) como en hombres (85%), y las mujeres destacan en formaciones transversales como inglés y cursos de igualdad, mostrando implicación y proactividad. Estas iniciativas refuerzan la cultura organizacional y la integración de la perspectiva de género en toda la organización.

La organización ha integrado la perspectiva de igualdad en la prevención de riesgos laborales mediante la formación del Comité de Seguridad y Salud Laboral y la identificación de puestos potencialmente perjudiciales para trabajadoras embarazadas, adoptando medidas de protección específicas. Se han adaptado evaluaciones físicas para colectivos sensibles, como el arbitral, considerando constitución y características femeninas, y se han ajustado funciones o condiciones de trabajo durante el embarazo o la lactancia. Además, se dispone de mecanismos de desconexión digital que contribuyen al bienestar y la salud mental de la plantilla.

deportiva con perspectiva de género, psicología del deporte y formación de entrenadoras y profesionales en fútbol femenino. Estas medidas contribuirían a fortalecer la progresión profesional femenina y consolidar una cultura organizacional más igualitaria.

Se recomienda incorporar la perspectiva de género en los estudios psicosociales para detectar riesgos diferenciados y abordar situaciones de presión, violencia verbal o acoso, especialmente en puestos masculinizados como arbitraje o directivos. También conviene sistematizar ajustes específicos para puestos con exigencias físicas diferenciadas según género, garantizando una protección más completa para mujeres embarazadas o lactantes y mejorando la prevención de riesgos laborales de manera equitativa.



La organización dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como de un canal interno de denuncias que permite comunicaciones incluso anónimas. Se ofrece atención psicológica a las personas afectadas y la comisión instructora está compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, garantizando objetividad y participación. Además, existen mecanismos activos de intervención que han sido utilizados en casos de acoso o violencia de género, demostrando que los procedimientos son operativos y efectivos. También se cuenta con un protocolo de actuación específico para situaciones de violencia de género.

Se recomienda integrar el protocolo en los procesos de onboarding para asegurar su conocimiento desde la incorporación, informar periódicamente a la plantilla sobre derechos y permisos vinculados a víctimas de violencia de género, formar específicamente al personal en esta materia y desarrollar campañas de sensibilización internas. Estas acciones mejorarían la prevención, visibilidad y gestión de situaciones de acoso o violencia de género dentro de la organización, reforzando la cultura de igualdad y seguridad.

8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

El marco legal que sustenta nuestro Plan de Igualdad se centra en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que sigue siendo la referencia principal en la planificación de acciones orientadas a eliminar desigualdades.

El artículo 11 de esta ley establece que, para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, las administraciones públicas deben adoptar medidas específicas que permitan corregir situaciones de desigualdad evidentes. Estas acciones deben ser razonables, proporcionales y mantenerse mientras persistan las circunstancias que motivan su aplicación. Además, el mismo artículo reconoce que estas medidas también pueden ser implementadas por entidades privadas, ampliando así el alcance de las acciones positivas más allá del sector público.

A partir del diagnóstico previo sobre la situación de igualdad en Real Federación Española de Fútbol, se han identificado áreas con brechas significativas, lo que permite diseñar medidas concretas que contribuyan a alcanzar los objetivos estratégicos en igualdad. Cada acción se define con indicadores claros, cuantificables y verificables, asegurando un seguimiento efectivo y el cumplimiento de los objetivos establecidos. En función de estos análisis, se presentan a continuación las medidas específicas que conforman el Plan de Igualdad.

Para una correcta implementación y seguimiento, las medidas del Plan de Igualdad se presentarán siguiendo una estructura homogénea que facilite su comprensión y evaluación. Cada medida incluirá los siguientes apartados:

- **Código:** Identificador único de la acción.
- **Acción:** Breve enunciado de la medida a implementar.
- **Descripción:** Explicación detallada de la acción y su finalidad.
- **Personas destinatarias:** Grupo o colectivos a los que va dirigida la medida.



- **Responsables:** Personas o departamentos encargados de su ejecución y seguimiento.
- **Recursos:** Materiales, humanos o tecnológicos necesarios para llevarla a cabo.
- **Costes:** Estimación económica asociada a la implementación de la medida.
- **Indicadores:** Parámetros cuantificables que permitirán evaluar el cumplimiento y eficacia de la acción.

Esta organización garantiza que cada medida sea clara, medible y asignada a responsables concretos, facilitando así la gestión y el control de los objetivos del Plan de Igualdad.



BLOQUE 1: Gestión Organizativa de la Igualdad

GESTIÓN TRANSVERSAL	Código	A.P. 1.1.
	Objetivo	Difusión del plan de igualdad
	Descripción	Comunicar a toda la plantilla, así como incluir en los procesos de acogida de nuevas incorporaciones y de empresas colaboradoras, que la empresa dispone de un segundo Plan de Igualdad aprobado. Esta difusión se realizará a través del portal interno de personas empleadas y/o mediante correo electrónico, garantizando que todas las personas trabajadoras tengan acceso al documento.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	Dirección de la Empresa y RRHH
	Recursos	Tiempo del personal implicado y recursos informáticos para comunicación
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	- % de personas informadas
GESTIÓN TRANSVERSAL	Código	A.P. 1.2.
	Objetivo	Propiciar mecanismos de participación entre la plantilla e informar sobre las medidas implantadas
	Descripción	Establecer mecanismos de comunicación accesibles para que la plantilla pueda trasladar sugerencias y propuestas de mejora a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, mediante la creación de un correo electrónico específico o la habilitación de un canal interno dedicado a este fin.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	Dirección de la Empresa y RRHH
	Recursos	Tiempo del personal implicado y recursos informáticos para comunicación
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sugerencias recibidas. • Número de sugerencias implementadas. • Años en los que se ha realizado la comunicación.



GESTIÓN TRANSVERSAL	Código	A.P. 1.3.
	Objetivo	Formalizar y visibilizar el compromiso con la igualdad, mediante la actualización o elaboración de la declaración de compromiso por parte de la dirección
	Descripción	Definir y comunicar de forma clara los comportamientos no tolerables, así como las sanciones correspondientes, reforzando al mismo tiempo el compromiso estratégico de la dirección con la igualdad. Este posicionamiento deberá recordarse de manera periódica, al menos con carácter anual. Asimismo, para garantizar su visibilidad externa, se publicará de forma expresa en la página web de la compañía.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla y personas seguidoras
	Responsables	Dirección de la Empresa
	Recursos	Tiempo del personal implicado y recursos informáticos para comunicación
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de comunicaciones Publicación en la web
GESTIÓN TRANSVERSAL	Código	A.P. 1.4.
	Objetivo	Informar sobre la implantación del plan de igualdad.
	Descripción	Se difundirá anualmente el estado de ejecución de las medidas del Plan de Igualdad, junto con el recordatorio de los protocolos y canales internos de comunicación disponibles. Se recomienda que estas acciones de difusión coincidan con fechas clave en materia de igualdad, como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) y el 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial). Se aconseja que también forme parte de las comunicaciones de la página web.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH y Comisión de Seguimiento
	Recursos	Tiempo del personal implicado y recursos informáticos para comunicación
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º de Comunicaciones/campañas de sensibilización 	



GESTIÓN TRANSVERSAL	Código	A.P. 1.5.
	Objetivo	Creación y difusión de la figura de agente de igualdad
	Descripción	Creación y difusión de la figura de “Agente de Igualdad”, como persona responsable de velar por la igualdad de trato y de oportunidades en la Federación. Esta figura contará con formación específica en la materia y asumirá funciones como la gestión del Plan de Igualdad, la participación en su implementación, el desarrollo y supervisión de contenidos, la unificación de criterios y aquellas otras funciones que se acuerden.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	Dirección de la Empresa y RRHH
	Recursos	Tiempo del personal implicado y recursos informáticos para comunicación
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de la formación
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad en la empresa de una persona con formación acreditada como agente de igualdad. • Difusión entre la plantilla de la creación de esta figura, así como de las funciones que asumirá en materia de igualdad.
GESTIÓN TRANSVERSAL	Código	A.P. 1.6
	Objetivo	Aumentar la presencia de mujeres en la asamblea
	Descripción	Establecer un porcentaje mínimo de mujeres en la asamblea y en los órganos de decisión, revisando y ajustando anualmente los objetivos de representación para garantizar progresos continuos. Esta medida incluirá la promoción interna de candidatas mediante programas de mentoría y coaching, la identificación de mujeres con potencial de liderazgo y su preparación para asumir roles en la asamblea. Además, se garantizarán procesos de selección transparentes y equitativos, con criterios claros que eviten sesgos de género, y se facilitará la participación de quienes tengan responsabilidades familiares mediante horarios flexibles, reuniones híbridas y apoyo logístico.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	Responsables de la asamblea y comisión de seguimiento del plan
	Recursos	Tiempo del personal implicado y recursos informáticos para comunicación
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres presentes en la asamblea. • Informe anual a la Comisión de Seguimiento sobre las acciones implementadas para favorecer su participación. • Objetivo de representación femenina establecido para la siguiente elección.



DISTRIBUCIÓN PERSONAÑ	Código	A.P. 2.1
	Objetivo	Ampliar la perspectiva de diversidad más allá del género
	Descripción	Impulsar una política de diversidad e inclusión en toda la entidad, promoviendo la presencia equilibrada y la participación de personas diversas en todas las áreas y niveles de la organización. Esta medida considerará distintas dimensiones de diversidad, como género, edad, origen geográfico, formación, capacidades y experiencias, e incluirá acciones de sensibilización, programas de acompañamiento, revisión de procesos internos y seguimiento periódico para asegurar su aplicación efectiva en toda la entidad.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	Dirección de la Federación y RRHH
	Recursos	Tiempo del personal implicado y recursos informáticos para comunicación
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un plan de diversidad estratégico % de personas distribuidas según edad, origen geográfico, formación o capacidades en cada área de la entidad.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Código	A.P. 3.1
	Objetivo	Preferencia del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección y promoción
	Descripción	Establecer como principio general que, en los procesos de selección y promoción, cuando exista igualdad de idoneidad, competencia, méritos, formación y capacidades, se priorizará la incorporación del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo. De manera especial, se aplicarán medidas de Objetivo positiva para garantizar que, en igualdad de condiciones, las mujeres tengan acceso a vacantes en puestos donde estén infrarrepresentadas, tanto en términos verticales (niveles jerárquicos) como horizontales (áreas o funciones).
	P. Destinatarias	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna (promociones).
	Responsables	RRHH y personas que participan en los procesos de promoción
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> nº personas contratadas del sexo menos representado en el área Porcentaje de mujeres y hombres en el total de la empresa



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Código	A.P. 3.2
	Objetivo	Plantillas inclusivas y compromiso de igualdad
	Descripción	Utilizar modelos de solicitud de empleo con un lenguaje inclusivo, que fomente la candidatura de mujeres y garantice que todos los términos sean neutros y no discriminatorios.
	P. Destinatarias	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna (promociones).
	Responsables	RRHH y personas que participan en los procesos de promoción
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas con plantilla inclusiva y con compromiso explícito.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Código	A.P. 3.3
	Objetivo	Monitoreo y seguimiento de segregación
	Descripción	Recopilar información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los distintos puestos de trabajo, incluyendo el número de candidaturas presentadas y el número de personas seleccionadas por sexo, y remitirla anualmente a la Comisión de Seguimiento
	P. Destinatarias	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna (promociones).
	Responsables	RRHH y personas que participan en los procesos de promoción
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Reporte anual de los %, resultados año anterior y análisis.



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Código	A.P. 3.4	
	Objetivo	Diversificar las fuentes	
	Descripción	Se diversificarán las fuentes de reclutamiento con el fin de incrementar la participación del sexo menos representado en cada puesto (por ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, asociaciones de mujeres, centros de orientación sociolaboral sindicales, entre otros). Esta estrategia busca promover un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo, prestando especial atención a aquellos roles que tradicionalmente presentan una representación desigual.	
	P. Destinatarias	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna (promociones).	
	Responsables	RRHH y personas que participan en los procesos de promoción	
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección	
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de fuentes utilizadas anualmente 		
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Código	A.P. 3.5	
	Objetivo	Mitigación de sesgos inconscientes	
	Descripción	Desarrollar un circuito de selección y promoción estructurado y cartografiado que garantice procesos inclusivos, incorporando mecanismos de mitigación de sesgos inconscientes. Esto incluirá: descripciones claras y neutrales de los puestos de trabajo, análisis de historiales de candidaturas (histogramas), comités de selección mixtos, definición previa de preguntas estandarizadas, y consideración de necesidades de flexibilidad horaria o de modalidad de trabajo. Se evitará formular preguntas de carácter personal o discriminatorio en cualquier fase del proceso, asegurando igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas.	
	P. Destinatarias	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna (promociones).	
	Responsables	RRHH y personas que participan en los procesos de promoción	
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección	
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Reporte anual de los mecanismos utilizados para mitigar sesgos 		

S E	Código	A.P. 3.6
--------	---------------	-----------------



	Objetivo	Retención y promoción del talento
	Descripción	Se comunicarán las plazas vacantes internas, incluyendo las tareas y funciones correspondientes, con suficiente antelación respecto a la fecha prevista de incorporación al puesto. La selección de la persona candidata que finalmente acceda a la promoción se basará en criterios objetivos, respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de desarrollo profesional para todas las personas.
	P. Destinatarias	Las personas candidatas para la selección interna (promociones).
	Responsables	RRHH y personas que participan en los procesos de promoción
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de vacantes informadas internamente • % desagregado por sexo y departamento de personas promocionadas
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Código	A.P. 3.7
	Objetivo	Formación en selección inclusiva y mitigación de sesgos.
	Descripción	Todo el personal que participe en los procesos de selección deberá recibir formación en selección inclusiva y mitigación de sesgos antes de ejercer su rol. Esta formación será obligatoria y se impartirá de manera anual a las nuevas incorporaciones en los equipos de selección, garantizando que todas las personas implicadas en la contratación conozcan y apliquen criterios objetivos, inclusivos y equitativos en la evaluación de candidaturas.
	P. Destinatarias	Personas que participan en los procesos de selección
	Responsables	RRHH y personas que participan en los procesos de promoción
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y coste de la formación
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas que han participado en los procesos de selección ese año y que han recibido la formación • Nº. de personas formadas anualmente 	



INFRARREPRESENTACIÓN	Código	A.P. 4.1.
	Objetivo	Incorporación femenina en prácticas y becas
	Descripción	Se promoverán convenios de colaboración con centros educativos y universidades para incorporar a mujeres en programas de prácticas y becas. La selección de las participantes se realizará aplicando criterios objetivos y asegurando la igualdad de oportunidades. Asimismo, se fomentará la difusión activa de estas oportunidades entre las estudiantes para garantizar una amplia participación.
	P. Destinatarias	Futuras estudiantes de prácticas
	Responsables	RRHH
	Recursos	Tiempo del personal implicado y personas que participan en la selección
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y coste de la formación
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de convenios de prácticas • % de mujeres en las vacantes de prácticas
INFRARREPRESENTACIÓN	Código	A.P. 4.2.
	Objetivo	Programas de mentoría para mujeres
	Descripción	Diseñar e implementar una Objetivo formativa obligatoria en materia de igualdad de trato y oportunidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de las violencias de género, dirigida a toda la plantilla, garantizando al menos un curso. Se facilitará su realización en convocatorias posteriores o fechas alternativas a las personas que no puedan asistir por causas justificadas, priorizando a quienes se reincorporen tras periodos de suspensión, excedencias o bajas de larga
	P. Destinatarias	Mujeres de la organización
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado y recursos del programa
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres participantes en el programa de mentoría. • % de participantes que acceden a promociones o nuevos puestos.



INFRARREPRESENTACIÓN	Código	A.P. 4.3.
	Objetivo	Visibilización del talento femenino
	Descripción	Implementar acciones para reconocer y dar visibilidad al talento femenino dentro de la organización. Esto incluirá la difusión de logros y proyectos liderados por mujeres, la participación de mujeres en eventos internos y externos como ponentes o panelistas, y la promoción de sus perfiles en canales de comunicación internos (boletines, intranet) y externos (redes sociales corporativas, medios de comunicación). El objetivo es fomentar referentes femeninos, motivar la participación y contribuir a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento profesional dentro de la entidad.
	P. Destinatarias	Mujeres de la organización
	Responsables	RRHH y comunicación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones realizadas para visibilizar a mujeres en la organización.
INFRARREPRESENTACIÓN	Código	A.P. 4.4.
	Objetivo	Análisis de barreras a la participación femenina
	Descripción	Realizar acciones de consulta dirigidas a las mujeres de la organización, como grupos de discusión y encuestas, para identificar las dificultades, barreras o influencias que puedan limitar su participación en determinados puestos o áreas. Los resultados se utilizarán para diseñar estrategias específicas que fomenten la igualdad de oportunidades, eliminen obstáculos y promuevan la participación plena de las mujeres en todos los niveles y funciones de la entidad.
	P. Destinatarias	Mujeres de la organización
	Responsables	RRHH y comunicación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de consultas realizadas (grupos de discusión, encuestas). Nº de barreras identificadas y propuestas de mejora implementadas.

/	Código	A.P. 4.5.
---	---------------	------------------



Objetivo	Monitoreo y objetivos de representación por género
Descripción	Realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de la organización, identificando desequilibrios de género y evaluando la eficacia de las medidas de igualdad implementadas. A partir de este análisis, se definirán objetivos anuales de representación para fomentar una distribución equilibrada en todos los niveles y funciones, especialmente en puestos históricamente desbalanceados.
P. Destinatarias	Mujeres de la organización
Responsables	RRHH y comunicación
Recursos	Personal implicado
Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres y hombres por área y puesto de la organización (información anual) • Porcentaje de cumplimiento de los objetivos anuales de representación de mujeres y hombres por área y puesto.

INFRARREPRESENTACIÓN	Código	A.P. 4.6.
	Objetivo	Formación en liderazgo y habilidades estratégicas
	Descripción	Facilitar programas de formación dirigidos a mujeres en liderazgo, específicas para puestos masculinizados y otras competencias estratégicas necesarias para acceder a puestos históricamente masculinizados o subrepresentados. La formación incluirá talleres, cursos y actividades prácticas.
	P. Destinatarias	Mujeres de la organización
	Responsables	RRHH y comunicación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de formaciones específicas ofertadas • N.º. de mujeres que participan en las mismas.



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Código	A.P. 5.1.
	Objetivo	Información en conciliación y corresponsabilidad
	Descripción	Garantizar que toda la plantilla tenga acceso a información clara y actualizada sobre las políticas, herramientas y medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa. Esto incluirá procedimientos para permisos y reducciones de jornada, flexibilidad horaria, apoyo a la parentalidad y distribución equitativa de responsabilidades domésticas y familiares. La información se difundirá a través de la intranet, boletines internos y campañas periódicas de comunicación, asegurando que todas las personas trabajadoras conozcan sus derechos y puedan hacer uso efectivo de las medidas disponibles.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de comunicaciones 	
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Código	A.P. 5.2.
	Objetivo	Entrevistas de salida
	Descripción	Implementar entrevistas de salida dirigidas a las personas que abandonan la organización, incorporando preguntas específicas sobre conciliación y corresponsabilidad. El objetivo es identificar posibles dificultades o barreras en la organización relacionadas con la flexibilidad, permisos, cargas de trabajo o reparto de responsabilidades familiares, que puedan haber influido en la decisión de abandonar el puesto. La información recopilada permitirá diseñar acciones correctivas y mejorar las políticas de conciliación y bienestar laboral.
	P. Destinatarias	Personas que dejan la entidad
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de entrevistas de salida realizadas 	



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Código	A.P. 5.3.
	Objetivo	Conciliación durante la reproducción asistida
	Descripción	Establecer medidas de conciliación específicas para el personal que esté realizando tratamientos de reproducción asistida. Esto incluirá la posibilidad de flexibilizar horarios, ajustar temporalmente la carga de trabajo, permitir ausencias justificadas para consultas médicas y garantizar un entorno laboral respetuoso y confidencial. La medida busca facilitar que las personas puedan compatibilizar sus tratamientos médicos con sus responsabilidades laborales sin que ello afecte su desarrollo profesional ni su bienestar.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas que utilizan medidas de conciliación durante reproducción asistida. 	
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Código	A.P. 5.4.
	Objetivo	Unión del permiso de Nacimiento y vacaciones
	Descripción	Permitir que el personal pueda acumular o combinar los días correspondientes al permiso de nacimiento con los días de vacaciones, facilitando una mayor flexibilidad para organizar su tiempo y atender tanto las necesidades familiares como personales. Esta medida busca favorecer la conciliación laboral y familiar, permitiendo una transición más cómoda durante los primeros días tras la llegada de un hijo o hija.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir el permiso dentro de los documentos formales e informativos 	



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Código	A.P. 5.5.
	Objetivo	Adaptación horaria por familiar con enfermedad grave
	Descripción	Cuando una persona tenga un familiar hasta segundo grado hospitalizado por más de 15 días o en tratamiento por una enfermedad grave, según lo establecido en el RD 1148/2011, de 29 de julio, podrá solicitar la adaptación de su jornada laboral dentro de los horarios disponibles en su área. Esta adaptación se concederá inicialmente por un periodo máximo de un mes, prorrogable si persiste la situación.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de solicitudes de adaptación horaria por cuidado de familiares aprobadas y aplicadas dentro del periodo establecido. • Introducir el permiso dentro de los documentos formales e informativos
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Código	A.P. 5.6.
	Objetivo	Sensibilización y apoyo a hombres en corresponsabilidad
	Descripción	Implementar talleres, charlas y campañas dirigidas a hombres para fomentar la igualdad, la corresponsabilidad y el reparto equitativo de tareas domésticas y familiares. La medida incluirá ejemplos de buenas prácticas, beneficios personales y profesionales, y casos de directivos que ejerzan corresponsabilidad como referente. Además, se ofrecerá apoyo individualizado, mediante mentorías o acompañamiento, para facilitar que los hombres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares con el desarrollo profesional.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de hombres que participan en talleres, charlas, campañas o programas de mentoría sobre corresponsabilidad. Introducir el permiso dentro de los documentos formales e informativos
C	Código	A.P. 5.6.



	Objetivo	Sensibilización y apoyo a hombres en corresponsabilidad
	Descripción	Implementar talleres, charlas y campañas dirigidas a hombres para fomentar la igualdad, la corresponsabilidad y el reparto equitativo de tareas domésticas y familiares. La medida incluirá ejemplos de buenas prácticas, beneficios personales y profesionales, y casos de directivos que ejerzan corresponsabilidad como referente. Además, se ofrecerá apoyo individualizado, mediante mentorías o acompañamiento, para facilitar que los hombres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares con el desarrollo profesional.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de hombres que participan en talleres, charlas, campañas o programas de mentoría sobre corresponsabilidad. Introducir el permiso dentro de los documentos formales e informativos
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Código	A.P. 5.7.
	Objetivo	Seguimiento de igualdad en promociones tras permisos y reducciones
	Descripción	Establecer un sistema de seguimiento que asegure que las personas que regresan de permisos de maternidad o paternidad, reducciones de jornada o excedencias por cuidado no vean afectadas sus oportunidades de promoción interna ni su desarrollo profesional. Se pondrá especial atención en las mujeres, garantizando que el uso de estas medidas de conciliación no impacte negativamente en evaluaciones, asignación de proyectos o acceso a nuevos puestos. La información recopilada permitirá identificar posibles sesgos y aplicar medidas correctivas para mantener la igualdad de oportunidades.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de mujeres y hombres con permisos o reducciones en los últimos dos años que han accedido a promociones, en comparación con quienes no han disfrutado de estos permisos. 	



RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA	Código	A.P. 6.1
	Objetivo	Registro retributivo
	Descripción	Se elaborará y presentará anualmente un registro retributivo a la Comisión de Seguimiento, incluyendo medias y promedios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregado por sexo y organizado por agrupaciones de puestos de igual valor. Esta se adaptará a la trasposición de la directiva Europea de Transparencia Salarial (UE 2023/970) de transparencia salarial.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de años en los que se ha presentado el informe con las brechas justificadas. 	
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA	Código	A.P. 6.2
	Objetivo	Justificación de brechas salariales
	Descripción	Se analizarán y justificarán todas las brechas salariales iguales o superiores al 25 %, siguiendo el RD 902/2020 o al % que marque la trasposición de directiva Europea de Transparencia Salarial (UE 2023/970). Se prestará especial atención a explicar las causas de estas diferencias y a asegurar que cualquier medida de conciliación o reducción de jornada no afecte negativamente la retribución. Los resultados se registrarán y pondrán a disposición de la Comisión de Seguimiento y de la plantilla, fomentando transparencia y confianza en la gestión salarial.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de años en los que se ha presentado el registro retributivo. 	



RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA	Código	A.P. 6.3
	Objetivo	Actualización de valoración de puestos de trabajo
	Descripción	Actualizar la valoración de los puestos de trabajo y presentar los resultados a la Comisión de Seguimiento en 2028, incluyendo los cambios producidos durante los años de implantación del plan.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de la valoración actualizada en 2028.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	Código	A.P. 7.1
	Objetivo	Lenguaje inclusivo en los nombres de los puestos
	Descripción	Revisar y adaptar todos los nombres de los puestos de trabajo utilizados en la organización para que sean inclusivos y no generen sesgos de género. Esto implica eliminar el uso del masculino genérico, incorporar fórmulas neutras o dobles.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de puestos de trabajo con nombres revisados y adaptados al lenguaje inclusivo.



COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	Código	A.P. 7.2
	Objetivo	Guía interna de lenguaje inclusivo
	Descripción	Desarrollar una guía que establezca criterios claros sobre el uso de lenguaje inclusivo, pronombres neutros o alternativos y fórmulas no sexistas en todos los contenidos del sitio web.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	Comunicación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo y publicación de la guía.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	Código	A.P. 7.3
	Objetivo	Reforzar la presencia femenina en contenidos
	Descripción	Aumentar la visibilidad de mujeres en titulares, noticias, entrevistas y perfiles profesionales, especialmente en roles estratégicos y de liderazgo.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	Comunicación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la visibilidad de mujeres en titulares, noticias, entrevistas y perfiles profesionales, especialmente en roles estratégicos y de liderazgo.



COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	Código	A.P. 7.4
	Objetivo	Formación en comunicación inclusiva
	Descripción	Ofrecer formación específica a las personas responsables de elaborar contenidos internos y externos, incluyendo páginas web, boletines, redes sociales y comunicaciones corporativas. La formación abordará el uso de lenguaje inclusivo, la visibilidad de mujeres y otros grupos infrarrepresentados, la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de pronombres y expresiones neutras o alternativas.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de responsables de comunicación formados en lenguaje inclusivo y buenas prácticas de visibilidad de género.
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Código	A.P. 8.1.
	Objetivo	Formación temática anual sobre igualdad y fútbol femenino
	Descripción	Organizar cada 8 de marzo una formación dirigida a toda la plantilla sobre igualdad de género, promoción del fútbol femenino y prevención de violencias, acoso y estereotipos que afectan a las deportistas. La formación abordará la historia y evolución del fútbol femenino, la participación de mujeres en roles estratégicos y de liderazgo, la comunicación inclusiva y visibilidad femenina en medios, la psicología del deporte aplicada a jugadoras y entrenadoras, y las políticas de igualdad y medidas de Objetivo positiva en clubes y federaciones. Se incluirán casos prácticos, debates y buenas prácticas para reforzar la cultura organizacional igualitaria y la promoción del talento femenino en el ámbito deportivo.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH y departamento de formación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de plantilla que participa en la formación anual sobre igualdad, fútbol femenino y prevención de violencias y estereotipos.



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Código	A.P. 8.2.
	Objetivo	Participación masculina en formaciones de igualdad de género
	Descripción	Promover la participación activa de hombres en todas las formaciones de igualdad de género, sensibilización y talleres internos, para fomentar la corresponsabilidad y la cultura inclusiva en la organización.
	P. Destinatarias	Hombres de la plantilla
	Responsables	RRHH y departamento de formación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de participantes masculinos en formaciones de igualdad respecto al total de asistentes.
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Código	A.P. 8.3.
	Objetivo	Participación masculina en formaciones de igualdad de género
	Descripción	Asegurar que los programas de desarrollo de habilidades directivas y liderazgo incluyan una representación equilibrada de mujeres y hombres, garantizando igualdad de oportunidades para acceder a roles de responsabilidad.
	P. Destinatarias	Hombres de la plantilla
	Responsables	RRHH y departamento de formación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres y hombres participantes en programas de liderazgo y habilidades directivas.



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Código	A.P. 8.4.
	Objetivo	Formaciones específicas de igualdad y prevención de violencias sexuales
	Descripción	Impartir formaciones específicas sobre igualdad de género y prevención de violencias sexuales y machistas, dirigidas especialmente a personas seleccionadoras, entrenadoras, cargos de dirección y gestoras de equipos. Estas formaciones abordarán buenas prácticas en selección de personal, desarrollo profesional inclusivo, prevención de acoso y conductas discriminatorias, protocolos de actuación y sensibilización sobre estereotipos y prejuicios que afectan a las mujeres en el ámbito deportivo. El objetivo es garantizar un entorno seguro, inclusivo y equitativo en todas las áreas de la organización.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH y departamento de formación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de personas de áreas clave (selección, entrenadoras, dirección y gestión de equipos) que han completado la formación específica en igualdad y prevención de violencias sexuales. 	
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Código	A.P. 8.5.
	Objetivo	Formación obligatoria en prevención de violencias sexuales y machistas
	Descripción	Impartir formación obligatoria sobre prevención de violencias sexuales, acoso y conductas machistas a todo el personal, incluyendo a las nuevas incorporaciones dentro del proceso de onboarding. La formación abordará protocolos internos de actuación, canales de denuncia, prevención de estereotipos y promoción de un entorno seguro e inclusivo para todas las personas.
	P. Destinatarias	Toda la plantilla
	Responsables	RRHH y departamento de formación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de plantilla, incluyendo nuevas incorporaciones, que ha completado la formación obligatoria en prevención de violencias sexuales y machistas. 	



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Código	A.P. 8.5.
	Objetivo	Campañas y talleres de sensibilización en fútbol con perspectiva de género
	Descripción	Desarrollar campañas de sensibilización abiertas al público sobre igualdad de género, visibilidad femenina y fútbol, mostrando a la federación como referente. La Objetivo incluirá la impartición de charlas y talleres en clubes deportivos de fútbol y la organización de eventos dirigidos a jóvenes y profesionales del deporte, con especial atención a entrenadoras y personas responsables de liderazgo de equipos. Se abordarán temas como igualdad en la gestión deportiva, liderazgo inclusivo y prevención de estereotipos de género, con el objetivo de fomentar una cultura deportiva más equitativa e inclusiva.
	P. Destinatarias	Población general
	Responsables	RRHH y departamento de formación
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> N.º de campañas, charlas, talleres y eventos realizados anualmente y % de participación de mujeres en roles de liderazgo o entrenadoras. 	
SALUD LABORAL	Código	A.P. 9.1
	Objetivo	Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género
	Descripción	Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, prestando especial atención a las situaciones de acoso, discriminación o sobrecarga que puedan sufrir las mujeres en su actividad laboral. El objetivo es identificar factores de estrés específicos y diseñar medidas preventivas adecuadas.
	P. Destinatarias	Población general
	Responsables	Responsables de salud laboral
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de evaluaciones realizadas y % de recomendaciones aplicadas 	



SALUD LABORAL	Código	A.P. 9.2
	Objetivo	Apoyo psicológico y espacios de encuentro para árbitras
	Descripción	Proporcionar acompañamiento psicológico individualizado para árbitras, abordando estrés, gestión de conflictos y presiones específicas del deporte, a la vez que se crean espacios seguros exclusivos donde puedan compartir experiencias, reforzar la cohesión y promover buenas prácticas profesionales. Esta medida busca mejorar el bienestar emocional, fortalecer la resiliencia y fomentar la integración y el apoyo mutuo entre árbitras.
	P. Destinatarias	Árbitras
	Responsables	Responsables de salud laboral
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de árbitras que reciben apoyo psicológico y participan en los espacios de encuentro, y % que reporta mejora en bienestar y manejo del estrés.
SALUD LABORAL	Código	A.P. 9.3
	Objetivo	Incentivar las revisiones médicas en clave de género
	Descripción	Incentivar, a través del servicio médico contratado por la Federación, la realización periódica de revisiones médicas preventivas, poniendo especial énfasis en la importancia de las revisiones ginecológicas, mamografías y revisiones urológicas. Se informará a la plantilla sobre la disponibilidad de estos servicios, sus beneficios para la detección temprana de enfermedades y la prevención de riesgos de salud, fomentando la participación activa de todas las personas trabajadoras en su cuidado médico preventivo.
	P. Destinatarias	Todo el personal
	Responsables	Responsables de salud laboral
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de personal que realiza revisiones médicas preventivas anuales.



VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO	Código	A.P. 10.1
	Objetivo	Integración del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en onboarding
	Descripción	Incluir el protocolo de prevención y actuación frente a violencia de género dentro del proceso de <i>onboarding</i> para garantizar que todas las nuevas incorporaciones conozcan sus derechos, responsabilidades y canales de apoyo desde el primer día.
	P. Destinatarias	Todo el personal
	Responsables	Responsables de salud laboral
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de nuevas incorporaciones que reciben información sobre el protocolo en onboarding.
VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO	Código	A.P. 10.2
	Objetivo	Difusión anual del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
	Descripción	Comunicar de manera anual el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo su contenido, funcionamiento del canal de denuncias y mecanismos de protección para quienes reportan incidentes.
	P. Destinatarias	Todo el personal
	Responsables	Responsables de salud laboral y/o RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Años en los que se ha difundido



VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO	Código	A.P. 10.3
	Objetivo	Evaluación y actualización del protocolo de acoso sexual
	Descripción	Tras cada investigación interna de acoso, evaluar la funcionalidad y eficiencia del protocolo, proponiendo modificaciones si es necesario y con aprobación de la Comisión de Seguimiento para garantizar su eficacia y actualización continua.
	P. Destinatarias	Comisión instructora
	Responsables	Responsables de salud laboral y/o RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de revisiones del protocolo realizadas tras investigaciones
VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO	Código	A.P. 10.4
	Objetivo	Formación de la Comisión instructora en investigación interna
	Descripción	Capacitar a la Comisión instructora en procedimientos internos para realizar investigaciones sobre acoso sexual, violencia de género o discriminación, asegurando criterios objetivos, confidencialidad y enfoque de género.
	P. Destinatarias	Comisión instructora
	Responsables	Responsables de salud laboral y/o RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de miembros de la Comisión que han recibido formación específica en investigación interna.



VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO	Código	A.P. 10.4
	Objetivo	Información sobre derechos de víctimas de violencia de género
	Descripción	Informar a toda la plantilla sobre los derechos y recursos disponibles para las personas víctimas de violencia de género, garantizando que todas conozcan permisos, protocolos y canales de apoyo.
	P. Destinatarias	Comisión instructora
	Responsables	Responsables de salud laboral y/o RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de personal informado anualmente sobre sus derechos y recursos. 	
VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO	Código	A.P. 10.5
	Objetivo	Información sobre derechos de víctimas de violencia de género
	Descripción	Elaborar un protocolo específico para prevenir y gestionar situaciones de violencia de género en la organización, definiendo responsabilidades, procedimientos y medidas de apoyo a las víctimas.
	P. Destinatarias	Todo el personal
	Responsables	Responsables de salud laboral y/o RRHH
	Recursos	Personal implicado
	Costes	Coste tiempo/hora del personal implicado y de recursos necesarios
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo aprobado y publicado en la intranet para toda la plantilla. 	



9. CRONOGRAMA

		2026				2027				2028				2029			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1.1	Difusión del plan de igualdad	X															
1.2	Mecanismos de participación	X															
1.3	Formalizar y visibilizar el compromiso		X														
1.4	Informar sobre la implantación del plan de igualdad		X														
1.5	Creación y difusión de la figura de agente de igualdad		X														
1.6	Aumentar la presencia de mujeres en la asamblea											X					
2.1	Ampliar la perspectiva de diversidad más allá del género		X														
3.1	Preferencia del sexo infrarrepresentado		X														
3.2	Plantillas inclusivas		X														
3.3	Monitoreo y seguimiento de segregación selección			X													
3.4	Diversificar las fuentes de reclutamiento			X													
3.5	Mitigación de sesgos inconscientes			X													
3.6	Retención y promoción del talento			X													
3.7	Formación en selección inclusiv			X													
4.1	Incorporación femenina en prácticas y becas						X										
4.2	Programas de mentoría para mujeres						X										



4.3	Visibilización del talento femenino			X															
4.4	Análisis de barreras a la participación femenina			X															
4.5	Monitoreo y objetivos de representación por género			X															
4.6	Formación en liderazgo y habilidades estratégicas			X															
5.1	Información en conciliación y corresponsabilidad			X															
5.2	Entrevistas de salida			X															
5.3	Conciliación durante la reproducción asistida						X												
5.4	Unión del permiso de nacimiento y vacaciones						X												
5.5	Adaptación horaria por familiar con enfermedad grave						X												
5.6	Sensibilización corresponsabilidad												X						
5.7	Promociones tras permisos y reducciones												X						
6.1	Registro retributivo												X						
6.2	Justificación de brechas salariales												X						
6.3	Actualización de valoración de puestos de trabajo												X						
7.1	Lenguaje inclusivo en los nombres de los puestos					X													
7.2	Guía interna de lenguaje inclusivo					X													
7.3	Reforzar la presencia femenina en contenidos								X										
7.4	Formación en comunicación inclusiva								X										
8.1	Formación temática igualdad y fútbol femenino								X										
8.2	Participación masculina en formaciones de igualdad								X										

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad de **REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL** es un documento vivo, diseñado para adaptarse a la evolución de la organización y a las necesidades de la plantilla. Su seguimiento y evaluación permiten comprobar el cumplimiento de los objetivos, ajustar las acciones según las circunstancias y garantizar la efectividad de las medidas en materia de igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el órgano responsable de supervisar su desarrollo y evaluar los resultados obtenidos. Está formada por:

Representación de la empresa:

- Jorge Fernández (Director de Organización y Gestión de Personas)
- Gema Gonzalo (Personal Técnico RRHH)
- Ana Álvarez (Personal Técnico RSC)

Representación legal de las personas trabajadoras / representantes sindicales / parte social:

- Raquel de Segovia (UGT)
- Diana Bautista (CCOO)
- Jorge Cornejo (CGT)

En caso de que algún miembro de la representación de las personas trabajadoras deje de formar parte de la RLPT, será sustituido por otra persona de la misma representación. Se procurará que la composición de la Comisión sea equilibrada en cuanto a género y que sus miembros cuenten con experiencia o formación en igualdad laboral.



- **Funciones principales de la Comisión:**

Supervisión y seguimiento:

- Comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos mediante indicadores como el porcentaje de acciones ejecutadas y el cumplimiento del cronograma previsto.
- Evaluar el impacto de las medidas en la plantilla, considerando tanto el número de personas beneficiarias como los cambios en actitudes y percepción sobre la igualdad de género.

Evaluación y asesoramiento:

- Analizar la eficacia de las acciones implementadas.
- Participar en la definición y ejecución de nuevas medidas.
- Determinar la continuidad de las acciones existentes y detectar nuevas necesidades.
- Proponer campañas de sensibilización y acciones informativas.
- Recoger y canalizar las sugerencias de la plantilla.
- Recomendar medidas correctoras cuando resulte necesario.
- Elaborar informes de evaluación que reflejen el grado de cumplimiento de los objetivos y orienten las futuras fases del Plan.

La Comisión podrá contar con asesoramiento de personas externas especializadas en igualdad laboral, quienes deberán mantener estricta confidencialidad sobre toda la información a la que accedan. Los documentos facilitados solo podrán utilizarse dentro del ámbito de la Comisión y para fines del Plan.

Periodicidad de reuniones:

- La Comisión se reunirá de manera ordinaria cada seis meses.



- Se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes, con un preaviso de 10 días hábiles y comunicación escrita del orden del día.

Procedimiento de modificación y revisión del plan de igualdad y resolución de discrepancias:

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá modificarse su contenido y/o distribución cuando así lo establezca la normativa legal o convencional en los plazos que en la misma se designen. Asimismo, deberá ser objeto de revisión cuando concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados referidos al contenido del plan, vigencia, protocolo de acoso, evaluación y seguimiento.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



- f) Necesidad de actualizar el diagnóstico y, por tanto, las medidas del Plan.
- g) Cambios en la estructura jurídica de la empresa (fusiones, absorciones, transmisiones).
- h) Cualquier circunstancia que haga necesario ajustar, intensificar, suavizar o eliminar alguna Objetivo para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

El procedimiento de revisión podrá iniciarse por cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días hábiles, acompañando la justificación de los puntos a tratar. Ante posibles discrepancias, se podrán utilizar los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el convenio colectivo aplicable. Todos los acuerdos requerirán mayoría simple en ambas representaciones.

De resultar preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento en reunión convocada al efecto de la que se levantará acta y encargándose, en su caso, de llevarlas a cabo y ponerlas en conocimiento de toda la plantilla.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, se podrán someter a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos



Tras un proceso de negociación y participación en la Comisión Negociadora, y habiéndose alcanzado acuerdo sobre los tiempos y acciones a implementar, el Plan de Igualdad de **Real Federación Española de Fútbol** queda aprobado y listo para su registro, consolidando el compromiso de la RFEF con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Aprobación del plan de igualdad a 6 de abril de 2026.

Jorge Fernández Representante de la empresa Fd.:	Raquel de Segovia Representante de la plantilla, UGT Fd.:
Gema Gonzalo Representante de la empresa	Diana Bautista Representante de la plantilla, CCOO
Ana Álvarez Representante de la empresa	Jorge Cornejo Representante de la plantilla, UGT



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DENTRO DE LA RFEF.

1- Objeto.

El objetivo de poner en marcha un Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual que pudieran tener lugar dentro de la RFEF.

La finalidad no es otra más que definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral, que nos permitan solventar y evitar cualquier situación discriminatoria que pudiera tener lugar dentro de la RFEF.

Desde la Dirección de la RFEF se prohíbe expresamente cualquier tipo de abuso de autoridad, así como, cualquier tipo de acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo, del mismo modo que nos comprometemos firmemente a implementar todas aquellas medidas que fueran necesarias para evitar cualquier conducta que pudiera generar un entorno de

trabajo intimidatorio, ofensivo y hostil para cualquier persona o miembro integrante de nuestra organización.

2.- Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo se dirige a todo administrador, directivo y empleado, con total independencia al contratos que determine o configure su relación con y para la RFEF, de la posición que ocupen, o del lugar desde el que se pueda desarrollar su trabajo.

3.- Vigencia.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento que sea comunicado a los integrantes de la RFEF, y se mantendrá vigente mientras no sea modificado o reemplazado por otro.

4.- Responsables.

Los responsables de la correcta implementación, puesta en marcha, control, y seguimiento de este, serán los miembros que en cada momento conformen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la RFEF.



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

Estos, serán los responsables de la gestión global del presente protocolo, por lo que serán los encargados de velar por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua.

El derecho al honor será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes del presente Protocolo, por ello, desde la RFEF se manifiesta abiertamente que no se tolerará ninguna represalia sobre ninguna de las personas que intervengan como miembros del proceso contemplado en este

Protocolo, ni tampoco sobre aquellas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados.

En la línea de lo anterior, se manifiesta que se garantizará la protección de la identidad de cualquier persona informante de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, así como, de cualquier otra que pudiera estar involucrada en el presente proceso. Del mismo modo, la información que sea recibida será tratada de manera estrictamente confidencial.

Por su parte, aquellas áreas o unidades internas de la RFEF que pudieran estar involucradas y/o implicadas en cualquier denuncia de acoso y/o expediente, estarán sujetas a los mismos compromisos respecto al anonimato, confidencialidad y la no represalia. Así mismo, tendrán acceso a contar con las mismas comunicaciones, pero solo en la medida en que tal información pudiera resultar imprescindible para la resolución del caso concreto de acoso que pudiera plantearse.

5.- Definiciones.

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona

objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes o comentarios inapropiados.

- **Acoso por razón de sexo:** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, o así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Acoso moral o mobbing:** agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad

la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, lo siguientes:

- (i) Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando su integridad o cualquier tipo de derecho de esta.
- (ii) La violencia verbal.
- (iii) El aislamiento y el rechazo.
- (iv) La degradación intencionada en las condiciones que integra el puesto de trabajo.

Así mismo, cabe resaltar que no cabe confundir cualquier situación difícil que se pueda producir en la empresa, o en el día a día del trabajo con un cuadro o escenario de acoso moral o mobbing. Así entre otros no lo serán:

- (i) La excesiva presión en el trabajo por conseguir los objetivos la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante. Hay que descartar la intencionalidad de la humillación.
- (ii) La mala resolución de conflictos que ante situaciones desagradables pudieran darse ante cualquier comunidad, y que en ocasiones no se acierta en el modo de resolución o en la forma de solventarlas.



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

(iii) Estilos de gestión de equipos poco participativos, lo que no por ello llevaría implícita cualquier intencionalidad adicional o alejada de la propia gestión diaria de equipos.

6.- Procedimiento a seguir ante escenarios de acoso.

6.1.- Acción preventiva.

Desde la Dirección de la RFEF se fomentarán las acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier tipo de situación de acoso, tales como:

- **Formación:** se incluirá esta materia en todos aquellos programas de formación que sean adecuados para ello.
- **Responsabilidad:** todos los empleados tendrán la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los mandos o responsables, en virtud de la posición que ocupan, adicionalmente tendrán las siguientes obligaciones:
 - (i) Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido del presente protocolo.
 - (ii) Garantizar y velar porque no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de competencia.
- **Comunicación:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este Protocolo a todos los integrantes de la RFEF.

6.2.- Actuación ante un acto de acoso.

Cualquier persona, tanto aquella que pudiera ser víctima, como aquella que pudiera tener conocimiento de cualquier actuación que pudiera ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual, podrá denunciar por escrito la situación.

Junto al presente Plan de Igualdad se incorpora como Documento Anexo Nº 1 Listado de situaciones, actitudes y comportamientos que puedan estar relacionados con un posible escenario de acoso laboral y/o sexual. Las conductas y/o acciones enumeradas en la citada relación tendrán



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

únicamente efectos enumerativos y no taxativos. En cada uno de los supuestos que en su caso pudieran darse deberá realizarse un análisis y estudio detallado del supuesto a fin de verificar si realmente ha tenido lugar una actuación que puede ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual.

La denuncia deberá remitirse por escrito, a la dirección de correo electrónico: organizacionypersonas@rfe.es Para ello podrá emplearse el Documento Anexo N° 2 que se incorpora al presente: Modelo de comunicación situación/escenario de acoso.

El receptor del presente e mail lo hará llegar de manera confidencial a los miembros que integran la Comisión de Seguimiento.

Como alternativa a este canal o medio de denuncia, el afectado también podrá comunicar o dar a conocer la situación por la que se encuentra afectado al responsable del Área de Organización y Personas.

Una vez los miembros de la Comisión de Seguimiento tengan conocimiento de la denuncia o de los hechos acontecidos estos delegarán la conducción del

procedimiento, así como, la realización de todas las acciones que se consideren necesarias para esclarecer los hechos al responsable del Área de Organización y Personas. Será desde esta área desde donde:

- Desde el Área de Organización y Personas se nombrará una Comisión de Investigación que está compuesta por un instructor y un secretario.
- En el plazo máximo de 72 horas desde que se nombre la Comisión de Investigación se comunicará por escrito a las partes que resulten afectadas. En esta comunicación se les explicarán los hechos con que han sido relacionados, y se les convocará a comparecer ante los miembros de la Comisión de Investigación, en el plazo máximo de 72 horas, a fin de realizar las alegaciones que entiendan oportunas.
- Las alegaciones de las partes se realizarán por separado. De modo y manera completamente independiente. De este modo, cada una de ellas, tendrá la oportunidad de explicar su versión de los hechos acontecidos, o incluso manifestar su desconocimiento respecto de los mismos. Si así lo desean también podrán hacer las alegaciones oportunas por escrito.



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

- Una vez se analicen los hechos la Comisión de Investigación emitirá informe al respecto. En este informe se indicarán cuáles son las conclusiones alcanzadas por la Comisión de Investigación, así como las posibles circunstancias atenuantes o agravantes, y/o la propuesta de medidas a tomar.

En todo momento, las partes que intervengan en los hechos investigados podrán solicitar la intervención de los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

Como medida de protección a la víctima, una vez se hayan verificado los indicios de la existencia de acoso, de modo y manera estrictamente cautelar, se podrá determinar la separación del presunto acosador/a, o incluso, adoptar las medidas cautelares que se pudieran entender necesarias.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días, contados desde el día siguiente en que se produzca la denuncia.

Las Rozas a 27 de marzo de 2026



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

**ANEXO Nº 1: SITUACIONES, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS QUE
PUEDEN SER CONSITUTIVOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.**

PLAN DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL
MARZO DE 2026**

SITUACIONES GENERALES:	
1.	Hacer preguntas acerca de la vida sexual.
2.	Inmiscuirse en la vida privada.
3.	Ejecutar el control de la vida privada.
4.	Provocar encuentros aparentemente casuales y reiterados.
5.	Convocar sesiones de trabajo de manera individual sin existir justificación o razón al efecto.
6.	Realizar actos, comentarios o actuaciones que pudieran resultar humillantes tanto a nivel individual como delante de terceros.
7.	Realizar propuestas, invitaciones e incitaciones explícitas de carácter sexual.
8.	Ofrecer ventajas laborales y/o profesional a cambio de servicios sexuales.

COMUNICACIÓN VERBAL: Expresiones y/o comentarios.	
1.	Realizar comentarios sexistas, despectivos y/o inadecuados que puedan: <ul style="list-style-type: none">- Ridiculizar o cuestionar a la persona en cuestión.- Acerca de algún aspecto o característica corporal.- Sobre la forma de vestir o arreglarse
2.	Palabras soeces y/o expresiones de naturaleza sexual.



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

3.	Bromas, burlas o chistes con el fin de ridiculizar.
4.	Expresiones, bromas y opiniones homófobas, lesbófobas, tránsfobas, ya sean de carácter general o que hagan alusión a la orientación sexual de la persona en cuestión.
5.	Expresiones cargadas de agresividad que provoquen malestar o ambiente hostil, incluso que puedan provocar miedo o temor. Pullas o insultos con connotación sexual.
6.	Intimidación verbal a través de propuestas de carácter sexual.

COMUNICACIÓN NO VERBAL: gestos o actos de naturaleza sexual.

1.	Miradas lascivas o insistentes.
2.	Silbidos. Expresiones faciales o corporales.
3.	Mostrar imágenes pornográficas u objetos de contenido sexual.
4.	Reproducir dentro de las instalaciones de la RFEF música, vídeos o cualquier tipo de material con connotación sexual.
5.	Utilización inadecuada de nuevas tecnologías. Mensajes incómodos a través de comunicación instantánea.
6.	Comunicación o seguimiento no deseado a través de redes sociales.
7.	Correos electrónicos o cualquier tipo de comunicación con contenido sexual. Llamadas insistentes. Llamadas perdidas insistentes.
8.	Distribuir contenido pornográfico en los grupos de whatsapp u otras aplicaciones, incluso mediante aquellas que sean destinadas para la comunicación interna.



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

CONTACTO FÍSICO:	
1.	Excesivo e inadecuado acercamiento en el contacto corporal. Por ejemplo apretones, abrazos...
2.	Tocamientos de ciertas partes del cuerpo: nalgas, pechos, genitales...
3.	Pellizcos y cachetes.
4.	Atraer con un abrazo en el intento de besar.
5.	Besar a la fuerza.
6.	Actos sexuales no consentidos.
7.	Intento de violación. Violación.

(*) Nota: Las conductas y/o acciones enumeradas tendrán únicamente efectos enumerativos y no taxativos. En cada uno de los supuestos que en su caso pudieran darse deberá realizarse un análisis y estudio detallado del supuesto a fin de verificar si realmente ha tenido lugar una actuación que puede ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual.



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

**ANEXO Nº 2: MODELO DE COMUNICACIÓN SITUACIÓN/ESCENARIO DE
ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.**

PLAN DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL
MARZO DE 2026**



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

MODELO DE COMUNICACIÓN Y/O DENUNCIA

SOLICITUD:		
En calidad de persona afectada	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
En calidad de otra / tercera persona	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:		
Nombre y apellidos:		
D.N.I.:		
Sexo:	Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>
Edad:		
Teléfono y/o datos de contacto:		
En caso de tratarse de un/a menor de edad se deben indicar los datos de contacto de familiares o tutores legales:		
HECHOS ACONTECIDOS Y QUE PUEDEN SE CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL Y/SEXUAL		
Indicar personas implicadas, así como conductas observadas o posibles testigos:		
Lugar:	Fecha:	Hora:



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

Descripción de los Hechos:

SOLICITUD:	
<input type="checkbox"/>	Por medio del presente solicito el inicio de protocolo de actuación.
	Lugar: Fecha y firma de la persona interesada: