



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

**PLAN DE IGUALDAD DE LA LIGA NACIONAL DE
FÚTBOL PROFESIONAL**

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Índice

- 1. Garantía de compromiso de la Dirección de LNFP y de la RLT.**
- 2. Contexto jurídico y marco normativo.**
- 3. Definición del Plan de Igualdad (principios y objetivos).**
- 4. Partes suscriptoras del Plan.**
- 5. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.**
- 6. Entrada en vigor y período de vigencia.**
- 7. Informe de diagnóstico de situación en materia de igualdad.**
- 8. Resultados de la auditoría retributiva.**
- 9. Medios y recursos para su puesta en marcha.**
- 10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de LNFP.**
- 11. Medidas del Plan de Igualdad.**
 - 11.1. Selección y contratación.
 - 11.2. Comunicación y uso del lenguaje.
 - 11.3. Clasificación profesional.
 - 11.4. Formación.
 - 11.5. Altas y Bajas en la Empresa.
 - 11.6. Promoción profesional.
 - 11.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - 11.8. Infrarrepresentación femenina.
 - 11.9. Retribución.
 - 11.10. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo y del acoso moral.
 - 11.11. Violencia de género.
 - 11.12. Salud laboral.
- 12. KPI o indicadores.**
- 13. Calendario y priorización.**
- 14. Procedimiento de modificación.**
- 15. Procedimiento para solventar las discrepancias.**

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

1. GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y LA RLT.

En Madrid, a 21 de noviembre de 2024

El presente Plan de Igualdad es fruto del trabajo efectuado por La Liga Nacional de Fútbol Profesional (en lo sucesivo "LNFP" o la "Empresa") y la Representación Legal de los Trabajadores (en lo sucesivo la "RLT") en sede de negociación colectiva, en la que se han realizado y aprobado conjuntamente por las partes negociadoras: el Diagnóstico de Situación en materia de Igualdad de Género, la auditoría salarial y el registro salarial y el Plan de Igualdad, este último aprobado mediante un acuerdo el pasado día 30 de octubre de 2024.

La Empresa ya cuenta con un Plan de Igualdad previo, publicado en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos en fecha 3 de julio de 2020, que entró en vigor en fecha 18 de mayo de 2020. Como consecuencia de la modificación estructural realizada en la Organización LALIGA, la Empresa decidió modificar el contenido del mismo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 9.2. c) del RD 901/2020: "*los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa*".

Tanto la Empresa como la Representación de las Personas Trabajadoras consideran que en las relaciones laborales existentes en la Empresa es imprescindible erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, vetando cualquier sesgo causado por razón del sexo o de la orientación sexual y combatiendo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo que perjudique a las personas trabajadoras por el mero hecho de ser hombres o mujeres.

Así mediante el presente Plan de Igualdad, las partes firmantes ponen de manifiesto su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral, sin que acepten discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, y apuestan por el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, como principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de LNFP, de acuerdo

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

con la definición de dicho principio, entre otros textos legales, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, las retribuciones efectivamente abonadas y el respeto a la igualdad en los trabajos de igual valor, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la lucha contra la violencia de género, el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, LNFP asume su compromiso incondicional de velar porque el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres esté presente, no solo a nivel de grandes principios, sino en su aplicación efectiva en el día a día.

Este mismo principio está presente en su actividad Empresarial y se proyecta en el ámbito de influencia sobre el que opera, desarrollando una política abierta e inclusiva que promueva, en todos los aspectos, la potenciación y desarrollo de la igualdad de género.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de igualdad que supone mejoras respecto a la información que se ha puesto de manifiesto como consecuencia de la elaboración del Diagnóstico de Situación y la auditoría salarial, arbitrándose las responsabilidades y los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Dirección de LNFP y con la RLT, en el proceso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.

2. CONTEXTO JURÍDICO Y MARCO NORMATIVO.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales que se encuentra recogido como principio fundamental por del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el ámbito de la Unión Europea, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la supresión de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea, así como en las de sus Estados miembros.

Desde un punto de vista nacional, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; mientras que el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Tanto el mandato constitucional como la normativa europea fueron objeto de desarrollo mediante Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad retributiva de hombres y mujeres, que constituye el primer texto legal de afectación trasversal que promueve de forma activa la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos y áreas del mercado.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "Real Decreto-ley 6/2019") completó y modificó la Ley Orgánica 3/2007 y otros textos legales buscando que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva.

Posteriormente, en el año 2020, dos Reales Decretos desarrollaron los contenidos de los planes de igualdad y de la igualdad retributiva:

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), que regula la composición de la mesa negociadora de los planes incorporando la presencia de la representación de los trabajadores, complementa el contenido del diagnóstico, y sistematiza el contenido mínimo y los plazos de la elaboración del plan de igualdad.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Real Decreto 902/2020"), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo, al tiempo que desarrolla la auditoría salarial.

Adicionalmente, se ha de tener en cuenta el refuerzo de la igualdad de oportunidades y de trato por razón de sexo o de identidad sexual contenido en las dos siguientes leyes:

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, los planes de igualdad de las Empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Adicionalmente, el artículo 15 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, regula la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI en las empresas, disponiendo en su número 1 que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En este sentido, existiendo un desarrollo reglamentario de los protocolos relativos al personal LGTBI, se acuerda con la representación de los trabajadores su elaboración, dentro del Convenio Colectivo. De este modo, el presente documento no incluirá un capítulo dedicado a la protección de la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, remitiendo su protección a un documento específico dentro del Convenio Colectivo.

Siguiendo lo dispuesto en el mencionado texto legislativo, por medio del presente Plan de Igualdad establecemos un conjunto ordenado de medidas que tiene por objeto **avanzar para la consecución de la igualdad de trato en LNFP por razón de género y a eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por dicho motivo.**

Los objetivos del presente Plan de Igualdad consisten en continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres dentro de LNFP, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones derivadas del diagnóstico de situación. En consecuencia, los objetivos cualitativos y cuantitativos concretos son:

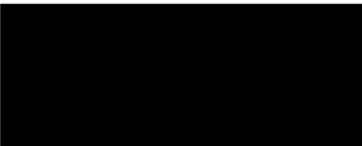
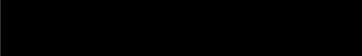
Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

- Recopilación de la información y análisis pormenorizado de las características de la organización y composición de la plantilla de LNFP, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la Empresa, para efectuar un análisis transversal desde la perspectiva de género.
- Identificación de posibles incidencias en la gestión de los recursos humanos, que tengan como resultado la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o situaciones de discriminación, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de LNFP.
- La identificación de la necesidad de posibles cambios en la gestión, que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades por razón de sexo. Para ello, al hilo del análisis de las diferentes materias se incluyen unas propuestas de mejora en consonancia con la actual situación de la Empresa, que serán tomadas en consideración para la identificación de las medidas que han de constituir el Plan de Igualdad de LNFP.
- Constituir la base objetiva sobre la cual implementar medidas orientadas a mejorar la situación en materia de igualdad dentro de la Empresa.

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.

El Plan de Igualdad se suscribe tanto por la Empresa como por los representantes legales de las personas trabajadoras. Ambas partes, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, constituyeron la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La Representación Legal de los Trabajadores designó por unanimidad como representantes en la Comisión Negociadora a:

- 
- 



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

- [Redacted]

Por la Empresa se designó a:

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

La Empresa inicialmente designó a [Redacted] y [Redacted] [Redacted]. No obstante, a causa de la situación de excedencia de la representante de la Empresa [Redacted], se acuerda por ambas partes la sustitución de sus funciones como representante de la Empresa en favor de [Redacted].

Esta Comisión Negociadora ha conocido y analizado el diagnóstico de género realizado, la auditoría salarial relativa a trabajos de igual valor y todos los trabajos, incluido el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y/o moral hasta la redacción del presente plan de igualdad. Por último, de forma unánime ambas partes han aprobado el presente Plan de Igualdad Temporada 2024/2025 a la Temporada 2028/2029.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Ámbito Personal: El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de LNFP, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. Asimismo, será de aplicación al personal de las empresas de trabajo temporal que presten sus servicios en LNFP durante la ejecución de algún contrato en el que LNFP sea la empresa usuaria.

Ámbito Territorial: El presente Plan de Igualdad se aplica a todos los centros de trabajo de LNFP, que en la actualidad están ubicados en Madrid y en Barcelona.

Ámbito Temporal: de 1 de diciembre de 2024 a 1 de diciembre de 2028, es decir, cuatro años de vigencia.

6. ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VIGENCIA.

El presente Plan de Igualdad de LNFP tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 1 de diciembre de 2024 a 1 de diciembre de 2028.

Transcurrido el periodo de vigencia, se iniciarán los trámites de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de acuerdo con el mapa vigente de representación legal de las personas trabajadoras al tiempo de la constitución y con la normativa que, en su caso, resulte de aplicación, manteniéndose vigente el presente Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, con un tope de seis meses. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes o el que las partes acuerden si fuera de otra forma.

En todo caso la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente Plan de Igualdad.

7. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

A continuación, se incluyen las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico de situación en materia de igualdad elaborado por LNFP, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

7.1. ANÁLISIS DE LA CULTURA, FILOSOFÍA, VALORES Y POLÍTICAS INTERNAS DE LA EMPRESA.

En primer lugar, el análisis de la cultura, filosofía, valores y políticas internas de la Empresa ha puesto de manifiesto el compromiso de LNFP con la igualdad, directa e indirecta, en materia de género, siendo LNFP una **empresa comprometida** en este aspecto, tanto en el ámbito interno, como en el ámbito externo y social en el que opera.

7.2. ANÁLISIS DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN UTILIZADOS EN LA EMPRESA.

Se ha detectado que LNFP ha realizado Campañas divulgativas en relación con su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. En este sentido, son destacables las campañas divulgativas realizadas en LNFP en el Día Internacional de la Mujer.

Asimismo, sería adecuado incluir en el Plan de Igualdad medidas enfocadas a realizar campañas divulgativas de forma periódica dirigidas a todas las personas trabajadoras en las que se informe acerca de sus derechos en materia de conciliación.

Ligado a lo anterior, también sería necesaria la inclusión en el Plan de Igualdad, de medidas de formación en relación con el uso de un lenguaje más inclusivo que potencie y otorgue visibilidad a la mujer en la Empresa.

El uso del lenguaje en el ámbito interno es principalmente masculino, siguiendo los criterios de la Real Academia de La Lengua Española, sin embargo, **debería potenciarse el uso de un lenguaje neutro que no invisibilice a la mujer**. En todo caso hay que considerar que

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

la masculinización también se produce como consecuencia de la proyección de determinados conceptos propios del fútbol masculino sobre las relaciones laborales o actividades de marketing. En este sentido debería de darse formación en materia de igualdad, especialmente en el uso del lenguaje, a los diversos departamentos de la Empresa para evitar incidir en dichas prácticas influidos por el fútbol masculino.

Por otro lado, las comunicaciones referidas a su principal producto recogen fundamentalmente, como no podría ser de otra forma, **imágenes de futbolistas del ámbito de la competición**, de forma que dichas imágenes son prioritariamente masculinas. Sin embargo, es de destacar en el ámbito del deporte la involucración de LNFP en la promoción y potenciación del Deporte y del Fútbol Femenino, a los que presta recursos y ayuda de forma permanente, de forma que se han incorporado como parte de la imagen de LNFP retratos en los que se puede apreciar la presencia cada vez mayor del colectivo de las futbolistas y deportistas femeninas. No obstante, **la publicidad interna de los eventos de LNFP y sus publicaciones contienen indistintamente imágenes de hombres y mujeres**, sin que quepa apreciar una tendencia en detrimento de las mujeres.

7.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.

La información general de la plantilla se presenta, por una parte, mostrando todos los datos de la plantilla de forma global, teniendo en consideración que todo el personal de plantilla se encuentra adscrito al Convenio Colectivo de La Liga Nacional de Fútbol Profesional (en lo sucesivo identificado como "CCL").

Por otro lado, la totalidad de las personas trabajadoras de LNFP se encuentran adscritas al Centro de Trabajo de Madrid – Torreaguna, situado en la calle Torreaguna número 60, 28043, Madrid, con la salvedad de un trabajador que, por motivos estratégicos de negocio se encuentra adscrito al Centro de Trabajo de Barcelona.

El RD 901/2020 establece la necesidad de analizar detalladamente las particularidades de cada centro de trabajo. No obstante, al suponer una única persona la que se encuentra adscrita a este

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

centro de trabajo de Barcelona, a fin de proteger y garantizar la privacidad de esta persona trabajadora, no se realizará un análisis concreto desglosado por centro de trabajo, sino de forma global agrupando los dos centros de LNFP.

La fecha fijada para la realización del análisis de plantilla es del 30 de junio de 2024. En consecuencia, únicamente se integran en el análisis las personas trabajadoras que se encontraban de alta en LNFP en esta fecha.

Si atendemos a la distribución total de la plantilla de LNFP, se ha detectado que la composición de la plantilla de LNFP es eminentemente masculina, fruto de la masculinización histórica de la actividad principal de la Empresa: el fútbol masculino.

Si se atiende a la situación de la Empresa en 2019, vemos que la representación femenina se ha visto reducida, situándose en un 27,08% de la plantilla, más de 5 puntos porcentuales por debajo de las cifras de 2019 en las que se alcanzaba un 33%. Esta reducción viene como consecuencia de las reestructuraciones existentes en la Organización LALIGA, así como de la inclusión en los últimos años de un colectivo de 12 narradores de partido, de los cuales, 11 son hombres. De este modo, es necesario que se adopten medidas de incremento de las mujeres en la plantilla de la Empresa.

Por lo tanto, **habrá de potenciarse la presencia de personal femenino en la plantilla de la Empresa como un objetivo serio a mejorar.**

A continuación, se detalla la distribución de la plantilla en distintas composiciones:

- Respecto a la composición del Órgano de Administración, se ha detectado que LNFP estaría en una posición muy por debajo del resto de las sociedades mercantiles españolas en las que la presencia de la mujer alcanza el 24,77%. Cabe indicar que gran parte de la Comisión Delegada de LNFP la forman los clubes. De este modo, al ser personas jurídicas, no cabe un análisis en materia de género.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

- En la composición del Comité de Dirección se ha detectado una evidente falta de equilibrio en materia de género, que sin duda habrá que tratar de equilibrar, tratando de incrementar la presencia de mujeres. Asimismo, si comparamos la presencia de mujeres en el Comité de Dirección en el año 2019, que era del 32%, la presencia de la mujer **se ha visto reducida hasta un 22,22%**. Por tanto, deberá velarse por aumentar el porcentaje hasta una situación de paridad incorporando mujeres al Comité de Dirección.

Por lo tanto, en el Plan de Igualdad deberá establecer como objetivo el incremento de mujeres en el Comité de Dirección de la Empresa, primando la contratación y promoción de mujeres en los niveles directivos ante una situación de igualdad de condiciones de las personas candidatas a dichos puestos. Asimismo, se debería de adoptar una posición proactiva efectuando búsquedas activas de mujeres cuando se produzcan vacantes o sustituciones, hasta alcanzar los márgenes de paridad.

- Respecto a las distintas áreas y departamentos de LNFP, en el Plan de Igualdad debe de establecerse una estrategia firme de incorporación de mujeres de forma prioritaria en las siguientes áreas o Direcciones:
 1. Departamento de Oficina de Seguridad;
 2. Departamento de Activación Liga (correspondiente a los narradores deportivos);
 3. Dirección de Competiciones.
- Respecto a la distribución por edad de la plantilla, se ha detectado que el grueso de la plantilla se encuentra comprendida en la franja de edad entre 26 a 55 años. En la franja de edad de entre 26 y 35 años, el margen de presencia femenina es del 38,10%, tendiendo a la paridad. No obstante, si se analiza de una manera proporcional al número de mujeres en plantilla, se muestra que el porcentaje de mujeres es bastante superior al de hombres para esta franja de edad. En los tramos de edad de 36 a los 45 años, de 46 a 55 años y mayores de 55 años, la presencia de la mujer se ve reducida, siendo destacablemente baja para la

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

franja de edad superior a 55 años, donde únicamente existe una mujer de un total de 7 personas trabajadoras.

En el Plan de Igualdad deberán establecerse medidas que: (i) aceleren la incorporación de perfiles femeninos en las franjas en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas, (ii) incrementen la fidelización de las mujeres en la plantilla de LNFP para mejorar las ratios de presencia en las franjas en las que no se alcanza la paridad, con especial hincapié en la franja de 36 a 55 años.

- Si atendemos a la distribución de la plantilla de LNFP por antigüedad, destaca la **presencia mayoritaria de mujeres en las franjas de antigüedad de 30 o más años** como hemos comentado, presencia que se debe fundamentalmente a la prestación de servicios de apoyo por parte de mujeres en el pasado. Este colectivo representa a un 15,38% de las mujeres de la plantilla.

La mayoría de las personas trabajadoras de LNFP se encuentran en la franja de antigüedad inferior a 5 años, de los cuales, únicamente el 21,05% son mujeres. Este dato muestra que las mujeres han sido minoritarias en las incorporaciones realizadas en LNFP en los últimos años. Este dato puede venir dado por la contratación del equipo de narradores deportivos, formado por 11 hombres y una mujer, incorporados en los últimos años. En todo caso, sería recomendable efectuar un esfuerzo de incorporación de mujeres a la plantilla mejorando las ratios con objeto de tender a la paridad en esta franja.

En el Plan de Igualdad deberían establecerse medidas que promuevan la incorporación y fidelización del talento femenino de forma que se vaya equilibrando la composición de la plantilla por tramos de antigüedad.

- La distribución de personal entre los distintos grupos profesionales pone de manifiesto:

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

El personal femenino se encuentra en situación de paridad en el Grupo Profesional 3.1, ello es muy relevante si tenemos en cuenta que en este Grupo se sitúa un 38,46% de todas las mujeres de la plantilla de LNFP. Asimismo, existe paridad en el Grupo Profesional 4.1. No obstante, únicamente representa 2 personas trabajadoras de la plantilla.

Según se asciende en la pirámide la presencia de mujeres se reduce contando el Grupo Profesional 1 con un porcentaje de personal de dirección femenino de un 22,22%, cifra que queda muy lejana a la paridad. Asimismo, debe destacarse la ausencia de mujeres en el Grupo Profesional 2, que cuenta con un total de 4 personas trabajadoras, todas ellas, hombres.

En adición a lo anterior, se debe destacar la reducida representatividad de la mujer en el Grupo Profesional 3.2, donde únicamente 5 de las 22 personas trabajadoras, son mujeres (un 22,73%). Esta diferencia, puede tener razón, como se ha indicado previamente, en el colectivo de narradores, colectivo que pertenece al Grupo Profesional 3.2 y está formado por una sola mujer, siendo 12 las personas trabajadoras con este puesto de trabajo.

En el Plan de Igualdad deberían establecerse medidas que promuevan la fidelización y promoción de las mujeres en los Grupos Profesionales superiores.

7.4. INFORMACIÓN SOBRE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En relación con la selección y contratación, se sigue un proceso sistematizado y objetivo en cada selección, en el que se establecen especificidades en función del nivel profesional del puesto a cubrir o su complejidad, sin que haya diferenciación por razón de género. En los casos en que LNFP utilice proveedores externos en materia de selección, en el Plan de Igualdad deberá incluirse medidas orientadas a asegurar que las empresas de selección de personal apliquen criterios de igualdad, solicitándoles un análisis de igualdad en materia de género en relación con el proceso de selección.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

- Teniendo en cuenta que los resultados de incorporación de mujeres son escasos en determinados ámbitos como la dirección o en determinados departamentos como la Oficina de Seguridad o de Activación Liga, sería necesario que en el Plan de Igualdad se estableciera: (i) que las personas que ostenten puestos de dirección o responsabilidad y que intervengan en los procesos de toma de decisiones se formen en igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la Empresa, (ii) que se estableciera una búsqueda proactiva de mujeres acudiendo a centros de estudios técnicos adecuados; (iii) que ante igualdad de condiciones de las personas candidatas en aquellos ámbitos en que la presencia de la mujer es muy baja, se contrate a mujeres.
- El problema fundamental viene dado muchas veces por la ausencia de *curriculum vitae* de mujeres candidatas a los puestos de trabajo ofertados, por ejemplo, en las áreas tecnológicas. Para combatir estos obstáculos, como objetivo del Plan de Igualdad se debe hacer un esfuerzo mayor por buscar candidatas en las carreras técnicas trabajando de forma proactiva y poner en marcha medidas de acción positiva otorgando preferencia en la contratación al sexo femenino para desarrollar puestos de naturaleza técnica. En el resto de los departamentos o direcciones no debería haber ningún problema para disponer de *curriculum vitae* de mujeres e incorporarlas, por ello es esencial que haya trazabilidad de la evolución del proceso de selección desde el punto de vista de género.

7.5. INFORMACIÓN SOBRE LAS ALTAS PRODUCIDAS EN LA EMPRESA.

Si se analiza la plantilla en materia de altas durante la temporada 2023/2024, teniendo en cuenta la situación de la plantilla y que las contrataciones han sido predominantemente masculinas, en el Plan de Igualdad deberá establecerse una preferencia de contratación y promoción de mujeres en los Grupos en los que no se alcanza la paridad, de forma que, ante una situación de igualdad de méritos y capacidad de las personas candidatas, se seleccione o promocióne a las mujeres.

7.6. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Respecto a las modalidades de contratación existentes, el **100%** de la plantilla de LNFP prestan servicios en la Empresa mediante un **contrato de trabajo indefinido**. Se pone de manifiesto el compromiso total de LNFP de mantener una estabilidad en el conjunto de la plantilla, evitando el concierto de contratos de duración determinada.

De acuerdo al tipo de jornada, el 84,62% de las mujeres de la plantilla cuentan con una jornada a tiempo completo, siendo este porcentaje del 54,29% en el caso de los hombres de la plantilla.

De este modo, se puede concluir que la situación en materia de distribución por razón de género en tiempo parcial y tiempo completo en ningún momento presenta una discriminación directa o indirecta por razón de género.

7.7. PROMOCIONES EN LA EMPRESA.

Respecto a las promociones efectuadas durante la temporada 2023/2024, los porcentajes son cercanos a los márgenes de paridad y son más positivos que el porcentaje total de mujeres en la plantilla de LNFP, poniendo de manifiesto la apuesta por la promoción femenina. No obstante, LNFP deberá promover medidas adicionales de promoción para incrementar la presencia de las mujeres en los Niveles o Grupos superiores.

En atención a los datos expuestos en materia del proceso de promoción, el Plan de Igualdad deberá de: (i) analizar las posibilidades de promoción de mujeres creando un mapa de talento, (ii) establecer medidas que permitan asegurar que haya una reflexión en materia de género en el proceso de toma de decisiones, asegurándose que se hayan tenido en cuenta todas las posibles candidatas, así como que, en igualdad de condiciones, se promocióne a la mujer, de forma que se vaya reduciendo la falta de paridad en los diferentes grupos. LNFP debe poner especial foco en el Grupo Profesional 3, donde se encuentra el mayor número de mujeres.

7.8. FORMACIÓN EN LA EMPRESA.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

En materia de formación, podemos distinguir entre formación interna y formación externa.

- Respecto a la formación interna, LNFP ofrece formación a todas las personas en las siguientes materias: (i) formación corporativa, (ii) formación en idiomas y (iii) formación de convenio, en todas ellas el coste / hora para LNFP es el mismo, independientemente de que se trate de un hombre o una mujer.
- Respecto a la formación externa, el Plan de Igualdad deberá contener medidas destinadas a formar en materia de igualdad a toda la plantilla, comenzando por los niveles directivos, así como establecer medidas que aseguren que la mayor parte de la formación externa a la plantilla se efectúe, siempre dentro de las posibilidades de la Empresa, durante la jornada de trabajo, con objeto de facilitar el acceso a la misma de todas las personas trabajadoras.
- También debería velarse porque se capacite a las mujeres en aquellas materias correspondientes a las áreas en que está infrarrepresentada potenciando el talento femenino y que la participación sea equilibrada en las áreas como informática, nuevas tecnologías, habilidades de negocio, etc.
- En el Plan de Igualdad deberán establecerse medidas de comunicación a todo el personal sobre la posibilidad de acceder a los distintos cursos formativos, tanto a nivel interno como externo. De forma que, tanto hombres como mujeres accedan de forma equilibrada a los mismos y tengan las mismas posibilidades de obtener los conocimientos y aptitudes requeridos para una futura promoción profesional en la Empresa.

7.9. JORNADA DE TRABAJO EN LA EMPRESA.

Respecto a la jornada de trabajo que resulta de aplicación en la Empresa, la mayoría de la plantilla de LNFP (concretamente, un **62.5%**) presta servicios en la Empresa mediante un contrato de trabajo a tiempo completo. De la totalidad de personas que prestan servicios en esta modalidad de jornada, un **36,67%** son mujeres y un **63,33%** son hombres. Los datos expuestos ponen de

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

manifiesto que, en muchos casos, como es el de los narradores, se establecen relaciones a tiempo parcial en función de la necesidad de ocupación ya que prestan servicios principalmente los días en que hay partidos de fútbol. Este colectivo está formado mayoritariamente por hombres. Por este motivo, se refleja una mayor parcialidad en los hombres.

El Plan de Igualdad deberá analizar si los hombres con contrato a tiempo parcial son solo aquellos que desarrollan su actividad en días de partidos o hay algún hombre que no estando directamente vinculada su prestación de servicios a los partidos de fútbol tiene también reducción de jornada por motivos de conciliación. También deberá analizarse cuáles son las causas de los contratos a tiempo parcial de las mujeres. Todo ello con el objetivo de determinar si, fuera de los casos de vinculación a los partidos, el tiempo parcial continúa siendo mayoritariamente femenino.

Adicionalmente, no se aprecia en la Empresa la tendencia de que las mujeres asuman de forma mayoritaria las jornadas parciales o reducciones de jornada, como si ocurre con carácter general en nuestra sociedad actual. En todo caso, sería conveniente que en el Plan de Igualdad se promocióne la corresponsabilidad mediante campañas de comunicación, píldoras informativas o formación.

7.10. BAJAS PRODUCIDAS EN LA EMPRESA.

En relación con las bajas producidas en la Empresa durante la temporada 2023 – 2024, se han producido en la Empresa un total de ochenta y seis (12) bajas, de las cuales el **16,67%** han sido correspondientes al personal femenino y el **83,33%** han sido correspondientes al personal masculino. El porcentaje de bajas femeninas es inferior al porcentaje de plantilla femenina existente en la empresa, lo cual significa que la plantilla de LNFP tiende a feminizarse al perder en proporción a los colectivos más presencia femenina que masculina.

Con estos datos, no se observa ningún tipo de discriminación por razón de género en esta materia.

7.11. CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

En materia de corresponsabilidad, se ha detectado la existencia de un equilibrio entre los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares, lo que pone de manifiesto que en LNFP no se aprecia una tendencia clara que actualmente predomina en la Empresa, en la que quedan las mujeres discriminadas en relación con sus responsabilidades familiares.

7.12. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Sobre infrarrepresentación femenina, cabe destacar que la actividad desarrollada por LNFP presenta determinadas particularidades que requieren una organización específica, tanto por el hecho de que muchos de los partidos de fútbol de la competición que gestiona se juegan durante los fines de semana, como por requerir personal especializado en el ámbito del fútbol y conocimientos audiovisuales y digitales para el desarrollo de su producto y su venta en el mercado.

De acuerdo con el análisis realizado, se destacan distintas áreas de LNFP en las cuales la representación femenina está especialmente reducida. Estas áreas son:

- Competiciones.
- Activación Liga.
- Oficina de Seguridad.
- Oficina de Presidencia.

En este sentido, en el Plan de Igualdad se deberán establecer medidas encaminadas a que, en estos departamentos masculinizados, ante la igualdad de aptitudes y capacidades de candidatos y candidatas, se de preferencia a la incorporación de mujeres.

7.13. PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBIO+ Y DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Por otro lado, respecto a la protección del colectivo LGTBIO+ y de las víctimas de violencia de género, la Empresa no lleva un registro en el que aparezca la orientación sexual de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de LNFP, puesto que este dato no tiene relevancia a la hora

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

de seleccionar y contratar al personal. No obstante, podemos confirmar que la Dirección de la Empresa no ha detectado ninguna situación de discriminación frente al colectivo LGTBIQ+ ni ha sido informada sobre ninguna situación de violencia de género.

Asimismo, de acuerdo con el Real Decreto 1026/2024 del 8 de octubre, se establecerá un plan de medidas de protección al colectivo LGTBI en el seno de la Empresa, en el marco de la negociación del Convenio Colectivo.

Finalmente, respecto a la protección contra el acoso en el ámbito empresarial, en la Empresa no se ha producido en el periodo objeto de revisión ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

7.14. RETRIBUCIONES.

Este apartado del diagnóstico pretende dar cumplimiento al vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece los términos en que debe elaborarse el registro retributivo, con los valores medios y medianos de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Clasificación Profesional de Convenio y por puestos de igual valor (Grado OMD), resultado del proceso de valoración de puestos que ha realizado la Empresa.

Para el periodo comprendido entre 1 enero julio 2023 - 30 junio 2024, se ha llevado a cabo el Registro Retributivo Obligatorio (tomando los importes realmente percibidos, conforme indica el art. 5.2. RD 902/2020) de LNFP.

Como parte del Registro Retributivo Obligatorio, se ha analizado la distribución de la plantilla, conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la Empresa, como indica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su Anexo 3.a.

En el Registro Retributivo de LNFP, se ha realizado el análisis, tanto de la:

- **Brecha Salarial Bruta o "no ajustada"**, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos sexos, sin segmentar la población por ningún tipo de clasificación profesional (ni por Grupos Profesionales, ni por Grados OMD).
- **Brecha Salarial "ajustada"**, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos sexos, segmentando la población, tanto por Clasificación Profesional de Convenio (art. 5.2. RD 902/2020), y además, como señala el artículo 6a RD 902/2020, por Grados OMD, resultantes del Proceso de Valoración de Puestos; y realizando el análisis por cada uno de los tres componentes de la retribución (sueldo base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), tal y como señala el artículo 5 del RD 902/2020 y el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los resultados del Registro Retributivo Obligatorio reflejan que existe una brecha salarial bruta, en detrimento de la mujer, de un 0,59% en promedio, y un 5,91% en mediana, a favor de la mujer. Es importante tener en cuenta que el hecho de incluir "lo realmente percibido", tal y como se señala en el art. 5.2 del RD 902/2020, puede generar sesgos importantes en los resultados del párrafo anterior.

La rotación, las suspensiones de contrato (IT, ERTE, ...) y las jornadas parciales, propician que los resultados (brechas salariales) puedan no estar reflejando, de forma fiel, la realidad de la Empresa.

La existencia de una brecha salarial no implica la existencia de discriminación por razón de género, ya que, deben tenerse en cuenta las características de los puestos (más allá de su valor), y las de las personas que los ocupan.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Por todo lo anterior, el Registro Retributivo, que la Empresa está obligada a llevar a cabo, en estos términos, por exigencias legales; no es un diagnóstico válido, a partir del que la Empresa pueda tomar decisiones para erradicar la brecha salarial, y mucho menos la discriminación salarial. Para ello, la Empresa tomará como referencia los resultados de la Auditoría Retributiva que se ha llevado a cabo.

NOTA: El Informe Completo del Registro Retributivo Obligatorio 23-24 (1 de julio 2023 a 30 de junio de 2024, que es la Temporada que se ha tomado como periodo de referencia), que se inscribirá en el REGCON, ha sido compartido, revisado y aprobado, en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

8.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL / VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO **(ART. 7.B. RD 901/2020)**

La Valoración de Puestos se ha realizado con la metodología OMD GWM© (OMD Global Work Measurement), metodología analítica, de puntos por factor que, bien utilizada, por un profesional experimentado, y bajo la comprensión de la Organización (su estrategia, su estructura organizativa, así como el contenido de los puestos, a través de las descripciones de éstos) da respuesta, con precisión y sencillez, a los principios de equidad interna, competitividad externa y, por supuesto, ausencia de sesgos por razón de género, tanto de forma directa, como indirecta.

La metodología valora, tanto el Contenido, como el Contexto en el que se hace el desempeño del puesto, conforme al siguiente esquema:

A. Contenido del Puesto

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

1. Factores Principales

- a. Amplitud de Gestión (25%)
- b. Conocimientos (20%)
- c. Formación y Experiencia (5%)
- d. Autonomía e Impacto (50%)

2. Factores Moduladores

- a. Interacción Humana y Habilidades de Comunicación
- b. Complejidad y Amplitud Geográfica

B. Contexto del Puesto

3. Condiciones de trabajo

Como resultado del Proceso de Valoración de Puestos, se ha elaborado un Mapa de Puestos, en el que, cada una de las posiciones de la estructura, tiene definido su Grado OMD.

Por tanto, LNFP, ya tiene definida su Clasificación Profesional, tanto por Clasificación Profesional de Convenio, como por "Puestos de Igual Valor", a partir de los resultados obtenidos con el Proceso de Valoración de Puestos.

La Clasificación Profesional de LNFP, con los Grados OMD definidos para cada puesto, se ha usado para asignarlos a cada profesional, en función del puesto ocupado por cada uno de ellos, el 30 de junio de 2024 (cierre de la temporada 23-24, que se ha tomado como periodo de referencia para el diagnóstico), o el último puesto ocupado en el mismo año, si causaron baja en la Empresa, antes de dicha fecha. De esta forma, a la hora de segmentar la población, para comparar y analizar la equidad retributiva hombre-mujer, se ha realizado con poblaciones comparables (art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

El resultado del Proceso de Valoración de Puestos, así como la Metodología empleada, han sido compartidos, revisados y aprobados, en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

(a) Factores:

Modelo Contribución LaLiga	Metodología OMD GWM®	
Gestión de personas y recursos	Amplitud de Gestión (25%)	Con este factor medimos la exigencia en materia de gestión, planificación, organización y/o control, por ejemplo.
Mejora continua		Es decir, el objetivo es comprender, para poder valorarlo, qué es lo que tiene el puesto "por debajo", ya sea en términos "verticales" (responsabilidades jerárquicas sobre profesionales), u horizontales (responsabilidades funcionales, de proyectos, clientes, maquinaria, etc.).
Ámbito de actuación	Autonomía e Impacto (50%)	A la hora de valorar este factor deben considerarse, tanto la naturaleza del impacto del puesto, como la libertad, o autonomía, para tomar decisiones.
Toma de decisiones		El factor está estrechamente relacionado con la medición del horizonte temporal (Time-Span of Discretion) propuesta por el reconocido psicólogo organizacional canadiense Elliot Jaques.
Conocimiento	Conocimientos (20%)	Con este factor medimos la suma de conocimientos y habilidades requeridas para asegurar el buen desempeño del puesto o rol, independientemente de la forma en que se hayan adquirido.
Conocimiento		La literalidad del factor es lo suficientemente flexible como para poder abarcar cualquier tipo de conocimientos y habilidades, independientemente del área funcional, de especialidad, o gestión, en que se apliquen.
NA	Formación y experiencia (5%)	Este factor, en definitiva, es un modulador del factor Conocimientos. Recordamos que lo importante es el volumen de conocimientos requeridos por el puesto, independientemente de la forma en que éstos se hayan adquirido. Con el factor Formación y a la Experiencia, tratamos de cuantificar el tiempo requerido para conseguir la amplitud y la profundidad de los conocimientos requeridos.

(b) Carreras y Niveles:

LaLiga			OMD Global Work Measurement			
	Gestión	Contribuidores Individuales	OMD Grades	Mandos (M/S)	Profesionales (P)	Técnicos y Administrativos (TAO)
1	Dirección		14 13 12	Dirección	Referente	
2	Responsable		11	Responsable		
3		Referente	10	Responsable	Referente	Los Expertos, típicamente, son Grado 9. Sin embargo, aunque, se deja disponible el Grado 8, por si es necesario utilizarlo para este tipo de puestos.
4-5	Coordinador		9	Coordinador	Experto	
		Experto	8	Coordinador	Experto	
6	Especialista		6-7	Especialista	Técnico	
7		Técnico		Especialista	Técnico	
8	Jefe Equipo			Jefe Equipo	Técnico	
9		Gestor	5		Gestor (Técnico Jr.)	Gestor/Jefe Equipo
			4			Gestor (Admin.)
10		Soporte	3			Soporte



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

- Mandos (S/M):** La gestión de personas es un aspecto clave para el buen desempeño de la posición (hacer que otros hagan). Normalmente, dirigen un equipo >4 personas. Entre sus principales responsabilidades está la planificación y priorización de las actividades bajo su unidad de gestión; con un horizonte temporal a corto, medio o largo plazo.

Factores y Pesos	S0 (Coordinator)	S1 (Supervisor)	M1 (Team leader)	M2 (Manager)	M3 (Senior Manager)	Executives				
Amplitud de Gestión (25%)	Normalmente, coordinan el trabajo de un equipo, formado por personal administrativo, de producción u operaciones (normalmente, perfiles desde TAO1 hasta TAO3). La mayor parte del tiempo la dedican a hacer tareas similares a las de sus subordinados, y no a gestionar.	Normalmente, gestionan un equipo, formado por personal administrativo, de producción u operaciones (normalmente, perfiles desde TAO1 hasta TAO4) o Profesionales P1 (y, ocasionalmente, puede gestionar algún P2). Su función principal es "hacer hacer".	Normalmente, gestionan a Profesionales P2 (y, ocasionalmente, puede gestionar algún P3) y/o Mandos S1. No suelen gestionar, exclusivamente, a Coordinadores (S0) o, exclusivamente, a Profesionales P1.	Normalmente, gestionan a Mandos M1 y/o Profesionales P3 (y, ocasionalmente, puede gestionar algún P4)	Normalmente, gestionan a Mandos M2 y/o profesionales de alto nivel (P4, en adelante).					
Conocimientos (20%)	Requiere de los conocimientos y habilidades como para afrontar problemas básicos y, normalmente, dispone de una respuesta escrita para darles solución. Dispone de alguien a quien acudir rápidamente. "La solución está en la hoja"	Requiere de los conocimientos y habilidades para identificar y solucionar problemas, normalmente sencillos y exclusivamente relacionados con su área de responsabilidad. Estos se pueden solventar a partir de experiencias previas. "La solución está en el capítulo".	Requiere de los conocimientos y habilidades para adaptar los planes y las prioridades del área, con el fin de dar respuesta a los objetivos y desafíos planteados. Requiere de conocimientos de otras áreas y disciplinas relacionadas. Debe comprender con claridad la forma en que se integran sus resultados con los del resto de áreas. "La solución está en el libro".	Requiere de los conocimientos y habilidades para desarrollar las políticas del área funcional. Tiene un conocimiento pleno sobre el funcionamiento de múltiples áreas funcionales, de naturaleza homogénea. "La solución está en la librería".	Requiere de los conocimientos y habilidades para desarrollar las estrategias del área funcional (UI), función, división o departamento en función del tamaño, alcance y diversificación organizacional). Tiene un conocimiento pleno sobre el funcionamiento de múltiples áreas funcionales, de naturaleza heterogénea. "El libro no se ha escrito".					
Formación y Experiencia (5%)	FP Grado Superior y 3+ años de experiencia profesional relevante.	Carrera Universitaria y 3+ años de experiencia profesional relevante.	Carrera Universitaria, y 3-6 años de experiencia profesional relevante. Además, requiere 1-3 años de experiencia de gestión/supervisión de una unidad o área, de tamaño y/o complejidad, equivalente.	Máster, 6-10 años de experiencia profesional relevante. Además, requiere 3-5 años de experiencia de gestión/supervisión de una unidad o área, de tamaño y/o complejidad, equivalente.	Máster, 10+ años de experiencia profesional relevante y 5+ años de experiencia de gestión/supervisión de una unidad o área, de tamaño y/o complejidad, equivalente.					
Autonomía e Impacto (50%)	Ejecutan las actividades diarias, interviniendo en la planificación de turnos y horario. Los procesos y procedimientos están claramente definidos. No disponen de presupuesto. Establecen metas y objetivos DIARIOS.	Definen, coordinan y supervisan las actividades diarias. Tienen autonomía para definir las prioridades del equipo que gestionan, pero siempre bajo un marco de directrices y políticas claras. Establecen metas y objetivos SEMANALES.	Establecen metas y objetivos MENSUALES/TRIMESTRALES. Pueden disponer de un pequeño presupuesto, y plazos concretos, para demostrar el retorno del mismo. Proveen del input principal para los procesos de selección, promoción, desempeño, gestión de la compensación, y otros procesos, pero no deciden.	Tienen la responsabilidad directa sobre las operaciones diarias sobre múltiples unidades/áreas funcionales homogéneas. Participan en el desarrollo e implementan las políticas y estrategias a corto plazo de su área (< 1 año). Estrategias SEMESTRALES/ANUALES. Disponen de presupuesto, y plazos concretos, para demostrar el retorno del mismo.	Desarrollan e implementan políticas a MEDIO PLAZO (1-2 años), en su área de responsabilidad, asegurando que están alineadas con la estrategia a largo plazo.					
Modulador Autonomía e Impacto	Modulador del anterior cuando, respecto del área de responsabilidad total del jefe directo, es responsable de un porcentaje significativo, en términos relativos (es decir, respecto a sus colegas), del volumen de negocio (ventas), costes, plantilla o impacto estratégico equivalente.									
OMD Grade	6	7	8	9	10	11	12	13	14	>=15
LaLiga	Jefe Equipo	Especialista (7) Coordinador (8)	Coordinador (9) Responsable (10)	Responsable (11) Dirección (12)	Dirección					

- Profesionales (P):** Contribuidores individuales, que pueden tener un pequeño equipo a su cargo (actuando como player-coach, con 1 nivel de profundidad, y dirige un equipo <4 personas). Tienen responsabilidad sobre un área/especialidad, profesional o técnica. Para el desempeño de la posición, se requiere de la comprensión de las teorías y principios relacionados con el trabajo que desempeña. La formación requerida suele ser, como mínimo, el grado universitario; aunque puede sustituirse por experiencia relevante equivalente.



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Factores y Pesos	P1	P2	P3	P4	P5	P6				
Amplitud de Gestión (25%)	A este nivel, los profesionales se ocupan, exclusivamente, de su propio trabajo y desarrollo.	A este nivel, los profesionales se ocupan, principalmente, de su propio trabajo y, además, se requiere de capacidad para influir en otros profesionales de menor nivel y de su mismo ámbito funcional, a través de la explicación de procedimientos, políticas y prácticas.	A este nivel, los profesionales se ocupan, principalmente, de su propio trabajo y, además, actúan como mentor y referencia para otros profesionales de nivel inferior (Profesionales P1 y/o P2).	Delega y revisa el trabajo de otros profesionales de nivel inferior. Lidera equipos de proyectos de alto impacto sobre su área funcional con equipos formados por, al menos, profesionales P3.	Prepara consejos y dirección específica a la Organización, en su área de responsabilidad. Lidera equipos de proyectos de alto impacto sobre diversas áreas funcionales con equipos formados por, al menos, profesionales P4, para la consecución de resultados.	Lidera el desarrollo e implementación de procesos, programas y/o proyectos clave, críticos, o de alto impacto para la Organización. Tiene influencia directa en la toma de decisiones del más alto nivel organizacional.				
Conocimientos (20%)	Se requieren conocimientos sobre los principios generales y prácticas relacionadas con el área de funcional, o de la experiencia equivalente. Requiere de la capacidad suficiente como para explicar, a otros profesionales del área funcional, las políticas y prácticas relacionadas con su área de trabajo. Los problemas enfrentados no suelen salirse del área específica de conocimientos y pueden solucionarse a través de análisis y procedimientos relativamente básicos y estandarizados.	Requiere de competencia práctica, plena y consolidada, técnica u operacional, en las actividades principales del área funcional. Juega un papel esencial en la implementación de proyectos y programas del área.	Experto en su área de conocimientos. Se requiere de la competencia plena en todos los conocimientos y prácticas relacionadas con el área de especialidad. Gestiona, coordina e implementa programas y proyectos del área.	Requiere de conocimientos muy avanzados en la materia, por encima del nivel de expertise general (nivel C de conocimientos). Tiene un rol claramente definido e identificado en el desarrollo general de la estrategia funcional. Requiere de la capacidad como para anticiparse a las necesidades INTERIUS de la organización y proponer/recomendar las mejores soluciones. Se le reconoce, dentro de SU ÁREA FUNCIONAL, como experto en la materia.	Requiere de la aplicación para de los principios, teorías y conceptos del área de especialidad. Requiere de la capacidad como para anticiparse a las necesidades INTERIAS Y EXTERIAS de la organización, así como proponer/recomendar las mejores soluciones. Se le reconoce, dentro de LA ORGANIZACIÓN, como experto en el área funcional.	Se le exige el más alto nivel de especialización y liderazgo en la materia o campo de conocimiento. Es reconocido, tanto DENTRO como FUERA de la ORGANIZACIÓN, en los círculos profesionales de mayor impacto. EMERGENCIA PROFESIONAL-GURU.				
Formación y Experiencia (5%)	Carrera Universitaria, y 0-2 años de experiencia profesional relevante.	Carrera Universitaria y, 2-5 años de experiencia profesional relevante, o Máster 0-2 años de experiencia.	Carrera Universitaria y, 5-8 años de experiencia profesional relevante, o Doctorado y 0-2 años de experiencia. Conocimiento profundo en la disciplina y general sobre las materias y campos de conocimientos relacionados.	Máster y 8-10 años de experiencia profesional relevante o Doctorado y 2-4 años de experiencia.	Doctorado y 10-12 años de experiencia profesional relevante.	Educación amplia y profunda continuada (Doctorado, MBA, programas especializados...) y 12+ años de experiencia profesional relevante.				
Autonomía e Impacto (50%)	Desempeña actividades relativamente rutinarias, siguiendo procedimientos claramente establecidos. Su trabajo conlleva una supervisión cercana. El horizonte temporal es diario y el impacto es bajo e indirecto.	Trabaja con independencia y supervisión general/moderada. El horizonte temporal es diario y, para resolver los problemas a los que se enfrenta, puede escoger en la aplicación literal entre el set de soluciones y/o procedimientos definidos por la Organización.	Trabaja con independencia, con un nivel mínimo de supervisión. Para dar respuesta a los problemas a los que se enfrenta, tiene la autonomía suficiente como para llevar a cabo cambios y modificaciones SIGNIFICATIVAS en las soluciones y/o procedimientos definidos por la organización, sin salirse de las líneas generales.	Impacto directo a través de la CONTRIBUCIÓN Y PARTICIPACIÓN en la planificación de la estrategia funcional.	Contribuye al desarrollo e innovación de nuevos principios e ideas (productos, procesos, estándares o planes operativos) que tendrán IMPACTO INDIRECTO sobre la consecución de los RESULTADOS FUNCIONALES. El trabajo se desempeña, normalmente, en torno a problemas de alta complejidad, y las soluciones requieren de gran creatividad. El trabajo se desempeña con plena libertad e iniciativa, bajo unos estándares y supervisión muy general.	Responsabilidad para anticiparse y resolver (prevenir y corregir) los problemas de la más alta complejidad, con un impacto directo y a corto plazo en la gestión y continuidad del negocio.				
Modulador Autonomía e Impacto		Modulador del anterior cuando, además, puede realizar PEQUEÑOS cambios en las mismas, con la finalidad de adaptarlas al problema o necesidad concreta, si lo considera beneficioso.	Modulador del anterior cuando, tiene la responsabilidad de PROPONER alternativas, nuevas políticas y/o procedimientos.	Impacto directo a través del LIDERAZGO TÉCNICO en la implantación de la estrategia funcional.	Contribuye al desarrollo e innovación de nuevos principios e ideas (productos, procesos, estándares o planes operativos) que tendrán IMPACTO DIRECTO sobre la consecución de los RESULTADOS FUNCIONALES.					
OMD Grade	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
LaLiga	Gerente (Técnico Jr.)	Técnico	Experto	Referente						

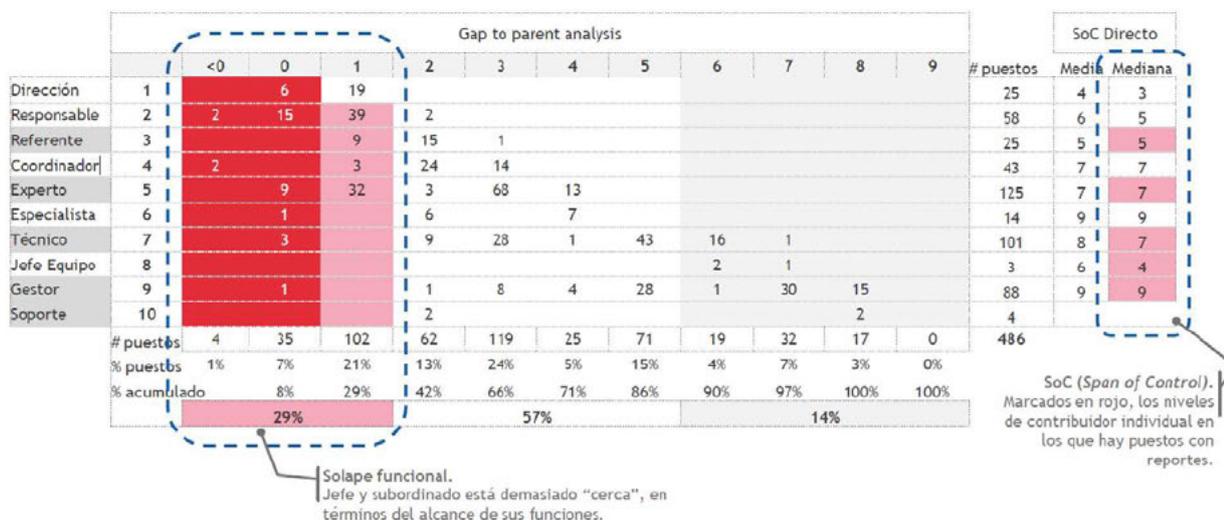
- Técnicos, Administrativos y Operarios (TAO):** Contribuidores individuales, que proporcionan servicios de apoyo administrativo; o puestos que se desenvuelven en la operativa diaria de un entorno técnico (mecánico, electricista, ...), o de producción (operario, maquinista, ...), o de almacén (movido de almacén, ...). Normalmente, trabajan bajo supervisión cercana. El contenido del puesto se puede llevar a cabo (aprenderse) por la la experiencia, es decir, sin necesidad de conocer las teorías, fundamentos y/o principios intrínsecos a las prácticas de trabajo desempeñados, por ejemplo, con una formación técnica de 1-2 años (grado medio o grado superior), o experiencia equivalente. No suele requerirse un título universitario.



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Factores y Pesos	TAO1	TAO2	TAO3	TAO4	TAO5	TAO6
Amplitud de Gestión (25%)	Realiza siempre UN MISMO TRABAJO mediante la utilización de herramientas y maquinaria común y muy simple, capaz de aprender a utilizarse en pocos días. El nivel de organización y/o planificación es mínimo. En muchas ocasiones, se desarrollan tareas o actividades de naturaleza manual.	Realiza MÁS DE UN TRABAJO, todos ellos de naturaleza simple y repetitiva, mediante la utilización de equipamiento de oficina y/o producción básico.	Realiza UNO O VARIOS TRABAJOS mediante la utilización de equipamiento de oficina y/o producción de complejidad media.	Realiza UNO O VARIOS TRABAJOS mediante la utilización de equipamiento de oficina y/o producción de complejidad media-alta.	Realiza UNO O VARIOS TRABAJOS mediante la utilización de equipamiento de oficina y/o producción de complejidad alta.	Se requiere del manejo, a NIVEL EXPERTO, de programas, sistemas o maquinaria de alta complejidad. Lidera y dirige el trabajo técnico de otros miembros del equipo, pero no actúa como supervisor (gestor de personas).
Conocimientos (20%)	Se requiere de conocimientos básicos para la comprensión de métodos, tareas y/o procesos claramente definidos y descritos de forma detallada.	Se requiere estar familiarizado con los fundamentos básicos de conceptos técnicos.	Se requiere de un nivel de conocimiento para la interpretación o desviación de los procedimientos estándar (debe ser capaz de llevar a cabo pequeñas modificaciones sobre los estándares de trabajo, a partir de sus conocimientos).	Se requiere de un conocimiento pleno en el ámbito de trabajo, con capacidad para alterar/adaptar/modificar cualquier procedimiento en su entorno de trabajo.	Aplica amplios conocimientos y habilidades para la consecución de tareas técnicas de alta especialización. Requiere de los aspectos generales técnicos relacionados con el puesto, como para poder recomendar mejoras sobre los mismos.	Experto técnico en el área de especialidad.
Formación y Experiencia (5%)	Prácticamente, no requiere de formación o experiencia previa.	Certificación profesional y 0-1 años de experiencia profesional relevante.	FP Grado Medio y 1-2 años de experiencia profesional relevante.	FP Grado Medio y 2-4 años de experiencia profesional relevante.	FP Grado Superior y 4-6 años de experiencia profesional relevante.	FP Grado Superior y 6+ años de experiencia profesional relevante.
Autonomía e Impacto (50%)	Supervisión directa. El ocupante del puesto acude al supervisor (o colega(s) experimentado(s)) ante, prácticamente, cualquier situación que se salga de los estándares o líneas generales.	Supervisión cercana de carácter técnico.	Supervisión general de carácter técnico. Tiene responsabilidad directa sobre objetivos medibles en términos de resultados o calidad, por ejemplo.	Supervisión en términos generales. Se lleva a cabo una revisión periódica, sin cuestionar los aspectos técnicos del desarrollo del trabajo.	Supervisión mínima. La revisión por parte de su responsable, y la entrega del trabajo, suelen coincidir en el tiempo (ha de "convencerse").	Trabaja con total independencia y autonomía para tomar decisiones de carácter técnico.
OMD Grade	2	3	4	5	6	7
LaLiga		Soporte	Gestor (Admin.)	Gestor / Jefe Equipo		

Existen incoherencias organizativas, porque el Nivel de Contribución se establece en función de la Clasificación Profesional del Convenio Colectivo que aplica a cada persona, y no en función de las exigencias del puesto:



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

8.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Para dar respuesta, dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, al apartado "e", del RD 901/2020: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Empresa ha llevado a cabo las acciones que se detallan a continuación, y que reflejaremos, de forma estructurada, dando respuesta a cada uno de los apartados del artículo 8, del RD 902/2020, en el que se indica, en su punto 1, que la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la Empresa:

"Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere: La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos."

La Dirección de LNFP ha contratado los servicios profesionales de OMD Human Resources Consulting, consultora de recursos humanos, con alta especialización en procesos de organización (valoración de puestos), y compensación, para darle el soporte técnico en la elaboración del diagnóstico en materia salarial, tal y como señala el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Dentro de dicho diagnóstico en materia salarial, se ha llevado a cabo un Proceso de Valoración de Puestos, con perspectiva de género (asegurando que todos los factores de la metodología son neutros, es decir, no están ni masculinizados, ni feminizados; y que todos ellos se han tenido en cuenta a la hora de valorar todos los puestos de la estructura organizativa).

La metodología utilizada (OMD Global Work Measurement© - OMD GWM©), propiedad de OMD HR Consulting, cumple con las exigencias del artículo 8.2., del RD 902/2020 (2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4), ya que, es una metodología cuantitativa (puntos por factor), de manera que, tras la valoración llevada a cabo, a todos los puestos se les ha dado un **Grado OMD**, a partir de los puntos obtenidos, tras valorar, todos y cada uno de los factores.

Asimismo, el Proceso de Valoración de Puestos se ha llevado a cabo, cumpliendo con los 3 principios que señala el artículo 4.4 del RD 902/2020: adecuación, totalidad y objetividad.

"2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas."

Para analizar la práctica retributiva, conforme indica el artículo 7 del RD 902/2020 (La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.), OMD HR Consulting ha llevado a cabo un análisis, a partir de un modelo econométrico, con el fin de identificar, cuáles son los determinantes de la retribución en la Empresa y, lo más importante, verificar si el sexo, es una variable por la que se paga.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

En este Informe de Auditoría Retributiva, se identifica que, **la brecha salarial no ajustada** de la Empresa es de 9.861€, es decir, un **11,54%, en detrimento de la mujer**.

Para un total de 420 posibles parejas, se identifican 177 parejas en riesgo, de las cuales, 78 son en detrimento del hombre, con una discriminación en mediana del 42,45% y 99 parejas en detrimento de la mujer, con una discriminación en mediana del 31,48%.

CONCLUSIÓN de la auditoría retributiva: la puntuación total es **-1,17**. Las diferencias pueden deberse a aleatoriedad. Se considera que la práctica retributiva de la Organización no está sesgada por causas de género.

Y, finalmente, para dar cumplimiento al apartado "b" del artículo 8 del RD 902/2020 (*Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos*), la Empresa propone las siguientes acciones, como parte de su Plan de Acción, en lo relativo a la parte del diagnóstico relacionada con la retribución, más allá de que, como ha quedado demostrado, no exista discriminación salarial, en contra de la mujer.

NOTA: *Resulta razonable establecer un margen de tolerancia a los resultados obtenidos. Dicho margen de tolerancia se establece en un $\pm 5\%$. Por tanto, se considerará que, la práctica retributiva de la Organización no está sesgada por causa de género, siempre que la brecha salarial ajustada se encuentre en el margen definido. Las instituciones públicas que tomamos como referencia principal son la Federal Office for Gender Equality FOGE (Switzerland) y la Equality and Human Rights Commission (UK).*

En todo caso, el objetivo para la Empresa es que, la brecha salarial ajustada (conocida técnicamente como discriminación salarial en contra de la mujer), termine siendo cero, aunque dicho reto no

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

será fácil de alcanzar, puesto que la Empresa es viva, y podría haber alguna desviación, en función de la distribución de la plantilla, por sexos, niveles, etc.

8.3. PLAN DE ACCIÓN.

Dicho todo lo anterior, como el ánimo de la Empresa es asegurar que la favorable situación actual, con ausencia de discriminación, se mantenga (o mejore) en el tiempo, trabajará en esta área, durante la vigencia del Plan. Por ello, el plan de acción se adhiere a las medidas establecidas en el Apartado 11.9 del Presente Plan de Igualdad.

9. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para el desarrollo del Plan de Igualdad, la Empresa pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, se dotará a las personas miembros de Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de formación, horas de trabajo, información, espacios, etc. que sean necesarios para desarrollar su función en el marco del presente Plan.

Todas las personas involucradas en su ejecución dispondrán de los medios anteriormente expuestos con el apoyo de la más alta Dirección de LNFP.

En todo caso en el cuadro de medidas incluido en el Apartado 11 del presente Plan de Igualdad se detallan los recursos asignados a cada una de las medidas.

10.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

10.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está compuesta de forma paritaria e integrada, por una parte, por 3 miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y, por otra, por 3 miembros representantes de la Empresa.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona cause cese en la Empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los/as miembros de la Comisión, que serán las personas encargadas de elegir a otra para la sustitución, y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes en una reunión de la que se levantará acta. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión se reúna para estudiar la petición.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se haga uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

10.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Esta Comisión será la encargada de garantizar que se cumplen los objetivos del Plan y que se llevan a cabo las medidas acordadas, en los plazos establecidos, dotándoles de los recursos necesarios, así como identificando a los responsables de cada medida y de las acciones, los indicadores que sirvan de referencia para validar la consecución y el correspondiente cronograma. Entre otras, las **funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la Empresa.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Actuar como intermediario entre la plantilla y la Dirección para todas aquellas inquietudes en materia de igualdad.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas, así como realizar los ajustes necesarios cuando los cronogramas hayan de ser actualizados.
- Acordar con la Dirección de la Empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Recibir y analizar la información que se haya acordado con objeto de revisar el cumplimiento de las medidas que integran el Plan.
- Revisar el diagnóstico de situación en materia de igualdad entre hombres y mujeres y por razón de sexo de las materias que se acuerden en la Comisión. Expresamente realizará los trabajos y analizará un diagnóstico global en el primer semestre del tercer año de vigencia del plan con objeto de disponer de una visión global que permita adoptar medidas correctoras. Todo ello sin perjuicio de las revisiones específicas de datos o seguimiento que se ha acordado en el presente Plan.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, siempre preservando el derecho a la protección de datos de acuerdo con lo estipulado en la Ley 2/2023 de Protección al Informante, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad. El seguimiento de medidas concretas se efectuará según se prevé en las medidas del Plan y el seguimiento

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

global de todas las medidas y su impacto en la organización se efectuará en el primer semestre del tercer año de vigencia.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en LNFP y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el tiempo de plazo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

10.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

No obstante, el calendario de seguimiento, evaluación y revisión periódica será el establecido en el Apartado 13.3. del presente Plan de Igualdad, incluyendo las reuniones de la Comisión de Seguimiento, las evaluaciones y las revisiones de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones;
- Material preciso para celebrar reuniones;
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la Asociación en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

11.MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la plantilla de LNFP de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Los indicadores de cumplimiento serán acordados durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad de común acuerdo con la Comisión de Seguimiento.

11.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p>Objetivo: Garantizar que todas las personas que intervengan en el proceso de selección estén formadas en igualdad de trato entre hombres y mujeres.</p>			
<p>11.1.1. Se impartirá una formación específica para todas aquellas personas que intervengan en los procesos de toma de decisiones en materia de selección, enfocada en la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la Empresa.</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas.</p>	<p>Formadores externos e internos, en este último caso 24 horas de preparación.</p>
<p>11.1.2. Cuando se utilice una Empresa externa para efectuar la selección, se le informará de la política de igualdad de oportunidades por razón de género de LNFP y se solicitará trazabilidad de género del proceso.</p> <p>Se insertará una cláusula en los contratos de prestación de servicios de con aquellas Empresas externas que se encarguen de efectuar la selección, que aseguren la aplicación de la política de igualdad de oportunidades</p>	<p>Cuando se solicite el servicio.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas, Dirección Legal y la Empresa externa.</p>	<p>3 horas.</p>

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

por razón de género de LNFP y se solicitará trazabilidad de género del proceso.			
11.1.3. Se compartirán los datos en materia de género sobre selección con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Anualmente.	Dirección de Gestión de Personas + Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	2 horas por persona de análisis de datos y 6 horas Gestión Personas para recolectarlos.
Objetivo: Garantizar la búsqueda proactiva y contratación de personal femenino en aquellos puestos infrarrepresentados.			
11.1.4. Se reforzará la búsqueda proactiva de personal femenino acudiendo a centros de estudios técnicos adecuados.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Dirección de Gestión de Personas y/o cada Dirección involucrada.	6 horas de trabajo iniciales y seguimiento.
11.1.5. Establecer una reflexión en materia igualdad de género en todos los procesos que se desarrollen en materia de contratación.	Desde la entrada en vigor del Plan y durante su vigencia.	Dirección de Gestión de Personas y/o cada Dirección involucrada.	Indeterminado: el tiempo necesario para abordarlo, Mínimos 30 minutos.
11.1.6. En caso de que se produzcan vacantes, a igualdad de aptitudes entre un candidato masculino y una candidata femenina, se primará al género menos	Desde la entrada en vigor del Plan.	Dirección de Gestión de Personas y supervisión de la evolución por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con carácter anual.	Mínimo 1 hora por proceso, recogiendo el punto de vista de género y la decisión final por escrito.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

<p>representado, atendiendo a las necesidades de LNFP.</p> <p>Se primará e incrementará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad en los siguientes grupos profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grupo Profesional 1 - Grupo Profesional 2 - Grupo Profesional 3.2 			
<p>11.1.7. Se diseñará un Plan de Acción para aumentar la presencia de perfiles femeninos en aquellos ámbitos en los que sea necesario, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina de Seguridad; 	<p>Durante el segundo año desde la entrada en vigor del Plan.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas con la supervisión Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y ello con carácter anual.</p>	<p>10 horas. Posible apoyo de consultores externos.</p>
<p>11.1.8. Se realizará una reunión con los departamentos más desequilibrados por razón de género con objeto de valorar conjuntamente las medidas a efectuar en su ámbito.</p>	<p>Primer año de vigencia del plan de igualdad</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas con la supervisión Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y ello con carácter anual.</p>	<p>4 horas por departamento.</p>



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

11.1.9. Se deberá promover la incorporación de personal femenino al Comité de Dirección de LNFP.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Dirección de Gestión de Personas con la supervisión Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y ello con carácter anual.	N/A
Objetivo: Asegurar la trazabilidad del proceso de selección desde el punto de vista de género.			
11.1.10. Se deberá disponer de información estadística, desagregada por sexo, departamentos y grupos profesionales de: (i) los puestos vacantes, (ii) los CVs recibidos para cada puesto de trabajo, (iii) los CVs seleccionados para comenzar las pruebas de selección, (iv) los CVs seleccionados por el departamento de Gestión de Personas y (v) los CVs seleccionados por los/as Directores/as de cada área.	Proceso completado no más allá del inicio del tercer año de vigencia del plan de igualdad.	Dirección de Gestión de Personas y Dirección Informática con la supervisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad anual.	20 horas.

11.2. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Garantizar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria tanto de hombres como de mujeres.			

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

<p>11.2.1. Se impartirá formación enfocada especialmente en el uso neutro del lenguaje a todo el personal de la Empresa para evitar invisibilizar a la mujer.</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas + la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>Formación on line o formadores externos e internos, en función de lo que decida la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>
<p>11.2.2. Todas las acciones de comunicación tendrán en cuenta la igualdad por razón de género, para lo que se dotará de la formación necesaria al departamento de comunicación.</p>	<p>Primer año de vigencia</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas + Comunicación + la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>Formación on line o formadores externos e internos, en función de lo que decida la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>
<p>11.2.3. Se continuará realizando una campaña divulgativa específica el Día Internacional de la Violencia de género (25 de noviembre) y el Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8 de marzo).</p>	<p>A partir de la aprobación del Plan se hará de forma anual.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas + Comunicación y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>10 horas del personal involucrado.</p>
<p>11.2.4. Se realizarán campañas divulgativas sobre temas tan</p>	<p>Una campaña cada año.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas + Comunicación y la Comisión de</p>	<p>20 horas por campaña.</p>



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

importantes como la corresponsabilidad, la masculinización o feminización o la flexibilidad como centro de la conciliación, entre otros.		Seguimiento del Plan de Igualdad.	
11.2.5. Elaboración y difusión de una Guía para el uso de un lenguaje no sexista.	Primeros 18 meses de vigencia del Plan.	Dirección de Gestión de Personas + Comunicación y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	20 horas.
Objetivo: Informar a toda la plantilla en qué consiste el Plan de Igualdad y las medidas implementadas.			
11.2.6. Se comunicará la existencia de un Plan de Igualdad entre la plantilla de la Empresa, la difusión del Plan se realizará tras su firma en el plazo de un mes.	A la aprobación del Plan de Igualdad.	Dirección de Gestión de Personas + Comunicación y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	2 horas.

11.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
--------------------	-------	-------------	----------

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

<p>11.3.1. Garantizar la fidelización del talento femenino en el Grupo Profesional 2, Grupo Profesional 3.1 y en el Grupo Profesional 3.2., así como la promoción de mujeres a los grupos y niveles profesionales menos representadas, mediante un Plan de Acción.</p>	<p>En los doce primeros meses de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas con la supervisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>15 horas.</p>
---	---	--	------------------

11.4. FORMACIÓN:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p>Objetivo: Identificar las necesidades formativas de LNFP asegurando la consecución de la igualdad de género.</p>			
<p>11.4.1. La formación externa ofertada a la plantilla deberá efectuarse, dentro de las posibilidades de la Empresa, durante la jornada de trabajo, con objeto de facilitar el acceso a la misma a las mujeres.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas.</p>	<p>N/A.</p>
<p>11.4.2. Se continuará realizando un seguimiento sobre la inversión en</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas.</p>	<p>N/A</p>

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

formación efectuada distinguiendo entre hombres y mujeres.			
Objetivo: Garantizar la formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a toda la plantilla de LNFP.			
11.4.3. Se deberá formar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a toda la plantilla, poniendo especial foco en los niveles directivos.	En los seis primeros meses de vigencia del Plan.	Dirección de Gestión de Personas + la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Formación on line a toda la plantilla y a niveles directivos de unas 2 horas de formación.
11.4.4. Se insertará una cláusula en los contratos de prestación de servicios de formación por terceras Empresas, que aseguren la revisión de los contenidos y materiales desde la perspectiva de género, evitando los estereotipos.	Primer semestre de vigencia de Plan de Igualdad.	Dirección de Gestión de Personas + la Dirección Legal+ la Dirección de Compras.	3 horas.

11.5. ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Fidelizar el talento femenino en LNFP.			

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

<p>11.5.1. Se establecerá un plan de acción para lograr la fidelización del talento femenino, vía formación, delegación de responsabilidades, reconocimiento y promoción.</p> <p>Aplicación en: (i) Los niveles profesionales con infrarrepresentación femenina, (ii) en las Áreas con infrarrepresentación femenina.</p>	<p>En los doce primeros meses de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas + los Directores de Departamentos+ la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>20 horas.</p>
--	---	---	------------------

11.6. PROMOCIÓN PROFESIONAL:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p>Objetivo: Asegurar que la promoción profesional se realiza en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.</p>			
<p>11.6.1. Se deberá analizar las posibilidades de promoción de mujeres creando un mapa de talento.</p>	<p>Primer año de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas con la colaboración que se estime de cada Dirección.</p>	<p>5 horas.</p>
<p>11.6.2. Se continuará efectuando un seguimiento anual de las promociones</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas+IT.</p>	<p>40 horas.</p>

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento, poniendo especial foco en el análisis de las promociones a puestos de responsabilidad, coordinación y de mandos intermedios.	Igualdad, frecuencia anual.		
--	-----------------------------	--	--

Objetivo: Fomentar el ascenso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

11.6.3. Fomentar de acceso a las vacantes superiores del personal femenino.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Dirección de Gestión de Personas.	N/A
--	---	-----------------------------------	------------

11.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.			
11.7.1. Se realizarán campañas divulgativas acerca de los distintos derechos de conciliación y permisos para	Una campaña cada año de vigencia del Plan.	Dirección de Gestión de Personas + Dirección de Comunicación.	18 horas por campaña.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

ejerger la corresponsabilidad, de forma que se hagan accesibles a toda la plantilla de LNFP.			
11.7.2. Se llevará un seguimiento de las medidas de flexibilidad en materia de tiempos por parte de la plantilla de forma desagregada por razón de género.	Anualmente.	Dirección de Gestión de Personas	

11.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas de actividad y puestos de trabajo, sobre todo en aquellos en los que la mujer tenga menor presencia.			
11.8.1. Se revisará anualmente el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, obteniendo el dato automáticamente de las bases de datos.	Anualmente.	Dirección de Gestión de Personas+ IT +Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	4 horas.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

<p>11.8.2. Se seguirán los resultados de las medidas establecidas en los puntos 11.1: contratación, 11.3: clasificación profesional, 11.4: formación, 11.6.: promoción profesional como vías para conseguir equilibrar la infrarrepresentación femenina. Se informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre todas las promociones efectuadas en cada uno de los centros de trabajo de LNFP.</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas + la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>3 horas.</p>
--	--------------------	--	-----------------

11.9. RETRIBUCIÓN:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p>Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.</p>			
<p>11.9.1. Se redefinirá una Política Retributiva, a partir de los resultados de la Valoración de Puestos, definiendo los rangos</p>	<p>Dentro de los dos primeros años de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas.</p>	<p>Soporte de consultores y 20 horas de Gestión de Personas.</p>

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

salariales para cada OMD Grade.			
11.9.2. Actualización del Registro Retributivo Anual Obligatorio y entregárselo a la RLT. A estos efectos, se trabajará con los salarios anualizados.	Primer semestre de la temporada.	Dirección de Gestión de Personas.	Contratación de consultores externos.
11.9.3. Revisión del resultado de la Auditoría Retributiva, con el fin de controlar el indicador de "discriminación".	Primer semestre de la temporada.	Dirección de Gestión de Personas con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Tiempo necesario mínimo 10 horas.
11.9.4. Seguimiento en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del impacto de cualquier cambio en la política retributiva o en el Convenio Colectivo.	Tras la aprobación del Convenio Colectivo.	Dirección de Gestión de Personas+ la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	N/A

11.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO:

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
Objetivo: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de género.			
11.10.1. Se actualizará el protocolo de acoso sexual o por razón de género.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Gestión de Personas + el Órgano de Cumplimiento	40 horas.
11.10.2. Se continuará difundiendo periódicamente el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la Empresa para mantener ambiente libre de situaciones de acoso sexual o por razón de género.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Dirección de Gestión de Personas + el Órgano de Cumplimiento.	3 horas por campaña o 8 horas por formación.
11.10.3. Se informará, en los términos establecidos en la legislación aplicable, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos por acoso según el protocolo aprobado en la Empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas preservando la confidencialidad.	Desde la entrada en vigor del Plan en las reuniones de seguimiento anuales.	Dirección de Gestión de Personas + el Órgano de Cumplimiento.	Según el caso.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

<p>11.10.4. Se formará a los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón sexo.</p>	<p>Primeros doce meses de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas.</p>	<p>Mínimo 8 horas/persona.</p>
---	--	--	--------------------------------

11.11. VIOLENCIA DE GÉNERO:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS
<p>Objetivo: Implementar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación y que la plantilla sea conocedora de las mismas.</p>			
<p>11.11.1. Se implementará una guía de violencia de género en el seno de la Empresa.</p>	<p>Primeros 24 meses de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas.</p>	<p>10 horas.</p>
<p>11.11.2. Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género en la Empresa, si hubiera, sin desvelar su identidad.</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Dirección de Gestión de Personas.</p>	<p>Según el caso.</p>

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

11.12. SALUD LABORAL:

MEDIDAS / ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	
Objetivo: Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la Empresa.			
11.12.1. Se mantendrán las medidas de prevención por razón de género.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Responsable de Riesgos Laborales.	N/A
11.12.2. Se concienciará sobre la utilización del seguro médico para atender la salud en el ámbito de prevención de patologías asociadas al sexo de cada persona.	Primeros dieciocho meses de vigencia del Plan.	Dirección de Gestión de Personas.	N/A
11.12.3. Se realizará un seguimiento de (i) las bajas de IT por razón de género, y (ii) los permisos por nacimiento.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Dirección de Gestión de Personas + la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	

12.KPI O INDICADORES.

ACCIONES	INDICADORES REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Sensibilización/formación en igualdad:	N.º acciones realizadas. Nº de horas.	Personas alcanzadas, por grupo profesional y Dirección. % por género.	Toma de conciencia. Cambio de actitud.
Sensibilización/formación en Acoso:	N.º acciones realizadas. Nº de horas.	Personas alcanzadas, por grupo profesional y Dirección. % por género.	Mejora y extensión del conocimiento.
Sensibilización/formación en lenguaje de género:	N.º acciones realizadas. Nº de horas.	Personas alcanzadas, por grupo profesional y Dirección. % por género.	Mejora y extensión del conocimiento.
Formación:	N.º acciones formativas realizadas. Tipo de formación.	Personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género.	Incremento del mapa de talento femenino.
Contratación:	Tipo y número de contratos realizados.	Personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género. Personas implicadas.	Mejora de la presencia femenina en situación de infrarrepresentación.
Promoción:	Tipo y número de promociones realizadas.	Personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género. Personas implicadas.	Mejora de la presencia femenina en situación de infrarrepresentación.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

Bajas:	Tipo y número de bajas.	Personas alcanzadas por grupo profesional y Dirección. % por género. Personas implicadas.	Reducción de las bajas de mujeres
Corresponsabilidad:	Nº Acciones de promoción realizadas.	Personas alcanzadas, % por género. Agentes implicados.	Mejora de la corresponsabilidad masculina
Retribución:	N.º actuaciones coordinadas % actuaciones desarrolladas.	Diseño del mapa de valoración.	Visibilidad. Incorporación de forma sistemática en la contratación y promoción.
Registro retributivo:	Actuación anual realizada.	Personas alcanzadas, % por género. Agentes implicados.	Disposición de la información sobre retribución desagregada por sexo.
Planes y protocolos:	Planes y Protocolos elaborados.	Implementación de planes/ protocolos.	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión, etc.).
Estudios:	N.º estudios realizados.	Incorporación de conclusiones o actuaciones.	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios.

13.CALENDARIO DE EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO, ASÍ COMO PRIORIZACIÓN.

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

13.1. CALENDARIO DE EJECUCIÓN:

El calendario de ejecución de las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad es el siguiente:

Periodo temporal	Medidas
Tras la aprobación:	11.2.6. Comunicación de la aprobación del Plan de Igualdad. 11.10.4 Formación en igualdad a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Hasta el 30/6/2025:	11.1.9. Reunión con Departamentos para medidas específicas. 11.2.2. Acciones de comunicación con visión de género. 11.3.1 Fidelización del talento femenino. 11.4.3. Formación en igualdad. 11.5.1. Plan de acción de fidelización del talento. 11.6.1. Mapa de talento. 11.7.1. Contratos parciales en hombres, razones. 11.9.1. Redefinición de aspectos de la política retributiva y valoración de puestos. 11.12.2. Concienciación del uso del seguro médico.
Desde el 1/7/2025 al 30 de/06/2026:	Medida 11.1.6. y 11.1.7. plan de acción para incrementar perfiles femeninos. 11.2.5 Guía de lenguaje sexista. 11.11.1. Guía de violencia de género.
Desde el 1/7/2026 al 30 de/06/2027:	11.1.11. Información estadística de CVs.

No se incluyen en el calendario las acciones de aplicación permanente como aquellas que resultarán de aplicación desde la entrada en vigor del Plan, aplicándose cada vez que se produzca la situación o aquellas que sean anuales.



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

13.2. PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS:

La priorización de las medidas por orden de relevancia es la siguiente:

TIPO DE PRIORIDAD	TIPO DE MEDIDAS
PRIORIDAD 1	Promoción. Contratación. Formación. Acoso.
PRIORIDAD 2	Campañas, Bajas y corresponsabilidad.
PRIORIDAD 3	Retribución.

13.3. CALENDARIO DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN PERIÓDICA:

Por otro lado, el calendario de reuniones para el seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad, así como del contenido del mismo, es el siguiente (según el número de cada una de las medidas incluidas en el apartado once):

	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
2024											ACUERDO Y APROBACIÓN DEL PLAN	
20	11.1.2. 11.4.4.									REUNIÓN DE SEGUIMIENTO	11.2.6.	11.1.3. 11.1.10.



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

25	11.2.4. 11.4.3. 11.6.3		11.1.1. 11.7.1. 11.10.3.	11.1.5. 11.2.5.			11.3.1. 11.5.1.	DE LA COMISIÓN		
2026	11.1.1. 11.6.2.	11.4.1. 11.4.2.	EVALUACIÓN INTERMEDIA	11.1.4. 11.2.3.		11.9.1. 11.9.2. 11.9.3. 11.9.4.		11.1.6. 11.2.1. 11.2.2.	REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN	11.10.2.
2027	11.6.1. 11.8.1.		11.1.7. 11.1.8. 11.1.9.						REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN	11.10.4. 11.8.2.
2028		11.7.2. 11.10.1.						REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN	EVALUACIÓN FINAL	CONVOCATORIA NUEVA COMISIÓN NEGOCIADORA

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para modificar el Plan de Igualdad las partes legitimadas para negociarlo constituirán la Comisión Negociadora de Igualdad para su modificación, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

La parte empresarial se compromete a ir informando puntualmente del estado de la revisión y actualización del Plan de Igualdad y facilitará el encuentro de la parte sindical con las plantillas de los centros de trabajo para intercambiar información, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de protección de datos y con respeto a la libre decisión individual de cada trabajador/a.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En el punto 3.5. Aprobación y modificación del reglamento indica que la aprobación, y

Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

las futuras modificaciones del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se harán por la mayoría absoluta de sus miembros, y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

El presente Plan de igualdad será revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos y así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- 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.

15. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS.

En caso de discrepancias en la aplicación, interpretación y/o modificación del Plan de Igualdad las partes se someten a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento.



Plan de Igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional

En prueba de aceptación y conformidad con el presente plan de igualdad de La Liga Nacional de Fútbol Profesional firman, en Madrid a 21 de noviembre de 2024.

Por la Representación de la Empresa:

**Por la Representación de los
Trabajadores:**

