



**INFORME ANUAL DE IGUALDAD
DE LA LIGA NACIONAL DE FÚTBOL
PROFESIONAL TEMPORADA
2024/2025**

LALIGA

HAZ LO CORRECTO.

1. INTRODUCCIÓN.

La Liga Nacional de Fútbol Profesional (en lo sucesivo identificada como "LALIGA") es plenamente consciente de su responsabilidad para propiciar la adecuación del deporte a la realidad socio-económica actual y futura. Para la consecución real, y no solo formal, de dicha adecuación LALIGA se apoya en los pilares básicos constituidos por: inclusión social, igualdad y diversidad.

Con este propósito LALIGA desde hace más de una década proyecta dichos pilares sobre: (i) la actividad deportiva que gestiona, (ii) otras actividades deportivas en las que puede actuar como facilitador y referente, (iii) su propia organización como empleador y (iv) la sociedad en la que ejerce su influencia.

Sobre la actividad deportiva que gestiona LALIGA, es notoria su promoción de la igualdad entre hombres y mujeres entre los Clubes y las Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, SADs). Los equipos profesionales de LALIGA son reflejo de la apuesta de LALIGA por la diversidad. Históricamente la actividad del fútbol fue un deporte eminentemente masculino con una afición también masculinizada. Sin embargo, esta tendencia ha ido cambiando a través del tiempo, apostando por la incorporación de la mujer no solo a la afición sino también a la práctica deportiva del fútbol y a la gestión de entidades vinculadas a la misma.

LALIGA ha promocionado la aceleración de la incorporación de la mujer en este ámbito apostando en la última década por la promoción y difusión del fútbol femenino en acciones como:

- a. Bajo el marco del vigente convenio de coordinación, LALIGA aporta a la RFEF la suma de 2.500.000 de euros por temporada "para el fomento y como apoyo del futbol femenino". Dicha previsión viene a reforzar las medidas de solidaridad previstas en el artículo 6 del Real Decreto-ley 5/2015 que analizamos más adelante;
- b. Incorporar a su normativa interna (Reglamento General y en las Normas de Elaboración de Presupuestos) medidas que promueven y fomentan las actividades del fútbol femenino;
- c. Incluir dentro de la Guía de Clubes Sostenibles (publicada en la página web de LALIGA), "La Promoción del Fútbol Femenino" como uno de los elementos de consideración que se les recomienda a los clubes. En ella se hace referencia de forma expresa a "establecer medidas para promocionar el fútbol femenino no solo a nivel senior, sino también en las categorías inferiores del club". La consecución y evidencia de estas prácticas son valoradas por LALIGA como un estándar de nivel avanzado en las evaluaciones del grado de cumplimiento en materia de sostenibilidad por parte de los Clubes;
- d. Los Clubes y SADs de LALIGA han apostado y continúan apostando cada día más por la creación de secciones femeninas en sus estructuras deportivas, lo que ha permitido, junto con los pequeños equipos independientes de fútbol femenino, la consolidación del Fútbol Femenino y la profesionalización de su actividad hasta disponer de su propia Liga. En la web de LALIGA (<https://www.laliga.com/es-GB/futbol-femenino>) y en su App Oficial se otorga visibilidad al Fútbol Femenino aportando información a las personas aficionadas y a todas aquellas que lo quieran visitar sobre calendario, horarios, resultados, clasificación, clubes, así como estadísticas de cada equipo de La Liga femenina de fútbol;
- e. Destacar también que, en la temporada 2024/2025 se ha iniciado desde la Dirección de Seguridad, Integridad y Emergencias de LALIGA, la redacción, a través de una profesional externa experta en la materia, en colaboración con las Unidades de Atención a la Familia y Mujer de Policía Nacional, Mossos d'Esquadra y Ertzaintza, del "Protocolo Guía para prevenir y actuar en situaciones de discriminación, violencia de género, violencias sexuales, abuso, acoso sexual y por razón de sexo-género o autoridad en los eventos de fútbol profesional masculino organizados por LALIGA", y ello con el fin de garantizar los derechos de todas las personas asistentes y participantes de los partidos de fútbol, en especial a las mujeres y menores, velando por su protección integral.

Sobre el soporte a otros deportes en los que LALIGA puede actuar como facilitador y referente, es notoria la contribución de LALIGA, dentro y fuera del mundo del fútbol, destacando entre otras:

- a. Anualmente los clubes afiliados a LALIGA cumplen con una serie de obligaciones en proporción a los ingresos que se obtengan por la comercialización conjunta de derechos audiovisuales, contribuyendo al fomento del deporte en general y destacando especialmente, entre los fines previstos normativamente, las ayudas a las entidades que participen en la Primera División de Fútbol Femenino para financiar el pago de las cuotas empresariales correspondientes a la contratación de deportistas y personal técnico incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, así como a las deportistas y personal técnico para financiar el pago de las cuotas de las personas trabajadoras que se entrega al CSD;¹
- b. A su vez y en el marco del Real Decreto-ley 5/2015, LALIGA contribuye a pagar los costes de los sistemas públicos de protección social de los y las deportistas españoles de alto nivel (DAN). Así mismo, contribuye con recursos económicos en la promoción del deporte federado olímpico y paralímpico.
- c. Colabora, en otros aspectos, con otros deportes para facilitar su desarrollo, pudiendo destacar entre otros, los siguientes ejemplos:
 - En línea con sus políticas de igualdad, LALIGA patrocina a Carolina Marín como referente del deporte femenino, contribuyendo a aumentar la visibilidad de las mujeres en el ámbito deportivo y a impulsar la igualdad de oportunidades.
 - A través del programa “Campeones Extraordinarios”, LALIGA ha impulsado la formación de deportistas mediante tres becas para el Máster de LALIGA Business School (dos destinadas a mujeres y una a un hombre), incluyendo a una deportista paralímpica, reforzando el enfoque de igualdad, inclusión y no discriminación.
 - LALIGA integra dentro de sus políticas de igualdad y no discriminación una línea específica de prevención de conductas que atentan contra la dignidad de las personas, incluyendo los discursos de odio y el acoso. Esta línea se materializa, entre otras medidas, en acuerdos de cooperación con Administraciones Públicas que permiten ampliar el alcance de las acciones de sensibilización y formación, reforzando la creación de entornos seguros e inclusivos en el deporte, tanto masculino como femenino, y en contextos educativos y comunitarios. En concreto:
 - LALIGA y el Ministerio Inclusión, Seguridad Social y Migraciones colaboran en actuaciones de formación y sensibilización orientadas a la prevención y lucha contra los discursos de odio en el deporte, contribuyendo a promover la igualdad de trato, el respeto y la convivencia en el educativo, social y deportivo, como veremos más adelante.
 - LALIGA mantiene convenios con la Ciudad Autónoma de Ceuta, la Fundación Miguel Indurain, la Fundación Rioja Deporte y el Gobierno de la Región de Murcia para la difusión y promoción institucional conjunta de campañas dirigidas a la prevención del discurso de odio y del acoso en todos los ámbitos, con especial atención al entorno educativo, social y deportivo.

Sobre su propia organización como empleador, en el ámbito de su plantilla, LALIGA manifiesta su compromiso, reflejado en toda su normativa interna, con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, sin que acepte discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, y apuesta por el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad

¹Art. 6 Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional, desarrollado por el Real Decreto 2/2018, de 12 de enero, por el que se dictan determinadas normas de desarrollo del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional.

real en el seno de su organización, como principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Prueba de todo lo anterior es el artículo 59 de su último Convenio Colectivo registrado y publicado en octubre de 2025, así como su último Plan de Igualdad negociado y acordado con la Representación Social de las Personas Trabajadoras y presentado a su registro ante la Autoridad Laboral en 2024.

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, 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, LALIGA asume la necesidad de velar porque el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres esté presente en su aplicación efectiva y real en el día a día. Prueba de ello son los datos del Registro Retributivo correspondientes a la Temporada 2024/2025, los cuales confirman el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, al no apreciarse brecha salarial por razón de género en los términos previstos en la normativa vigente, resultando el diferencial existente ligeramente favorable a las mujeres (9,68 %).

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.

En LALIGA la formación y promoción en igualdad entre hombres y mujeres, como se detallará más adelante, es un hecho que se proyecta a través de diverso material a disposición de los profesionales en la intranet corporativa, cursos obligatorios que se imparten en la plataforma interna Corporate Academy, campañas y jornadas específicas de apoyo a la mujer, la igualdad y de lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo y moral.

El compromiso de LALIGA también se refleja en sus propios Estatutos Sociales, cuyo artículo 5.bis, en materia de igualdad, conciliación, no discriminación y prevención del acoso y el abuso contempla las previsiones recogidas en la Ley del Deporte.

Adicionalmente, LALIGA apuesta por la inclusión **sobre la sociedad en la que ejerce su influencia** con acciones formativas acometidas en favor del fútbol en particular y el deporte en general, junto con el área de Proyectos Deportivos², además del programa de apoyo al deporte en general vinculado a los principales estamentos deportivos nacionales o la gran labor desarrollada desde la FUNDACIÓN LALIGA³ con distintos y diversos programas y proyectos.

En este sentido, la FUNDACIÓN LALIGA, entre todas las iniciativas enmarcadas en sus cuatro áreas de intervención principal (formación, educación, inclusión social y gestión estratégica de la RSC), contempla dentro de su plan director la incorporación de la perspectiva de género como una de sus materias principales.

Acorde a esta directriz organizativa, a través de la metodología de implementación de proyectos estratégicos y de intervención sociodeportiva "Valores para Ganar", se han desarrollado acciones de impacto social positivo con participación mixta y femenina en los siguientes países: India,

²Impulsamos el fútbol base de niños y niñas en todo el mundo, fomentando la excelencia deportiva en materia de desarrollo de jóvenes jugadores y formación de entrenadores, amplificado con proyectos de impulso y apoyo a los clubes de LALIGA en materia de canteras y la organización de torneos internacionales.

³Desde 1993, la FUNDACIÓN LALIGA es el principal vector a través del cual LALIGA articula su acción social y comunitaria y constituye un referente para clubes y fundaciones del fútbol profesional en todo el mundo. En línea con el crecimiento exponencial de su actividad durante los últimos años, la FUNDACIÓN LALIGA ha incrementado sustancialmente el número de profesionales dedicados a ratificar el compromiso de la patronal con el desarrollo social, desenvolviendo su actividad entorno a cuatro áreas de actuación: la educación, la formación, la inclusión social y la gestión estratégica de la responsabilidad social y sostenibilidad.

La Fundación actúa sobre los siguientes ámbitos: (1) Deporte y valores, (2) Igualdad de género, (3) Inclusión Social, (4) Formación y (5) "Fair play" social.

Jordania, Camerún, Sudáfrica, Perú, Tailandia, Marruecos y Reino Unido. Todos estos proyectos alcanzaron e impactaron directamente a 4.698 niñas y 162 entrenadoras.

En otro orden de cosas, también conviene destacar, por ejemplo, el Convenio de colaboración, anteriormente referido, firmado entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (en adelante, MISSM) y LALIGA para combatir el discurso de odio desde el deporte. Como una forma de apoyo específico a la inclusión.

En virtud de dicho acuerdo la LALIGA cede al Ministerio su herramienta MOOD (Monitor para la Observación del Odio en el Deporte) para que el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) pueda optimizar la estrategia de monitorización del discurso de odio en redes sociales.

El convenio también incluye el compromiso de colaboración con la FUNDACIÓN LALIGA, poniendo ésta a disposición del MISSM los materiales pedagógicos del proyecto Futura Afición, cuyo objetivo es sensibilizar a los niños y niñas sobre la importancia de erradicar la violencia en el deporte en general, y el fútbol en particular.

Asimismo, LALIGA se adhirió en 2024 a la "Red Fit for Life" de Atletas contra el Racismo, iniciativa impulsada por la UNESCO para combatir el racismo y la desigualdad a través del deporte y el Presidente de LALIGA participó en el IV Foro Global de la UNESCO contra el Racismo y la Discriminación celebrado en diciembre de 2024, junto con más de 140 líderes políticos, activistas y expertos procedentes de 85 países de todo el mundo, reforzando con su presencia el papel de la LALIGA como líder en la promoción de la igualdad y la inclusión en el deporte.

Por último, en relación con **la integración de personas con discapacidad** en el mundo del deporte y, en concreto, en el fútbol, es de destacar el proyecto LALIGA GENUINE Moeve, una iniciativa pionera de responsabilidad social promovida por LALIGA a través de su Fundación, que consiste en una liga de fútbol integrada por equipos de personas con discapacidad intelectual, tratándose además de una competición de género mixto tanto masculino como femenino.

Tras siete temporadas desde su creación, el proyecto se ha consolidado como un referente a nivel nacional e internacional en el ámbito de la inclusión y la transformación social. Su éxito y el compromiso de los clubes y de LALIGA se reflejan en el crecimiento exponencial de los equipos participantes, que han aumentado de 18 en su primera temporada a los 50 en la actualidad.

Desde su origen, LALIGA GENUINE Moeve persigue dos objetivos fundamentales:

- ▀ Favorecer la normalización de la práctica deportiva entre las personas con discapacidad intelectual.
- ▀ Reafirmar el compromiso del fútbol profesional con una iniciativa integradora y socialmente responsable, promoviendo la implicación activa de todos los clubes de LALIGA mediante la creación de sus respectivos equipos Genuine.

Además de la práctica deportiva, LALIGA ha reforzado su compromiso con el desarrollo integral de los y las participantes mediante la puesta en marcha de iniciativas formativas y de inserción laboral. En este marco, se ha diseñado un programa de becas orientado a fomentar la formación académica de los jugadores y jugadoras de la competición, favoreciendo su crecimiento personal y su plena inclusión social. De manera complementaria, se ha impulsado un programa de inclusión sociolaboral destinado a promover la empleabilidad del colectivo, facilitando oportunidades profesionales a través de acuerdos de colaboración con distintas marcas vinculadas al proyecto.

LALIGA, ha realizado durante la temporada 2024/2025 los simulacros obligatorios según el RD 393/2007 y RD 203/2010 en formato inclusivo, con personas con movilidad reducida, con discapacidad y especialmente con la participación de jugadores de LALIGA GENUINE.

Expuesto cuanto antecede y, en coherencia con los valores de LALIGA y los pilares de adecuación socio económica, por medio del presente Informe LALIGA da cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, cuyo artículo 4, articula el marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte.

Así, LALIGA, siguiendo la estructura y contenido marcado por el CSD⁴, presenta y eleva el presente Informe Anual de Igualdad, tanto al propio Consejo, como al Instituto de las Mujeres y al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas.

Los datos reflejados en el presente informe se corresponden con la situación en la temporada 2024/2025, haciendo constar información y datos sobre cuestiones de ámbito formativo y de concienciación, así como de otra naturaleza que se consideran relevantes.

INFORME ANUAL DE IGUALDAD	
NOMBRE DE PERSONA DE CONTACTO	Esperanza Bernal-Quirós Gómez
CORREO ELECTRÓNICO	cumplimiento@laliga.es
TELÉFONO	+34 912 055 000
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL INFORME EN LA WEB DE LA LIGA	https://www.laliga.com/es-GB/transparencia/cumplimiento/informes-y-planos
ENLACE DE DESCARGA DEL INFORME EN FORMATO PDF	https://assets.laliga.com/assets/2026/03/31/originals/informe-anual-de-igualdad-24-25.pdf

2. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES DE TODOS LOS ESTAMENTOS MIEMBROS DE LA ASAMBLEA DE LA LIGA PROFESIONAL INCLUYENDO CLUBES, DEPORTISTAS, JUEZAS Y JUECES, ASÍ COMO PERSONAL TÉCNICO.

LALIGA es una asociación deportiva de derecho privado creada de conformidad con y para los fines previstos en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Se trata de una liga profesional con personalidad jurídica, naturaleza asociativa y autonomía propia para su organización interna y funcionamiento respecto de la Federación Española de Fútbol Profesional, y está integrada exclusiva y obligatoriamente por todas las sociedades anónimas deportivas y clubes que participan en competiciones oficiales de fútbol de ámbito estatal y carácter profesional.

⁴Resolución notificada a LALIGA el 15 de diciembre de 2024.

Forman parte de LALIGA, conformando también gran parte de sus órganos de gobierno y representación, las Sociedades Anónimas Deportivas (SADs) y Clubes que participan en las competiciones oficiales de fútbol masculino de ámbito estatal y carácter profesional. En resumen, 20 Clubes/SADs correspondientes a primera división, y 22 de segunda división. Los miembros actuales de LALIGA pueden comprobarse en detalle en la página web corporativa (www.laliga.com), siguiendo la siguiente ruta de acceso:

- // Primera División: <https://www.laliga.com/es-GB/laliga-easports/clubes>
- // Segunda División: <https://www.laliga.com/es-GB/laliga-hypermotion/clubes>.

Por tanto, en la elaboración de este informe han participado los clubes y SADs de LALIGA en la medida en que la información aquí proporcionada es de todos ellos, bien porque participen en sus órganos de gobierno y representación o bien porque sea información de sus respectivas entidades y personal. Adicionalmente, se pone de manifiesto que este Informe se somete a la aprobación de la Comisión Delegada de LALIGA, órgano de gobierno y administración ordinaria que representa los intereses de todos los Clubes/SADs afiliados, de conformidad con lo previsto en el artículo 5 bis de los Estatutos Sociales de LALIGA. Todo ello, con carácter previo a su elevación al Consejo Superior de Deportes y al resto de instituciones y organismos recogidos en el artículo 4.4. de la Ley 30/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

3. ÁREA DE MUJER Y DEPORTE.

a. Composición de la Junta Directiva u órgano equivalente.

La Junta Directiva u órgano asemejado de LALIGA, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de los Estatutos Sociales es la Comisión Delegada.

La Comisión Delegada es el órgano de gobierno y administración ordinaria de LALIGA, presidido por el Presidente de LALIGA, y formado además por los dos Vicepresidentes y por las Sociedades Anónimas Deportivas y clubes elegidos, en la forma prevista por el Reglamento General, por las Juntas de División en los siguientes términos:

- // Seis miembros por la Junta de Primera División.
- // Seis miembros por la Junta de Segunda División.

Es decir, salvo el Presidente de LALIGA y los dos Vicepresidentes, el resto de los miembros son personas jurídicas: Los Clubes y las Sociedades Anónimas Deportivas.

RELACIÓN MUJERES Y HOMBRES EN LA COMISIÓN DELEGADA	
MUJERES	HOMBRES
0	3
TOTAL: 3	

Adicionalmente, la Secretaría de la Comisión Delegada la ostenta una mujer, pero no es miembro de la Comisión Delegada.

b. Composición de la Asamblea u órgano equivalente.

De acuerdo con el artículo 8 de sus Estatutos Sociales, la Asamblea General es el máximo órgano de gobierno de LALIGA y de expresión de la voluntad de los asociados.

El artículo 12 de los Estatutos Sociales establece que son miembros de la Asamblea General el Presidente de LALIGA, que será el Presidente de la Asamblea, y las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes inscritos en LALIGA al momento de celebrarse la Asamblea y que no se hallen suspendidos de su derecho de voto. La representación de las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes corresponderá a los representantes permanentes nombrados de conformidad con el artículo 55 de los presentes Estatutos en el momento de la inscripción de la Sociedad Anónima Deportiva o del Club o, alternativamente, cualquier otra persona que ostente poder por escrito, físico o electrónico, de carácter especial para cada reunión de la Asamblea General.

Teniendo en cuenta que los miembros de la Asamblea son personas jurídicas: Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas, solo computaría el Presidente de LALIGA que es un hombre.

RELACIÓN MUJERES Y HOMBRES EN ASAMBLEA	
MUJERES	HOMBRES
0	1
TOTAL: 1	

Adicionalmente, la Secretaría de la Comisión Delegada la ostenta una mujer, pero no es miembro de la Asamblea General. Integrando también la Mesa de la Asamblea, de conformidad con el artículo 21 de los Estatutos Sociales junto con el Presidente, se encuentran los dos Vicepresidentes que son hombres.

c. Plan de Conciliación.

PLAN DE CONCILIACIÓN		CONTACTO
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO (ESPECIFICAR CARGOS)	1. Javier Gómez - Director General Corporativo- por delegación del Presidente de la Liga Profesional.	+34 912 055 000
	2. Esperanza Bernal-Quirós – Directora de la Dirección de Cumplimiento y Control Interno y Órgano unipersonal de Cumplimiento Normativo- por delegación de los Vicepresidentes de la Liga Profesional.	+34 912 055 000
	3. Sonia Moreno – Gestora de la Dirección de Competiciones y miembro de los representantes de los trabajadores en temas de igualdad RLT- en su condición de técnico designada por la Liga Profesional.	+34 912 055 000
NÚMERO DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN RECIBIDAS	2	

NÚMERO DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN APROBADAS	2
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PLAN DE CONCILIACIÓN EN LA WEB DE LA FEDERACIÓN	https://www.laliga.com/es-GB/transparencia/cumplimiento/informes-y-plan
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE CONCILIACIÓN EN FORMATO PDF	https://assets.laliga.com/assets/2026/03/03/originals/4c43503e23761d7d76ad040de582ab4a.pdf ⁵

d. Número de licencias deportivas femeninas y masculinas.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS	
MUJERES	HOMBRES
0	928
TOTAL: 928	

Considerando que la competición gestionada por LALIGA es una competición oficial de ámbito estatal y carácter profesional **masculina**, por imperativo de la Ley en el ámbito de la competición gestionada por LALIGA únicamente hay licencias masculinas. Concretamente, en la Temporada 2024/2025 un **total 928** entre los clubes de LALIGA EA SPORTS y LALIGA HYPERMOTION.

e. Número de licencias de entrenadores/as.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE ENTRENADORAS/ES	
MUJERES	HOMBRES
N/A	N/A
TOTAL: N/A	

Respecto al número de licencias de entrenadores/as, LALIGA no tiene competencia para emitir las licencias de los miembros del cuerpo técnico de los equipos de LALIGA, no disponiendo de dicho dato.

(N/A: significa no aplica)

⁵ Se hace constar a los efectos oportunos que el Plan Específico de Conciliación y Corresponsabilidad de LALIGA fue presentado ante el Consejo Superior de Deportes (en adelante, CSD) con fecha 20 de marzo de 2025. Posteriormente, LALIGA fue requerida por el citado organismo con fecha 2 de junio de 2025 para subsanar determinadas cuestiones del referido Plan. Dicha subsanación fue presentada el 16 de junio de 2025, sin que hasta la fecha conste una aprobación expresa del mismo por quien ostenta la Presidencia del CSD, tal y como establece el artículo 4.7 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte y la propia Resolución de dicha entidad de 12 de diciembre de 2024.

f. Número de licencias de árbitros/as.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE ÁRBITRAS/OS	
MUJERES	HOMBRES
N/A	N/A
TOTAL: N/A	

En el ámbito de LALIGA no disponemos de dicha información.

(N/A: significa no aplica)

g. Número de licencias de juezas/ces.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES	
MUJERES	HOMBRES
N/A	N/A
TOTAL: N/A	

En el ámbito de LALIGA no disponemos de dicha información.

(N/A: significa no aplica)

h. Plan de Igualdad de la Liga Profesional:

SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD DE LALIGA (EN VIGOR)	
NÚMERO DE REGISTRO EN REGCON	28124492112024
FECHA INSCRIPCIÓN REGCON	20/12/2024
FECHA DE VIGENCIA DESDE	01/12/2024

FECHA DE VIGENCIA HASTA	01/12/2028
ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN WEB DE LALIGA	https://www.laliga.com/es-GB/transparencia/cumplimiento/informes-y-planos
ENLACE DE DESCARGA DEL PLAN DE IGUALDAD EN FORMATO PDF	https://assets.laliga.com/assets/2024/12/19/originals/586c-b471e9e6120e23fe57473f157620.pdf

- i. Protocolo para la prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual, por razón de sexo o autoridad.

LALIGA renovó y actualizó su Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual, incluyendo, entre otras cuestiones, las medidas de prevención del acoso del colectivo LGTBI, por acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el 16 de diciembre de 2024, ratificado por la Comisión Delegada el 30 de enero de 2025, de conformidad con toda la normativa aplicable al respecto⁸.

DELEGADA DE PROTECCIÓN	
NOMBRE Y APELLIDOS	Esperanza Bernal-Quirós Gómez
TELÉFONO DE CONTACTO	+34 912 055 000
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO	cumplimiento@laliga.es
ENLACE DE PUBLICACIÓN DE PROTOCOLOS EN WEB	https://www.laliga.com/transparencia/cumplimiento/politicas

⁸ (i) Constitución Española (artículos 10.1, 14, 15, 18.1 y 35.1), (ii) Estatuto de los Trabajadores -Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre- (artículos 4 y 17), (iii) LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62), (iv) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, (v) Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (artículo 15), (vi) 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 (anexo, apartado 7), (vii) Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, (viii) Real Decreto de 9 de octubre de 2024, por el que se desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2024 (artículo 8.4 último párrafo).

**ENLACE DE DESCARGA
DEL PROTOCOLO EN
FORMATO PDF**

<https://assets.laliga.com/assets/2025/02/04/originals/d0a780f-d7526a0a838845ddbe50508ba.pdf>

Sin perjuicio de lo anterior, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 4.5 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, tal y como se ha explicado con anterioridad, en la temporada 2024/2025 se ha iniciado desde la Dirección de Seguridad, Integridad y Emergencias de LALIGA, la redacción, a través de una profesional externa experta en la materia, en colaboración con las Unidades de Atención a la Familia y Mujer de Policía Nacional (UFAM), Mossos d’Esquadra y Ertzaintza, del “Protocolo Guía para prevenir y actuar en situaciones de discriminación, violencia de género, violencias sexuales, abuso, acoso sexual y por razón de sexo-género o autoridad en los eventos de fútbol profesional masculino organizados por LALIGA”, y ello con el fin de garantizar los derechos de todas las personas asistentes y participantes de los partidos de fútbol, en especial a las mujeres y menores, velando por su protección integral. Dicho Protocolo-Guía se presentará⁹ ante la Comisión Estatal contra la violencia, la xenofobia, el racismo y la intolerancia en el deporte (CEVRXID), al ser conforme a lo dispuesto en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, el órgano encargado de la formulación y realización de políticas activas contra la violencia, la intolerancia y la evitación de las prácticas racistas, xenófobas y LGTBIfóbicas en el deporte.

Por otro lado, en el ámbito de la protección a la infancia, LALIGA cuenta con una Oficina de Protección de la Infancia (en adelante, OPI), integrada en la Dirección de Cumplimiento y Control Interno, que desarrolla su actividad desde un enfoque transversal de igualdad de trato y de oportunidades. Dicho enfoque no solo inspira la planificación y ejecución de los proyectos en los que participa, sino que se proyecta de forma coherente en su propia estructura de gobernanza.

Así, tanto la Dirección de Cumplimiento y Control Interno —área que presta soporte al Órgano unipersonal de Cumplimiento Normativo de LALIGA— como el propio Órgano están liderados por una mujer, lo que refuerza el compromiso institucional con la presencia femenina en puestos de responsabilidad. Asimismo, en materia de infancia, la estructura se completa con un Delegado de Protección y una técnica especializada, configurando un equipo multidisciplinar que integra de manera efectiva la perspectiva de igualdad.

Durante la temporada 2024/2025, la OPI ha llevado a cabo labores de monitorización, asesoramiento y gestión de riesgos e incidencias en diversos proyectos con participación de menores, con alcance en más de 200.000 niños, niñas y adolescentes a nivel internacional.

Estas actuaciones evidencian el compromiso de LALIGA con la integración efectiva de la igualdad como principio transversal en la protección de la infancia y la adolescencia, así como en la promoción de entornos deportivos seguros, inclusivos y respetuosos.

DELEGADO DE PROTECCIÓN DEL MENOR	
NOMBRE Y APELLIDOS	Raúl Gómez Palazón
TELÉFONO DE CONTACTO	+34 912 055 000

⁹ Se informa que, a la fecha de emisión del presente informe, dicho Protocolo- Guía ha sido presentado ante la CEVRXID en la sesión del pasado 3 de marzo de 2026.

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO	safeguarding@laliga.es
ENLACE DE PUBLICACIÓN DE PROTOCOLOS EN WEB	https://www.laliga.com/transparencia/cumplimiento/sistema-proteccion-infancia-adolescencia

- j. Oferta formativa y formaciones adquiridas en materia de igualdad por parte del personal de la Liga Profesional.

FORMACIONES ADQUIRIDAS			
DATOS GENERALES		PARTICIPACIÓN	
DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN	DURACIÓN (EN HORAS)	MUJERES	HOMBRES
Curso protección de la infancia frente a la violencia.	45 minutos	10	24
Programa de formación a "New joiners"- Cumplimiento Normativo, Protección de Datos y Seguridad de la Información. ¹⁰	60 minutos	31	40
Jornadas anuales Compliance con los Compliance Officer clubes/SAD afiliados de 26 de marzo de 2025 "La Oficina de Protección a la infancia de LALIGA".	45 minutos	17	53
Jornadas anuales Compliance con los Compliance Officer clubes/SAD afiliados de 26 de marzo de 2025 "Los recursos disponibles para la lucha contra las ciberamenazas y para la gestión de riesgos de ciberseguridad".	45 minutos	17	53

Otros, especificar:

- En marzo de 2025, con motivo del Día Internacional de la Mujer, se desarrolló la campaña "Jugamos en el mismo equipo", que incluyó el reparto de camisetas con dicho eslogan y la publicación de una noticia informativa en la intranet corporativa.

⁸ En 2020 y, posteriormente, en septiembre de 2023 se llevó a cabo una campaña formativa dirigida a la totalidad de la plantilla para la realización del "Curso sobre el Código Ético, Canal Ético y Cumplimiento Normativo". Actualmente, esta formación se imparte únicamente en el marco del programa de New Joiners, dirigida a las nuevas incorporaciones.

- ▮ Asimismo, en abril de 2025, con ocasión del Día Internacional de la Lucha contra el Maltrato Infantil, se publicó una noticia en la intranet corporativa en la que se daba visibilidad al curso disponible sobre esta temática.
- ▮ Acción de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación. En junio de 2025, se realizó una comunicación interna dirigida a toda la plantilla con el objetivo de reforzar el compromiso institucional con la igualdad de trato y la no discriminación. La acción incluyó la difusión de materiales audiovisuales de sensibilización y la invitación a la reflexión sobre la promoción de entornos inclusivos y respetuosos.

k. Metas a alcanzar para el próximo año:

▮ **Formación:**

- Lanzamiento, a través de la Corporate Academy, de un módulo de formación obligatoria en materia de igualdad que deberá realizar al menos el 90% de los empleados.
- Realización y puesta en producción de formación avanzada sobre la protección de la infancia frente la violencia, distinguiendo 3 grados o niveles de formación en función del colectivo a quien se dirija y sus roles correspondientes.
- Adaptación de la formación existente sobre protección de la infancia frente a la violencia, así como de la Corporate Academy de LALIGA, para poder impartir cursos sobre la materia a través de esta plataforma, a personal de Clubes y organizaciones colaboradoras en proyectos de infancia.

▮ **Concienciación:**

- Realizar tres impactos, como mínimo, de comunicación interna vinculados a temas de igualdad, diversidad e infancia.

4. SEGUIMIENTO TEMPORAL.

A modo de cierre del presente Informe, LALIGA realiza un seguimiento periódico y sistemático de todas las medidas vinculadas a la igualdad y a la protección de la infancia, integrándolas como ejes transversales de su actividad institucional, organizativa y competitiva. Este seguimiento no se limita a la mera recopilación de datos, sino que implica la revisión continua de protocolos, planes y actuaciones, así como la coordinación entre las distintas áreas implicadas, con el fin de garantizar entornos seguros, inclusivos y respetuosos. La existencia y vigencia del Segundo Plan de Igualdad, debidamente inscrito en REGCON, junto con la actualización de los protocolos en materia de acoso y la consolidación de la Oficina de Protección de la Infancia, evidencian que la igualdad efectiva y la protección integral de niños, niñas y adolescentes constituyen prioridades estratégicas para LALIGA. En este sentido, el seguimiento temporal se concibe como una herramienta de responsabilidad institucional y mejora continua, orientada a asegurar la plena alineación de la organización con el marco normativo vigente y con los valores de igualdad, diversidad e inclusión que inspiran su actuación.

 **HAZ LO CORRECTO.**

