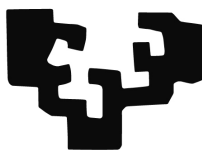


eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

## **Trabajo Fin de Grado**

Grado de Administración y Dirección de Empresas, Facultad de Economía y  
Empresa, Universidad del País Vasco (UPV)  
Bilbao

# **Análisis de la Brecha Salarial en el Fútbol Español: Un Enfoque en FC Barcelona, Real Madrid C.F. y Athletic Club de Bilbao.**

**Autora: Ángela Larrondo Serrano**

**Tutora del TFG: Josune Amondarain Arteche**

Curso 2023/2024



## Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
1.1 Justificación del tema elegido y relevancia del estudio	5
1.2 Contexto general del fútbol y la brecha salarial	5
1.3 Objetivos del trabajo	7
1.4 Metodología	8
1.5 Historia del fútbol femenino	9
<b>2. Marco teórico</b>	<b>10</b>
2.1 Brecha salarial: concepto y dimensiones, la brecha salarial en el contexto del fútbol	10
2.2 Ingresos del Fútbol Femenino	13
2.3 Factores que influyen en la brecha salarial	14
2.3.1 Discriminación de Género, roles de Género y estereotipos de Género	14
2.3.2 Visibilidad y Comercialización	16
2.3.3 Falta de inversión y Apoyo Institucional	17
2.3.4 Falta de apoyo contractual y compatibilidad con Otros Trabajos	17
2.4 Normativa de igualdad efectiva y su aplicación en el deporte	18
<b>3. Teorías explicativas de la discriminación salarial en el fútbol</b>	<b>21</b>
3.1 Teoría de los Roles de Género y Discriminación de Género	21
3.2 Teoría del Techo de Cristal	23
3.3 Teoría del Capital Humano	23
3.4 Teoría del Mercado dual	23
<b>4. Contextualización de los equipos de fútbol seleccionados</b>	<b>24</b>
4.1 FC Barcelona: estructura organizativa y política salarial, impacto en la brecha..	24
4.2 Real Madrid: estructura organizativa, política salarial e impacto en la brecha	27
4.3 Athletic Club de Bilbao: estructura organizativa, política salarial e impacto en la brecha	28
<b>5. Análisis de los planes de igualdad en los clubes de fútbol</b>	<b>29</b>
5.1 III Plan de Igualdad del Fútbol Club Barcelona para la Reducción de la Brecha Salarial	29
5.2 II Plan de Igualdad del Real Madrid C.F. para la Reducción de la Brecha Salarial	32
5.3 Plan de Igualdad del Athletic Club de Bilbao para la Reducción de la Brecha Salarial	35
<b>6. Discriminación de género en el fútbol español: análisis de casos</b>	<b>36</b>
6.1 Conflicto entre las Jugadoras de la Selección Española y la RFEF en 2022	36
6.2 Conflicto Luis Rubiales	37
<b>7. Reducción de la brecha salarial en el fútbol español</b>	<b>38</b>
7.1. Barreras y obstáculos para lograr la igualdad salarial	38
7.2 Medidas del Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo	39
<b>8. Propuestas para la reducción de la brecha salarial de género en el fútbol</b>	<b>41</b>
<b>9. Testimonio: entrevista a Aitana Bonmati</b>	<b>42</b>
<b>10. Perspectiva desde el punto de vista de los ODS</b>	<b>44</b>
<b>11. Conclusiones</b>	<b>45</b>

<b>12. Referencias bibliográficas</b>	<b>47</b>
<b>13. Legislación aplicable</b>	<b>54</b>
<b>14. Anexos</b>	<b>55</b>

**Resumen:**

El fútbol es uno de los deportes más seguidos en la actualidad y ha sido históricamente considerado un deporte de hombres. Sin embargo, el fútbol femenino ha evolucionado significativamente en los últimos años, convirtiéndose en un tema de debate relevante. A pesar del crecimiento de la industria del fútbol, persiste una notable brecha salarial de género. Los futbolistas reciben salarios y condiciones laborales mucho mejores que las futbolistas, incluso dentro del mismo club. Esta brecha tiene importantes implicaciones sociales y económicas debido a la popularidad del deporte. La comprensión y visibilización de esta desigualdad es crucial para promover la igualdad de género y la equidad salarial en el deporte. Este estudio se centra en la historia del fútbol femenino, la magnitud de la brecha salarial y las normativas de igualdad en los principales clubes españoles: FC Barcelona, Real Madrid y Athletic Club de Bilbao. Además, analiza factores que contribuyen a la brecha salarial y testimonios de discriminación de género en el deporte. Finalmente, propone medidas para reducir la brecha salarial, destacando la importancia de la educación en igualdad de género, la visibilidad del fútbol femenino, la inversión y el apoyo institucional.

**Abstract:**

Football is one of the most followed sports today and has historically been considered a men's sport. However, women's football has evolved significantly in recent years, becoming an important topic of debate. Despite the growth of the football industry, there remains a significant gender pay gap. Male footballers receive significantly higher salaries and better working conditions than female footballers, even within the same club. This pay gap has important social and economic implications due to the sport's popularity. Understanding and raising awareness of this inequality is crucial to promoting gender equality and pay equity in sports. This study focuses on the history of women's football, the magnitude of the pay gap, and the equality regulations in major Spanish clubs: FC Barcelona, Real Madrid, and Athletic Club de Bilbao. It also analyzes factors contributing to the pay gap and testimonies of gender discrimination in sports. Finally, it proposes measures to reduce the pay gap, highlighting the importance of gender equality education, the visibility of women's football, investment, and institutional support.

## **1. Introducción**

### **1.1 Justificación del tema elegido y relevancia del estudio**

El fútbol es uno de los deportes que más se siguen en la actualidad. Históricamente ha sido un deporte considerado de hombres, pero en los últimos años, esto ha comenzado a cambiar. El fútbol femenino ha evolucionado mucho y se está convirtiendo en un tema de debate muy importante.

A pesar del crecimiento de la industria del fútbol, existen factores que rompen con la equidad y la justicia; entre ellos está la brecha salarial de género. Existen diferencias significativas en los salarios entre los hombres y las mujeres que practican este deporte en una misma categoría. Dentro de un mismo club, los futbolistas reciben salarios, condiciones laborales, recursos y reconocimientos mucho mayores a las futbolistas.

Al ser uno de los deportes más populares, que más genera y que más fans tiene, puede provocar que la brecha salarial en esta industria tenga importantes implicaciones tanto sociales como económicas. El informar de la magnitud del problema así como de diferentes experiencias y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito futbolístico, ayuda a impulsar el cambio social y la construcción de un fútbol, o, en términos más generales, un deporte más inclusivo y por consiguiente, más justo.

Por último, la brecha salarial es un tema que contribuye al debate sobre la igualdad de género, de gran importancia en la actualidad, por ello, su comprensión es fundamental para promover la igualdad de género y la equidad salarial.

Por todo lo mencionado anteriormente, queda claro lo importante y relevante que es abordar la cuestión de la desigualdad salarial en el fútbol español. Este trabajo pretende no solo comprender la magnitud del problema y sus causas, sino también crear conciencia sobre las desigualdades que existen en la industria del deporte, concretamente en el fútbol. Además, este estudio no solo contribuye al conocimiento académico sino también brinda información para posibles políticas que promuevan la justicia y equidad que faltan en el deporte.

### **1.2 Contexto general del fútbol y la brecha salarial**

El origen del fútbol se remonta al siglo III a.C en China. La sociedad de este país fue la primera en practicar un deporte cuyo objetivo era chutar el balón a la red. Aunque hay evidencias de inicio del deporte en China, según Blakemore (2023), el concepto de deportes en equipo se originó en Centroamérica.

Dejando de lado los inicios del deporte y aunque hubieran jugado versiones informales, el deporte conocido como fútbol se oficializó en el siglo XIX en los colegios británicos. A mediados de este siglo, gracias a las nuevas tecnologías e inversiones del transporte, aumentó el ocio y las oportunidades para viajar y poder competir en diferentes campos. Para el año 1840, los colegios británicos ya habían creado reglas para poder jugar entre diferentes jugadores, por lo que surgieron las primeras competiciones.

Algunos momentos destacables en esta etapa inicial del fútbol son las dos normativas más importantes del momento, así como la creación de la Football Association (FA). Respecto a las normativas, cabe destacar la medida adoptada por la Sheffield Football Club en la que se dicta que ante el incumplimiento de alguna de las reglas establecidas, se tiraría de falta. Además, la Universidad de Cambridge prohibió a los jugadores que cogiesen la pelota con las manos. En 1863, dada la popularidad del deporte, los jugadores se unieron para formar la FA y para el año 1877, Sheffield adoptó oficialmente la llamada Regla de Londres (Unisport, 2023; Blakemore, 2023). En ese momento, varios equipos firmaron contratos y ya se les pagaba a jugadores en secreto.

El deporte comenzó a expandirse y nació la Fédération Internationale de Football Association (FIFA), con sede en Suiza. La FIFA es el máximo organismo rector del fútbol a nivel mundial y está compuesta por seis confederaciones continentales que organizan competiciones y supervisan las federaciones nacionales dentro de su jurisdicción, como es la de Europa: la UEFA. En 1930 se celebró por primera vez el Mundial de la FIFA en Uruguay. La Eurocopa de la UEFA, una de las competiciones que esta confederación organiza, se jugó por primera vez años más tarde, en 1960 en Francia (Unisport, 2023; Blakemore, 2023).

La profesionalización del fútbol fue un proceso largo que comenzó en 1912 al cerrar para todo el público el campo de O'Donnell y el fútbol comenzó a ser de pago. La verdadera profesionalización se dio en el año 1929 cuando se aprobó el Primer Reglamento del Fútbol Profesional español y cuando se puso en funcionamiento lo que hoy en día conocemos como Liga (Llopis, 2005). Desde ese momento, el éxito en el fútbol aumentó significativamente hasta el día de hoy, donde representa un 0,65% del PIB español (KPMG, 2023).

En resumen, el panorama del fútbol actual es dinámico y complejo, en el que el éxito deportivo, el crecimiento comercial y los desafíos sociales, entre ellos la desigualdad de género o el racismo, se combinan para dar forma a la naturaleza y el impacto del deporte más popular del mundo. (Zhang y Pitts, 2018)

Si hablamos de la brecha salarial de género, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2021), la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral fue del 15,7%. Aunque este porcentaje se ha reducido en aproximadamente un 25%

en los últimos 5 años, sigue reflejando la desigualdad y las discriminaciones laborales que sufren las mujeres.

Como refleja la macroencuesta de Statista Consumer Insights realizada por Roa (2023), el fútbol es de los deportes con más atención y más seguido en España quedando por delante del tenis y el baloncesto. En cuanto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, el deporte no es una excepción; es un tema de debate importante. Hay muchos deportes en la actualidad que tienen diferencias salariales significativas, y el fútbol es uno en los que más se da. La desigualdad y discriminación de género, va más allá de la brecha salarial, incluye entre otros, excaso acceso a recursos, menor visibilidad mediática y peores condiciones laborales.

Cuando se hace referencia a la perspectiva de género, se habla de la manera y las metodologías que se utilizan para identificar situaciones de desigualdad y exclusión que enfrentan muchas mujeres en diferentes campos. Según UNICEF, la perspectiva de género nos ayuda a comprender que a lo largo de la historia las mujeres no han tenido las mismas oportunidades que los hombres y que aunque se haya evolucionado esto sigue siendo así, es decir, las desigualdades siguen existiendo. La perspectiva de género es por lo tanto, un medio para reconocer las diferencias, buscar maneras de abordarlas y avanzar hacia un mundo mejor, más equitativo y dónde las personas no sean discriminadas por su género.

### **1.3 Objetivos del trabajo**

Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, existen muchos motivos que hacen interesante la investigación sobre las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en la industria del fútbol. Para centrarnos en los puntos relevantes y para un mejor desarrollo del trabajo, se hará referencia a los principales objetivos de la investigación.

En primer lugar, se busca conocer mejor la historia del fútbol femenino y su evolución, así como analizar la magnitud y la naturaleza de la brecha salarial en el fútbol y la normativa efectiva de igualdad. Respecto a esto último, se analizarán los 2 clubs de fútbol más importantes de la liga española por volumen de ingresos así como el club mas cercano geográficamente: el FC Barcelona, Real Madrid y el Athletic Club de Bilbao.

Por otro lado, se identificará y examinarán los factores que influyen y agrandan la brecha salarial como pueden ser la discriminación de género, la falta de visibilidad y comercialización del fútbol femenino o la falta de apoyo institucional y contractuales. Además, se examinarán los diferentes planes de igualdad de los clubes seleccionados. Asimismo, se evaluará el cumplimiento de la normativa de igualdad efectiva en los clubes y su impacto en la reducción de la brecha salarial.

Por último, se analizarán diferentes testimonios en los que se evidencia esta brecha salarial así como casos de discriminación de género en la práctica del deporte.

#### **1.4 Metodología**

El presente trabajo se ha llevado a cabo utilizando un enfoque cualitativo y cuantitativo, con el fin de proporcionar una visión integral sobre la brecha salarial en el fútbol español, centrándome en los casos específicos de FC Barcelona, Real Madrid y Athletic Club de Bilbao.

En primer lugar, realicé una revisión bibliográfica y documental para obtener una base teórica sólida sobre la brecha salarial de género, su evolución y los factores influyentes en el contexto del fútbol. Las fuentes que utilicé incluyeron artículos académicos, informes institucionales, estudios previos y estadísticas de organismos oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), FIFA, UEFA, y otras fuentes relevantes. Esta búsqueda la llevé a cabo en bases de datos académicas y revistas reconocidas, seleccionando documentos que abordan la brecha salarial en el fútbol y otros sectores comparativos.

Posteriormente, llevé a cabo un análisis de datos secundarios para examinar y comparar la estructura salarial y los planes de igualdad de los clubes seleccionados. Los informes financieros y memorias anuales de FC Barcelona, Real Madrid y Athletic Club de Bilbao fueron mis principales fuentes de información. Extraje y analicé datos sobre gastos de personal, distribución salarial, políticas de igualdad y otras medidas de equidad de género implementadas por los clubes. Además, realicé una comparación de los datos entre las temporadas 2021-2022 y 2022-2023 para observar tendencias y cambios.

Para complementar la información obtenida, analicé entrevistas y testimonios con el objetivo de

recoger experiencias y perspectivas directas sobre la brecha salarial de género en el fútbol español. Leí entrevistas realizadas a futbolistas femeninas y me centré en la entrevista a una de las mejores jugadoras de fútbol profesional femenino, Aitana Bonmati. Esta entrevista me permitió explorar en profundidad las experiencias personales y profesionales de la jugadora.

Además, llevé a cabo un análisis de casos específicos para identificar y analizar ejemplos concretos de discriminación de género y brecha salarial en el fútbol español. Informes de medios de comunicación y declaraciones de los actores involucrados fueron mis principales fuentes de información. Seleccioné casos recientes y mediáticos que ilustran la magnitud y los matices de las diferencias basadas en el género que existen en el fútbol.

Finalmente, desarrollé propuestas de mejora con el objetivo de proporcionar recomendaciones prácticas para reducir la brecha salarial de género en el fútbol español.



Estas propuestas se basaron en buenas prácticas identificadas en otros deportes y países, literatura académica y opiniones de expertos. Recopilé y analicé diferentes políticas y medidas implementadas en otros contextos, adaptándolas a la realidad del fútbol español.

Esta metodología me ha permitido obtener una visión amplia y detallada de la brecha salarial de género en el fútbol español, proporcionando una base sólida para las conclusiones y recomendaciones presentadas en este trabajo.

### **1.5 Historia del fútbol femenino**

El primer equipo femenino de la historia se formó a finales de 1894 en la Inglaterra victoriana. El British Women's Football Club (BLFC) fue fundado por un activista por los derechos de las mujeres que se identificó como Nettie Honeyball. Al año siguiente, el 23 de marzo de 1895 se disputó el primer partido oficial de fútbol femenino en el campo del Crouch End Athletic, en Londres y asistieron más de 10.000 personas (Gómez, 2019). En este partido se enfrentaban el North y el South, división del BLFC por falta de rivales y terminó con la victoria del North por 7-1, cuya capitana era Nettie Honeyball, la fundadora del equipo y organizadora del evento. Para una imagen de este histórico partido, véase el Anexo A.

Tras ese partido, surgieron opiniones de todo tipo. Casi todas las informaciones destacaban la aportación de la portera Graham y la vestimenta de las jugadoras, que vestían con pantalones en lugar de las tradicionales faldas largas. Hay quienes se pronunciaban a favor de las mujeres: “Debo decir que la impresión que me ha dejado el partido de esta tarde ha sido la de un espectáculo bonito”, comentaba The Guardia, una mujer reportera; o “No hay razón para que las mujeres no hagan suyo este deporte como una nueva y saludable forma de ocio”, publicaba el periódico de Manchester. Sin embargo, también estaban los que no lo toleraban: “No saben y nunca sabrán jugar al fútbol como hay que jugar”, “Nosotros nos alegramos de que las mujeres no sepan jugar al fútbol. Y aunque fueran capaces de ello, este deporte siempre será inapropiado para sus sexo”. A finales de 1895, el equipo acabó separándose por discusiones económicas y las disputas por cuál era el equipo oficial, terminó en la extinción del equipo y desaparición del fútbol durante dos décadas. (FIFA, 2020).

En el norte de Inglaterra, el fútbol femenino resurgió gracias a la suspensión de las competiciones masculinas durante en 1915 durante la I Guerra Mundial. Las mujeres se incorporaron como mano de obra a las fábricas por falta de hombres desplazados durante la guerra. El Dick Kerr's Ladies Football Club fue el equipo de fútbol más exitoso y que con el tiempo llegó a considerarse el mejor equipo de la historia del fútbol femenino. En ese equipo, destacaba Lily Parr, que se convirtió en la primera mujer en tener una estatua en el Museo Nacional del fútbol inglés. El 26 de febrero de 1920 se batió el récord de asistencia a un partido de fútbol femenino con 53.000 espectadores y una recaudación de alrededor de

700.000 euros destinados a los soldados heridos en la guerra. (Gómez, 2019). En este partido se enfrentaban el Dick Kerr Ladies y el St. Helens. Sin embargo, menos de un año después, la Federación Inglesa prohibió el fútbol femenino argumentando que era “inadecuado para mujeres” e impidió a otros clubes prestar sus estadios, dejando así a las mujeres sin instalaciones adecuadas para jugar sus partidos. Países como Italia, Francia o Canadá, imitaron dicha prohibición (Gómez, 2019).

En 1970, se estableció en Turín la Federación Internacional de Fútbol Femenino (FIFF), una organización no reconocida por la FIFA, cuyo objetivo era impulsar de nuevo al fútbol femenino. Para ello, comenzó organizando un Mundial que tampoco estaba reconocido por la FIFA ni era oficial y en el cuál participaron 7 equipos. (Gomez, 2019). En 1971, la FA (Football Association) retiró la prohibición al fútbol femenino, aunque siempre quedó la duda de qué hubiera pasado si esta prohibición nunca se hubiera impuesto. Ese mismo año se celebró el segundo Mundial en México. Asimismo, en 1983, la Federación Española de Fútbol acepta al fútbol femenino reconociendo a la selección femenina y en 1991, se jugó el primer Mundial oficial reconocido por la FIFA en China y cuatro años después, el segundo en Suecia.

En 1996, el Comité Olímpico Internacional (COI) incorporó el fútbol femenino como deporte olímpico. La apuesta por el fútbol femenino se reafirmó en los Juegos Olímpicos de Atlanta, dónde el equipo de Estados Unidos ganó. Después, en 1999, se llevó a cabo en Estados Unidos el tercer Campeonato Mundial de Fútbol Femenino, donde se logró la victoria en una emocionante serie de penaltis (Gómez, 2019). El 23 de mayo de 2001, la UEFA creó la Champions femenina en busca de una mayor proyección del fútbol femenino. De ahí en adelante, muchas mujeres han sido reconocidas por sus logros tras una larga lucha por la aceptación del fútbol femenino, deporte que durante muchos años excluía totalmente a las mujeres. Algunos ejemplos pueden ser el reconocimiento como mejor jugadora de la historia durante cinco años seguidos a Marta Vieira da Silva o el reconocimiento como mejor futbolista de Noruega por primera vez en 20 años a una mujer, Ada Hegerberg. Esta última, también fue la primera mujer en ganar un balón de oro, en 2018. (Gómez, 2019).

## **2. Marco teórico**

### **2.1 Brecha salarial: concepto y dimensiones, la brecha salarial en el contexto del fútbol**

La brecha salarial es el resultado de la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres trabajadores, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Comisión Europea, 2014). En la Unión Europea (UE), la brecha salarial entre hombres y mujeres, representa la desigualdad entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino, es decir, antes de que se aplique

cualquier tipo de deducción fiscal. La brecha salarial existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres. (INE, 2022).

A la hora de hablar de la brecha salarial, se puede hablar de la brecha salarial no ajustada y de la ajustada. La primera, mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres independientemente de las diferencias socioeconómicas y del puesto de trabajo. Sin embargo, la brecha salarial ajustada, es más compleja y busca medir la diferencia porcentual en salario pero teniendo en cuenta factores como las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas o el tipo de trabajo para lograr así unas diferencias retributivas por un mismo trabajo. En la UE, la brecha salarial se denomina no ajustada ya que no tiene en cuenta dichos factores. Por ello, el utilizar el salario por hora para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres puede ser que ésta sea menos real por la existencia de factores que no se tengan en cuenta como horas extra o complementos por rendimiento. En resumen, hay diferentes maneras de medir la brecha salarial de género. Se puede medir la brecha salarial de género total o ajustándola, por ejemplo, por grupos de edad, tiempo de servicio en la empresa, nivel educativo o sector de actividad.

La brecha salarial se mantiene persistente, a nivel global, las mujeres ganan, en promedio, aproximadamente un 21% menos al mes que los hombres en España. (Instituto Nacional de Estadística, 2023). El progreso para reducir esta brecha ha sido lento ya que por mucho que se respaldara, llevarlo a la práctica ha sido difícil. Además, la igualdad de género sigue estancada ya que existen desigualdades históricas y estructurales difíciles de vencer en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Lograr esta igualdad es muy importante para los derechos humanos y la igualdad de género. Estas desigualdades tienen sus raíces en la historia: los hombres eran los que traían el dinero e ingresos a casa, mientras que las mujeres se ocupaban del hogar y del cuidado de los hijos. (Naciones Unidas, 2022)

Año	Brecha Salarial de Género (%)
2018	14.2%
2019	14.0%
2020	13.0%
2021	11.5%

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (INE)

Existen expertos estudiando y debatiendo acerca de las diferencias de salarios en diferentes ámbitos; entre ellos, en el fútbol. Algunos de ellos, como Richard Epstein, argumentan que estas diferencias están relacionadas con la productividad y que no necesariamente indican

discriminación, negando de esta manera la existencia de dicha brecha. Otros, sin embargo defienden la idea de que si ambos géneros desempeñan una misma profesión con un desempeño equivalente, deberían recibir un salario igualitario. Durante un foro público, expertos del EEOC (Equal Employment Opportunity) argumentaron que gran parte de las diferencias salariales no pueden ser explicadas por factores no discriminatorios (EEOC, 2011). Asimismo se resalta el término de “techo de cristal”, el cual hace referencia a los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al ascender a puestos de mayor poder por el simple hecho de ser mujeres (Meyerson & Fletcher, 2000). Esto trasladado al fútbol puede significar la dificultad y los obstáculos con los que se encuentran cada día las mujeres para poder optar a recursos y oportunidades o puestos como los que se ofrecen a los hombres.

Respecto a la igualdad de género, según la Real Academia Española, se define como la igualdad de oportunidades de derechos entre las mujeres y los hombres en los ámbitos privado y público que les brinden y garanticen la posibilidad de realizar la vida que deseen (Real Academia Española, s.f.). Este concepto busca la igualdad de acceso a los recursos y oportunidades independientemente del género en la educación, la salud, el empleo y la participación política. Además, la igualdad de género no es solo un derecho fundamental, sino también esencial para lograr un desarrollo socioeconómico sostenible y para promover la idea de una sociedad justa donde tanto hombres como mujeres puedan contribuir por igual y beneficiarse de ello (Dosal Ulloa et al., 2017).

Si nos centramos concretamente en la brecha salarial de género, en la industria del fútbol es donde se produce una de las diferencias más grandes. Una de las perspectivas más destacadas, como la que defiende la obra “Michael Jordan and the new global capitalism”, de LaFeber (2002), trata sobre esa brecha salarial como resultado de la comercialización del fútbol, que beneficia a las competiciones masculinas. En España todo comenzó en el Real Madrid con Florentino Pérez, quien vio la oportunidad de crecer a través de fichar no sólo grandes jugadores de fútbol sino también jugadores que atrajeron a marcas publicitarias y con los que aumentarían la venta de camisetas del equipo. Esto último se menciona ya que derivó en un aumento de la brecha salarial dado que los iconos de todas esas camisetas fueron hombres; además, el número de mujeres federadas en fútbol sigue siendo mucho inferior que el de hombres. Si no hay seguimiento al fútbol femenino, si las niñas no tienen mujeres a las que seguir, es normal que no se de ese negocio y esa fuerte comercialización que impulsó tanto los ingresos del fútbol masculino. (Balboa García, 2021).

Es relevante también analizar la evolución y mejora relativa al tema ya que ha habido un gran crecimiento en la repercusión mediática y a día de hoy no es una novedad la transmisión de partidos femeninos o la venta de camisetas de jugadoras de fútbol. (Balboa García, 2021).

## 2.2 Ingresos del Fútbol Femenino

El fútbol femenino profesional en España ha experimentado un desarrollo significativo después de que la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes haya calificado la Primera División como competición profesional en junio de 2021. Con esta innovación, se pueden recopilar por primera vez datos financieros detallados de los clubes participantes durante la temporada 2021/22 (Consejo Superior de Deportes, 2023).

La Primera División de fútbol femenino ganó 18.172.290 euros durante la temporada 2021/22. Estos ingresos se dividen en varios grupos principales. Los ingresos por taquilla y abonados fueron de 3.074.992 euros, aproximadamente el 17% de los ingresos totales. La mayor parte de los ingresos ordinarios provienen de la publicidad y la comercialización, que alcanzaron 7.157.444 euros, o el 39,5% del total. Los derechos televisivos generaron 3.060.686 euros, representando el 16,9% de los ingresos totales, lo que demuestra la relevancia de las retransmisiones televisivas y el interés mediático en la competencia. Otros ingresos, incluidas diversas subvenciones a la explotación recibidas por los clubes, ascendieron a 4.814.651 euros, lo que representó el 26,6% de los ingresos totales (Consejo Superior de Deportes, 2023).

Dicha conclusión se ha sacado aunque no todos los clubes hayan desglosado de la misma manera sus ingresos y es una conclusión sobre el fútbol femenino en general. Por ello, existen grandes diferencias entre las cifras de ingresos de unos clubes y otros. Cabe destacar que un solo club acumuló el 46% de los ingresos totales, mientras que hubo otro club que únicamente alcanzó el 0,4% de los ingresos del club mencionado con anterioridad; el que más generó (Consejo Superior de Deportes, 2023).

En España, hay varias fuentes de financiación para el fútbol femenino. La mayor parte de los ingresos ordinarios provienen de patrocinios y publicidad. Los derechos de televisión, que representan una parte significativa de los ingresos, demuestran la importancia de las retransmisiones televisivas y el interés mediático. Las subvenciones y ayudas también son importantes. Por ejemplo, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea otorgó 16 millones de euros para mejoras estructurales en los clubes durante la temporada 2021/22. Aunque los ingresos de taquilla y abonados son una parte menor de los ingresos totales, demuestran la existencia de fanáticos dispuestos a apoyar financieramente a sus equipos y la importancia que tiene que esto crezca (Consejo Superior de Deportes, 2023).

La temporada 2021/22 terminó con pérdidas significativas de 19.993.623 euros, a pesar de los ingresos generados ya que los gastos fueron muy elevados, alcanzando los 38.165.913 euros. Los salarios de los empleados deportivos y no deportivos representaron el 67,3% de los gastos totales. En este análisis de nuevo se observaron diferencias significativas en los

gastos ordinarios entre clubes, ya que dos de ellos representaron un 67,3% de los gastos totales (Consejo Superior de Deportes, 2023).

En resumen, el fútbol femenino en España atraviesa una etapa de progreso y tiene un gran potencial de expansión. Para superar los obstáculos actuales y asegurar la sostenibilidad del fútbol femenino en España a largo plazo, es necesaria una gestión financiera más efectiva y la búsqueda de nuevas fuentes de ingresos.

### **2.3 Factores que influyen en la brecha salarial**

Como se ha detallado con anterioridad, la brecha salarial de género en el fútbol es un tema de preocupación y debate social. A pesar del aumento en la popularidad del fútbol femenino, las jugadoras siguen enfrentándose a grandes desafíos en comparación a los hombres. La desigualdad salarial no solo refleja una cuestión de justicia económica sino también varios problemas estructurales y culturales que afectan a las carreras de las futbolistas. A continuación, se detallan los principales factores que influyen en la brecha salarial en el fútbol femenino, ofreciendo una visión completa de las dificultades que enfrentan las futbolistas.

#### 2.3.1 Discriminación de Género, roles de Género y estereotipos de Género

La discriminación y los estereotipos de género son factores que contribuyen en gran medida a la brecha salarial del fútbol femenino.

Históricamente, el deporte se consideraba un deporte exclusivamente masculino por lo que la participación de las mujeres era limitada. Esto, como se menciona previamente en la historia del fútbol, queda demostrado desde la antigua Grecia, que las mujeres no estaban preparadas para competir. Estos hechos, reflejan la desigualdad que existe hoy en día en el deporte y que se ha ido reforzando por los prejuicios y estereotipos que han masculinizado y feminizado la elección de una práctica deportiva (Zapico, 2014). Un ejemplo de lo anterior se muestra en un relato citado por Muñoz, et al., (2013) que argumenta que el papel de las mujeres en el fútbol ha sido de espectadoras.

<<... les decía a mis padres que en el recreo me quedaba sentada en un banco hablando con mis amigas. Mi pasión era el deporte y sobre todo el fútbol, pero mi abuela me decía que eso era para hombres “no juegues que te vas a hacer daño, ven aquí y no seas machorra “me decía...>> (María, mujer futbolista). (Muñoz, et al., 2013).

Además, como muestran los siguientes ejemplos de relatos citados también por Muñoz, et al., (2013) al hablar de feminidad se espera que las mujeres no practiquen actividades brutas relacionadas con levantamiento de pesas, mucho sudor o competición. Las que realizan

actividades de este tipo, deben asumir una transformación del cuerpo, diferente al estereotipo dominante del cuerpo femenino. (Kaczan, 2016)

<<... cuando le dije a mi madre que quería hacer pesas me dijo que era una actividad masculina y temía que desarrollara un cuerpo demasiado musculoso porque dejaría de ser femenino...>> (Pilar, mujer futbolista). (Muñoz et al., 2013)

«Podemos decir que el fútbol es el deporte rey del mundo y yo puedo decir que ha sido el deporte de mi vida durante muchos años. El fútbol ha conducido mi vida y le ha dado forma a mi cuerpo, a mi forma de moverme y a mi forma de pensar. Tengo un cuerpo fuerte y musculoso lleno de pequeñas cicatrices de mis mil caídas, algunas de las cuales también provocaron lesiones como esguinces etc.. me muevo de forma peculiar, es decir, no me muevo como una señorita, no porque el fútbol marque una forma de movimiento, sino más bien porque la capacidad de libertad de la que me ha dotado el hecho de practicar un deporte minoritario para las chicas, me permite comportarme y moverme como yo quiero y no como se supone que debo hacerlo» (María, mujer futbolista). (Muñoz, et al., 2013).

Por otra parte, históricamente, al ser considerados los deportes mayoritariamente de hombres, se han valorado muy poco los logros de las mujeres. Los estereotipos de género juegan un papel crucial en la prolongación de la brecha salarial en el fútbol ya que perpetúan la idea de que las mujeres no son aptas para el deporte de élite. Esto reduce las oportunidades de las mujeres en su desarrollo profesional y financiero. Aunque la percepción pública de las futbolistas ha mejorado, siguen existiendo actitudes negativas y conductas discriminatorias que obstaculizan la igualdad salarial. Los deportes, y el fútbol en particular, han sido históricamente asociados con la masculinidad, lo que ha llevado a la percepción de que el fútbol femenino es de menor calidad o interés. Un análisis encontró que los deportes tradicionalmente masculinos, como el fútbol, atraen a más hombres, mientras que los deportes tradicionalmente femeninos, como el patinaje artístico, atraen a más mujeres. Estas diferencias en percepción y participación tienen implicaciones directas en la asignación de recursos y valoración del trabajo. (Dosal Ulloa et al., 2017; Alto Rendimiento, 2011).

Por otro lado, la falta de representación femenina en los cargos directivos y en la toma de decisiones en las instituciones deportivas empeora la desigualdad salarial. La falta de mujeres en puestos de liderazgo mantiene el ciclo de exclusión e infravaloración de las contribuciones de las mujeres en el deporte. Las mujeres tienen más dificultades para participar en actividades físicas y deportivas a nivel mundial debido a la carga de responsabilidades domésticas y la falta de tiempo libre, lo cual no afecta de la misma manera a los hombres (Sauleda Martínez et al., 2021)

### 2.3.2 Visibilidad y Comercialización

Otro factor muy crítico que influye en la brecha salarial de género en el fútbol femenino es la poca visibilidad que se le da, así como la falta de estrategias de comercialización. A pesar de los avances y el crecimiento del fútbol femenino, la cobertura mediática sigue siendo insuficiente. Las futbolistas no tienen mucha visibilidad en los medios e incluso, si la tienen, muchas veces se mantienen estereotipos de género que no corresponden a su rendimiento y logros deportivos; se centran en cuestiones como la apariencia física, la vida personal o la vestimenta de las jugadoras dejando en segundo plano sus habilidades y logros. (Álamo Ripoll, 2022). De esta manera, disminuye su valor comercial y su capacidad para atraer inversiones.

Por otro lado, las ligas y los equipos femenino, y en consecuencia, las jugadoras de estos, no tienen mucha exposición mediática. Esto influye negativamente en la atracción de patrocinadores y contratos de publicidad, reduciendo significativamente los ingresos. Además, la falta de eventos televisados impacta desfavorablemente en el interés general en el fútbol femenino, limitando aún más la capacidad para generar ingresos comparables a los del fútbol masculino (Leruite Cabrera et al., 2015).

Con la teoría de la “agenda setting”, producto de una investigación realizada en 1968 y publicada en 1972 por McCombs y Shaw, se defiende la idea de que los medios de comunicación desempeñan un papel muy importante en la creación de la opinión pública y en los intereses de la sociedad. (McCombs & Shaw, 1972). Aplicando este concepto al campo futbolístico, la falta de cobertura mediática contribuye a su invisibilidad y a la perduración de la desigualdad de género en el deporte, así como a las oportunidades para ser reconocidas y valoradas como futbolistas (Álamo Ripoll, 2022; Sainz de Baranda Andújar, 2018).

Un análisis comparativo de cobertura mediática entre el fútbol masculino y el femenino realizado en informativos de La 1 de televisión española reveló que los informativos dedicaban más tiempo al fútbol masculino que al femenino y que incluso muchas veces la presencia del fútbol femenino en muchos programas era inexistente. Durante la temporada 2020/2021, se observó que en los programas informativos, en la sección deportiva, se dedicaba un 65% del tiempo al fútbol. De este 65%, solo un 5% del tiempo total se dedicaba al fútbol femenino (Álamo Ripoll, 2022).

Por último como evidencian los estudios del CIS de investigación sociales sobre hábitos deportivos en España, ya desde 2010 se lleva considerando este tema. En ese año, sus encuestas revelaron que más del 87% de la población española consideraba que los medios dedicaban más atención al deporte masculino que al femenino y que el 80% de las mujeres creía que ambos debían tener la misma cobertura en las horas punta de audiencia (CIS, 2010).



### 2.3.3 Falta de inversión y Apoyo Institucional

Después de haber explorado varios factores que contribuyen a la brecha salarial, es crucial examinar otro elemento significativo que mantiene la brecha salarial de género en el fútbol femenino: la falta de inversión y apoyo institucional en este deporte. A pesar de los esfuerzos realizados para fomentar el fútbol femenino, todavía existe una gran diferencia en la financiación. La FIFA ha recibido críticas de una amplia gama de comentaristas tanto en literatura jurídica como en los medios de comunicación populares, por su falta de apoyo financiero en el fútbol femenino (Poppelwell-Scevak, 2022).

Para el Mundial Femenino de 2023, la FIFA asignó 152 millones de dólares, tres veces más que la asignada en 2019 y diez veces más que en 2015. Por otro lado, el premio total del Mundial Masculino de 2022 fue de 440 millones de dólares. Los ganadores del torneo masculino recibieron 42 millones de dólares en premios, mientras que el torneo femenino de 2023 recibió 60 millones, lo que provocó una disparidad de 380 millones de dólares entre los dos eventos. Esta diferencia no solo tiene un impacto en los premios otorgados a los jugadores y equipos, sino también en el financiamiento general y la visibilidad del fútbol femenino en todo el mundo (FIFA, 2023; Sporting News, 2023).

### 2.3.4 Falta de apoyo contractual y compatibilidad con Otros Trabajos

Es importante mencionar también la falta de apoyo contractual y de agentes en comparación con el fútbol masculino. Este factor, influye además en la estabilidad laboral y financiera y el desarrollo profesional de las jugadoras. Hasta hace poco, no había contratos adecuados para el fútbol femenino de España, lo que mostraba una gran desigualdad en comparación al fútbol masculino. La temporada 2016/2017 fue la temporada en la que la mayoría de los clubes de Primera División comenzaron a regular los contratos profesionales de sus jugadores. (El País, 2023). Un estudio de la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) reveló que hasta el 2020, el 49% de las futbolistas de élite no recibían salario y el 31% de las que sí lo recibían no cobraban más de 500 euros al mes (Álamo Ripoll, 2022). Este hecho resalta la dificultad con la que muchas jugadoras de fútbol deben enfrentarse y como muchas están obligadas a combinar el fútbol con otros trabajos debido a la insuficiencia de sus ingresos por jugar.

La situación comenzó a cambiar cuando se firmó el Convenio Colectivo en febrero de 2020, un gran paso hacia la mejora de las condiciones laborales. Este convenio estableció un salario mínimo de 16,000 euros anuales. El Convenio Colectivo también abordó derechos laborales fundamentales como jornadas laborales dignas, medidas para la conciliación familiar y la maternidad, así como vacaciones reguladas (Álamo Ripoll, 2022).

Sin embargo, debido a la huelga en la Liga F, se acordó un nuevo contrato que establece un salario mínimo de 21.000 euros para la temporada 2023/2024, 22.500 euros para la temporada 2024/2025 y 23.500 euros para la temporada 2025/2026 (Mercadal, 2023)

A pesar de estos avances, el proceso de profesionalización del fútbol femenino ha sido lento y lleno de obstáculos. Además, las dificultades para llegar a un acuerdo sobre los derechos televisivos influye negativamente ya que estos derechos son esenciales para la supervivencia económica de los clubes y para mejorar las condiciones contractuales de las jugadoras (Álamo Ripoll, 2022).

Asimismo, en comparación con el fútbol masculino, los salarios siguen siendo muy bajos; el salario mínimo para la temporada 2023/2024 representa un 11,3% del salario mínimo en el fútbol masculino, siendo este importe de 186.000 euros y el de segunda división masculina de 93.000 euros, casi 4 veces el salario del fútbol femenino. (Arés, 2024)

#### **2.4 Normativa de igualdad efectiva y su aplicación en el deporte**

En España, la normativa que promueve la igualdad efectiva en el deporte se compone de diversas leyes y decretos que tratan la igualdad de género y la no discriminación; comenzando desde la Constitución Española de 1978, ya que anteriormente las mujeres carecían de protección legal. A continuación se enumeran los artículos más importantes y relacionados con la igualdad en el deporte, incluidos en las leyes y normativas mencionadas.

Como se ha mencionado con anterioridad, en la Constitución de 1978 fue cuando comenzaron a reconocerse una serie de derechos no solo para los hombres sino también para las mujeres. La Constitución Española de 1978, no se refiere directamente a la brecha salarial pero establece un marco normativo esencial para la igualdad de género. Existen varios artículos que influyen directamente en ella.

En primer lugar, el artículo 14 es uno de los pilares fundamentales ya que garantiza la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978). Este artículo proporciona una base jurídica para combatir la discriminación de género en todos los ámbitos, incluido en el deporte.

El artículo 9.2 de la Constitución Española obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas. Además, permite remover los obstáculos que lo impidan o dificulten.

Por último, cabe destacar el artículo 35.1 de la Constitución, que influye directamente en la brecha salarial ya que establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo. Además, derecho a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción

a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

En segundo lugar, cabe destacar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley es un pilar fundamental en la promoción de la igualdad de género en España, incluso en el ámbito deportivo. El artículo 1 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, derechos y deberes. Este artículo define el objeto de dicha ley: hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades y de tratos entre hombres y mujeres sea cual sea la situación, la circunstancia y el ámbito de la vida, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

El artículo 14 de la ley es fundamental ya que establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos y destaca la importancia de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas. Esto es aplicable al fútbol e implica que tanto hombres como mujeres deben tener las mismas oportunidades para acceder al empleo y dentro de él, incluyendo posiciones de liderazgo y técnicas.

El artículo 25 trata sobre la igualdad en la educación superior y es otro artículo importante. Este destaca la importancia de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior. Para ello, las Administraciones públicas promoverán la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudio y la realización de estudios e investigaciones especializadas.

En esta ley, en el artículo 29 se refieren concretamente al deporte. En esta se establece que todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán ese principio de igualdad entre hombre y mujeres y que además el Gobierno promoverá el deporte femenino y facilitará la apertura de todas las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante diferentes iniciativas.

La Ley Orgánica 3/2007 se complementa con normativas adicionales como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro. Este incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007. Las entidades, incluidas las deportivas, están obligadas por este decreto a desarrollar y aplicar planes de igualdad para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, registrarlos y evaluarlos periódicamente. Antes del decreto, sólo las empresas con más de 250 empleados estaban obligadas a tener un plan de igualdad, pero ahora todas las empresas con 50 o más empleados están obligadas (Real Decreto 901/2020, 2020). Este cambio garantiza que más

empresas tomen medidas específicas para fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Asimismo, el decreto establece requisitos específicos para el proceso de negociación y el contenido de los planes de igualdad. Los planes deben incluir un diagnóstico de situación, objetivos claros y estrategias evaluables. Además, debe incluir un sistema eficaz de seguimiento y evaluación (Real Decreto 901/2020, 2020). Respecto al proceso de negociación, el decreto especifica el procedimiento para la constitución de una comisión negociadora equitativa de los representantes de la empresa y los trabajadores. Este análisis debe incluir un análisis completo de aspectos como la selección y contratación, clasificación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, las compensaciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Con estas medidas el decreto busca sobre todo, promover cambios culturales en las empresas que eviten estereotipos de género.

El Real Decreto 901/2020 también obliga a las entidades a registrar los planes de igualdad en un registro público para aumentar la transparencia y permitir el acceso público a los contenidos de estos planes. Este registro ayuda a las empresas a monitorear y evaluar las acciones tomadas para garantizar que cumplan con los compromisos de igualdad de género.

Por otro lado, la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) ha tomado medidas para fomentar la igualdad de género y combatir la discriminación en el ámbito deportivo. Estas regulaciones están en línea con las leyes del estado y tienen como objetivo garantizar que todos tengan las mismas oportunidades en el fútbol. A continuación se presentan y desarrollan algunos de los aspectos normativos más importantes de la RFEF relacionados con la igualdad de género.

El marco normativo fundamental que rige las actividades de la Federación son los Estatutos de la RFEF, que se publicaron el 4 de junio de 2020. Varios artículos de estos estatutos tienen como objetivo promover la igualdad de género y luchar contra la discriminación.

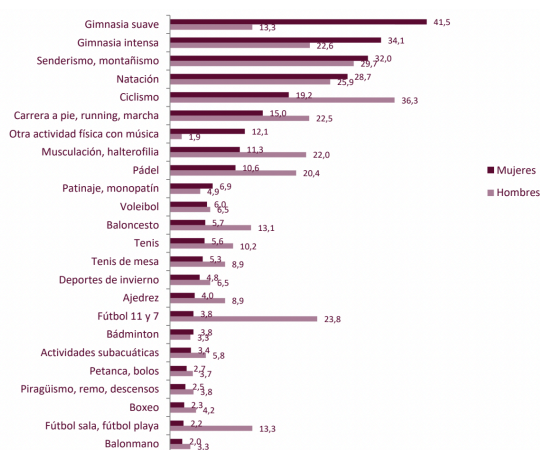
En este marco normativo, el artículo 2 habla sobre los objetivos y principios rectores y enfatiza que la Federación debe fomentar la integración de personas de todas las modalidades relacionadas con el fútbol, incluyendo aquellas con discapacidad, y garantizar que todos puedan participar en el deporte de manera igualitaria. El artículo indica que harán todo lo posible por garantizar que todos aquellos que quieran practicar el deporte lo hagan con las mejores condiciones, independientemente del género o la edad. Para ello, procurará el acceso a la práctica del fútbol de todos los ciudadanos en condiciones de idoneidad y adoptará las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan la igualdad. Asimismo, este, menciona que uno de los objetivos es fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza del fútbol (Real Federación Española de Fútbol, 2020).

### 3. Teorías explicativas de la discriminación salarial en el fútbol

La brecha salarial de género en el fútbol, como en otros sectores, puede explicarse mediante una variedad de diferentes teorías que tienen en cuenta causas estructurales y culturales de la desigualdad. Las siguientes son algunas de las teorías:

#### 3.1 Teoría de los Roles de Género y Discriminación de Género

La teoría de los roles se ocupa de estimar bajo qué circunstancias pueden ser esperados ciertos tipos de comportamientos. El fútbol, que históricamente se ha visto como un deporte predominantemente masculino, es un ejemplo significativo de cómo se aplica la teoría de los roles de género. Esta percepción ha llevado a las mujeres a enfrentar obstáculos tanto visibles como invisibles en su participación y crecimiento en el deporte. El fútbol ha sido un deporte dominado por hombres a lo largo de la historia, donde las mujeres han quedado sistemáticamente excluidas, creando una percepción de deporte masculino. Aunque se haya avanzado mucho, actualmente, las creencias y estereotipos sobre el género siguen influyendo en la elección de deportes por parte de niños, niñas, hombres y mujeres. Debido a esto, aún existen deportes que son masculinizados, es decir, los practican pocas mujeres o feminizados, los practican pocos hombres. De acuerdo con la Encuesta sobre hábitos deportivos del Ministerio de Cultura y Deporte, en 2022, de la población que practicaron deporte en el último año, un 23,8% de los hombres practicaban fútbol, mientras que solo el 3,8% de las mujeres lo hacían. (Cabós, 2022; Ministerio de Cultura y Deportes, 2022).



Fuente:MCUD. Encuesta de Hábitos Deportivos.

Asimismo, las mujeres que juegan al fútbol se enfrentan a estereotipos que afectan a la percepción de sus habilidades y valor en el deporte. La poca representación femenina en estos campos se debe a la creencia de que el fútbol masculiniza a las mujeres y que los deportes de contacto son principalmente masculinos. Estos estereotipos afectan a la autoevaluación y la confianza de las jugadoras, lo que limita sus aspiraciones y oportunidades profesionales. La ausencia de figuras deportivas femeninas y referentes a

seguir refuerza los estereotipos, lo que retrasa el desarrollo hacia la igualdad. (Alto Rendimiento, 2021).

Por otra parte, en relación a esa falta de autoevaluación y confianza, que viene dada por la creencia de inferioridad de las mujeres respecto a los hombres, existe un síndrome: El síndrome del impostor. Este síndrome se caracteriza por la creencia generalizada de que los logros de una persona en su vida profesional, académica y/o personal no son merecidos, sino que son el resultado de la suerte o del trabajo de alguien más. (Zambrano-Fuentes, 2020). Este afecta a las mujeres mucho más que a los hombres, lo que se debe a la presión de cumplir con múltiples roles de la sociedad.

Además, la teoría de los roles en el contexto de maternidad muestra cómo las expectativas culturales sobre las madres afectan a su comportamiento y bienestar. Se espera que las madres se concentren en cuidar y criar a sus hijos, lo que puede provocar un conflicto de roles cuando las mujeres también buscan desarrollarse profesionalmente. El conflicto de rol ocurre cuando las expectativas de diferentes roles son incompatibles, esto provoca sobrecarga y sentimientos de insuficiencia que pueden derivar en síndromes como el mencionado con anterioridad: el síndrome del impostor. En el caso de las mujeres futbolistas, enfrentan ese doble desafío: cumplir con las expectativas de ser una “buena madre” y al mismo tiempo mantener su rendimiento deportivo. (Delgado-Herrera et al., 2024).

### **3.2 Teoría del Techo de Cristal**

El techo de cristal como se menciona al principio del documento, hace referencia a los obstáculos o barreras invisibles a los que se enfrentan las mujeres al ascender a puestos de mayor poder o a posiciones de liderazgo. En el ámbito del fútbol esta teoría explica porqué hay tan pocas mujeres en los altos cargos o cargos directivos y de toma de decisiones, como gerentes o directivas de federaciones o bien como entrenadoras principales. (Meyerson & Fletcher, 2000).

La creencia de que los hombres están más capacitados para roles de liderazgo en el deporte llevan a la menor representación de las mujeres en puestos de alto nivel en el deporte. Además, la falta de asesoramiento o apoyo profesional para las mujeres en el fútbol dificulta romper el techo de cristal, ya que es algo esencial para el desarrollo de las carreras (Eagly & Carli, 2007).

### **3.3 Teoría del Capital Humano**

La teoría del capital humano de Gary S. Becker, defiende que las diferencias salariales entre individuos pueden explicarse por las diferencias de inversión en educación, formación profesional y salud. En el mundo del fútbol, esto se puede traducir en cómo las diferencias en la inversión y formación profesional entre ambos géneros, influyen en la brecha salarial

de género. En este caso, esta falta de inversión es una de las mayores barreras hacia la igualdad de remuneración. La inversión en formación, capacitación, oportunidades y desarrollo profesional de los hombres, influye en la cantidad de ingresos que estos generan. Al contrario, la falta de inversión en el caso de las mujeres, lleva a que generen menos ingresos y a un menor reconocimiento, dadas sus pocas oportunidades para el desarrollo de sus carreras. (Becker, 2009; Muriel, 2019).

Por ello, esta teoría sugiere que las diferencias salariales entre futbolistas masculinos y femeninas puede deberse a la diferencia de oportunidades y de acceso a recursos entre ambos. Puede deberse, al poco acceso a entrenamientos y recursos que tienen las mujeres, a la falta de apoyo institucional y financiero que hace que se invierta más en programas de fútbol masculino o la poca accesibilidad y visibilidad del fútbol femenino en los medios de comunicación.

### **3.4 Teoría del Mercado dual**

La teoría del mercado dual también es importante para entender la persistente brecha salarial de género en el fútbol profesional. Según esta teoría, el mercado laboral se divide en dos partes: el mercado primario y el mercado secundario. El mercado secundario está compuesto por trabajos mal remunerados, inestables y de malas condiciones laborales, mientras que el mercado primario está compuesto por trabajos bien remunerados, estables y con buenas condiciones laborales y oportunidades de avance (Fernández-Huerga, 2010).

La teoría del mercado dual puede ayudar a explicar por qué existe una diferencia significativa en los salarios de los futbolistas hombres y mujeres en el contexto del fútbol. Los jugadores de fútbol masculino suelen estar en el mercado primario, disfrutando de contratos lucrativos, las oportunidades que se les ofrece, estabilidad laboral y beneficios adicionales. Por otro lado, las jugadoras de fútbol mujeres con frecuencia se encuentran en el mercado secundario, lo que significa salarios más bajos, menos estabilidad laboral y menos beneficios. Las diferencias en la inversión, el apoyo y las oportunidades entre el fútbol masculino y femenino perpetúan una segmentación del mercado que desfavorece a las mujeres (Fernández-Huerga, 2010).

## **4. Contextualización de los equipos de fútbol seleccionados**

### **4.1 FC Barcelona: estructura organizativa y política salarial, impacto en la brecha..**

El FC Barcelona tiene una estructura organizativa bien definida, supervisada por la Junta Directiva y liderada por el presidente Joan Laporta. La organización incluye diferentes áreas estratégicas como la Fundación FC Barcelona, el Espai Barça, y las diferentes secciones deportivas. Además, cuenta con la Comisión de Ética y Transparencia, que asegura la integridad en las operaciones del club.

A continuación se realizará un análisis de los gastos de personal a 30 de junio de 2022, que representa la temporada 2021-2022 y al año siguiente, 30 de junio de 2023, que representa la temporada 2022-2023(FC Barcelona, 2023).

Los gastos de personal a 30 de junio de 2022 fueron de 457.245 y se desglosaron de la siguiente manera: El personal deportivo recibió un total de 393.554 mil euros en salarios y compensaciones, de los cuales 307.355 mil euros fueron destinados a los jugadores y técnicos del primer equipo masculino, mientras que el resto del personal técnico y de secciones recibió 86.199 mil euros. El personal no deportivo recibió un salario de 48.478 mil euros. Asimismo, invirtieron 15.214 mil euros en gastos sociales y provisiones, lo que sumó un total de 457.245 euros (Ver Anexo 3).

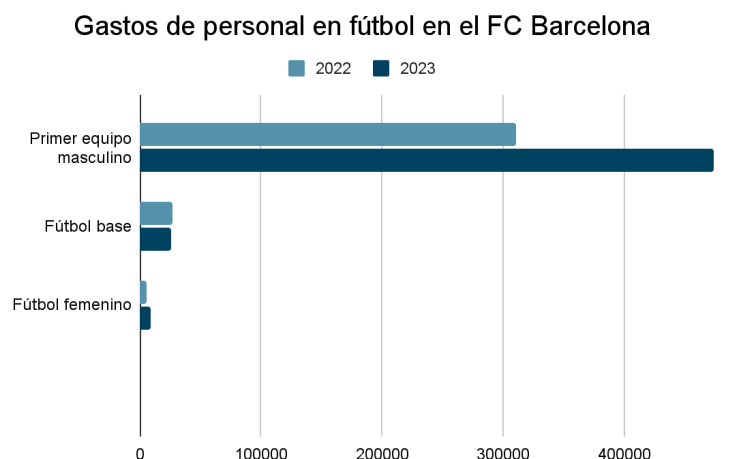
El club tiene más actividades deportivas además del fútbol. Existen otras secciones deportivas como el baloncesto, balonmano, hockey patines y atletismo. Estas, también son parte de las operaciones del club y contribuyen al total de sueldos y salarios del personal deportivo (FC Barcelona, 2023).

Por ello, a continuación, se analizará, dentro de los gastos de personal, cuáles pertenecen al fútbol. De los 457.245 mil euros de gasto de personal en la temporada 2021-2022, 342.907 pertenecen al fútbol. De estos, aproximadamente un 90.5% está destinado al primer equipo, un 7,8% al fútbol base y un 1,7% al fútbol femenino. Destinando en total alrededor del 81% de los gastos de personal al fútbol. Al hablar de fútbol, no se incluye el fútbol sala ni el fútbol playa ya que se considera de modalidades diferentes (FC Barcelona, 2023).

Respecto a los gastos de personal al 30 de junio de 2023, los gastos en sueldos y salarios del personal deportivo, fueron de un total de 555.605 mil euros, de los cuales 469.769 mil euros fueron destinados a los jugadores y entrenadores del primer equipo masculino, mientras que 85.836 mil euros se destinaron al resto del personal técnico y de secciones. El personal no deportivo recibió un salario de 51.344 mil euros. Los gastos sociales y provisiones ascendieron a 18.774 mil euros. Todo ello sumó un total de 625.723 mil euros en gastos de personal (Ver Anexo 4).

Centrándonos únicamente en el fútbol, de los 625.723 mil euros de gasto de personal, 508.911 mil euros pertenecen a este. Del total destinado al fútbol, un 93% está destinado al primer equipo, un 5% al fútbol base y un 2% al fútbol femenino. Sumando un total de alrededor de 81% de los gastos totales de personal (FC Barcelona, 2023).





Fuente: Elaboración propia a partir de FC Barcelona (2023)

En términos generales, entre 2022 y 2023, los gastos de personal del club aumentaron significativamente. Los gastos totales de personal en 2022 fueron de 457.245 euros, mientras que en 2023 fueron de 625.723 euros, lo que representa un aumento total de 168.478 euros y un aumento porcentual del 36.8%. Este aumento general es el resultado de una estrategia de mayor inversión en recursos humanos, particularmente en el ámbito deportivo (FC Barcelona, 2023).

Focalizándose en el fútbol, se observa también un aumento significativo en los gastos relacionados con el personal. Los gastos para el fútbol en 2022 fueron de 342.907 mil euros, pero en 2023 aumentaron a 508.911 mil euros, lo que representa un aumento total de 166.004 mil euros, o un 48.4 %. El 93% del gasto total destinado al fútbol en 2023 se destinó al primer equipo, un aumento significativo en comparación con el 90.5% en 2022. Los gastos en el fútbol base y el fútbol femenino variaron ligeramente, con una disminución en el fútbol base y un aumento en el fútbol femenino, lo que sugiere que las prioridades de inversión en el fútbol del club han cambiado (FC Barcelona, 2023).

En conclusión, el análisis comparativo revela que el club ha intensificado su inversión en el personal, con un énfasis en el primer equipo masculino de fútbol. Aunque la inversión en el fútbol femenino haya aumentado, el porcentaje de inversión respecto al total, casi no ha variado; de un 1.75% a un 2%. Este aumento en los gastos de personal está alineado con la estrategia de reforzar la competitividad y el rendimiento del primer equipo, manteniendo al mismo tiempo un apoyo en el resto de equipos y el personal no deportivo (FC Barcelona, 2023).

Por todo ello, la brecha salarial entre los equipos masculinos y femeninos es evidente. Los técnicos y jugadores del primer equipo masculino reciben una gran parte del presupuesto, mientras que las jugadoras y técnicos del primer equipo femenino reciben un porcentaje

mucho menor. El equipo femenino gastó 8.267 mil euros en jugadoras y entrenadores, mientras que el equipo masculino gastó 469.769 mil euros (FC Barcelona, 2023).

Respecto al tratamiento al equipo femenino del FC Barcelona y centrándonos en el reparto de campos, este equipo no siempre tiene acceso a las mejores instalaciones de entrenamiento y juego, que suelen estar reservadas para el equipo masculino. Según la memoria del FC Barcelona, durante la temporada 2022/2023, de 30 partidos jugados en el campo oficial del primer equipo masculino, el Spotify Camp Nou, solo 4 de ellos fueron de la Women 's Champions League. Sin embargo, el Femenino A jugó sus 18 partidos en el Estadio Johan Cruyff, compartido con el Juvenil y con el segundo equipo del FC Barcelona: el Barca Athletic. Esta práctica refleja una disparidad en el trato y en la distribución de recursos, afectando negativamente el rendimiento y desarrollo del equipo femenino (ver Anexo B).

En cuanto a los efectos del equipo femenino, es importante destacar los excelentes resultados de facturación en la temporada 2022/2023, ya que se facturaron 2,8 millones de euros, de los cuales más de 1,67 millones de euros se ingresaron únicamente con la parte de los partidos jugados en el Spotify Camp Nou. Asimismo, el Estadi Johan Cruyff experimentó un notable crecimiento, con una facturación de 660.000 euros, un aumento del 42 % en comparación con la temporada anterior. Los buenos resultados de la sección fueron posibles en gran medida gracias a la apuesta del Club de potenciar el equipo femenino jugando 4 partidos en el Spotify Camp Nou con muy buenos resultados de facturación. Asimismo, en la temporada 2022/2023 fueron campeonas de Liga con un nuevo récord de victorias, ganando cuatro Ligas seguidas. La temporada se acabó con 118 goles marcados en 30 partidos y solo 10 goles encajados, lo que evidencia la buena labor defensiva del equipo. Ese mismo año, fueron campeonas de Europa al ganar por segunda vez la Liga de Campeones. También ganaron la Supercopa frente al Real Madrid (FC Barcelona, 2023).

En conclusión, el FC Barcelona mantiene una fuerte estructura organizativa y una política salarial considerable, con altos gastos en personal deportivo. Sin embargo, la distribución de los recursos y el acceso a instalaciones reflejan una notable diferencia entre el equipo masculino y el femenino. El club debe abordar estas diferencias para promover la igualdad de género y asegurar un ambiente de trabajo y competencia más equitativo (FC Barcelona, 2023).

#### **4.2 Real Madrid: estructura organizativa, política salarial e impacto en la brecha**

El Real Madrid Club de Fútbol, se estableció en 1902 y cuenta con una estructura organizacional jerárquica que incluye múltiples sociedades filiales. La empresa Real Madrid Estadio, S.L. es responsable de administrar diversas instalaciones deportivas, incluyendo el estadio Santiago Bernabéu. La Junta Directiva del club está compuesta por un presidente, vicepresidentes y varios vocales, quienes no reciben remuneración por sus funciones en la fundación del club. Además, hay varias comisiones y departamentos en la estructura

organizativa del club que se encargan de las operaciones administrativas y deportivas. Esta estructura jerárquica garantiza una gestión eficiente del club.

En términos de política salarial, para la temporada 2022/2023, el club ha asignado grandes cantidades de dinero a su personal. Los gastos de personal ascendieron a 452.701 mil euros, que se dividieron en sueldos y salarios para el personal, derechos de imagen, indemnizaciones, primas colectivas, seguridad social y otras obligaciones sociales (ver Anexo 5). Además, se separan entre el fútbol y el baloncesto. Para el fútbol se destina aproximadamente un 91% y para el baloncesto el resto, un 9%.

En lo que concierne al fútbol, el gasto en sueldos y salarios fue de 390.374 mil euros en salarios, indemnizaciones y bajas por 9.912 mil euros. Las primas colectivas supusieron un ingreso por valor de 1.915 mil euros. Además, se gastaron 15.068 mil euros en seguridad social y otras cargas sociales.

Comparando estos datos con la temporada anterior, se observa que en la temporada 2021/2022, los gastos de personal fueron significativamente más altos, alcanzando los 519.030 mil euros (Ver Anexo 6). En el fútbol, para sueldos y salarios se destinaron 405.350 mil euros. Los derechos de imagen en esa temporada fueron de 1.860 mil euros, las indemnizaciones y bajas llegaron a 22.808 mil euros, y las primas colectivas fueron de 35.791 mil euros. Los gastos en seguridad social fueron de 8.308 mil euros, con otras cargas sociales de 3.535 mil euros.

La distribución de estos gastos también muestra una diferencia notable entre los equipos masculino y femenino. En la temporada 2022/2023, los jugadores y técnicos del primer equipo masculino recibieron 314.823 mil euros, un 76% de lo invertido al fútbol, mientras que las jugadoras y técnicos del equipo femenino recibieron solo 4.743 mil euros, un 1,14% del total. El segundo equipo, recibió 7.373 mil euros, bastante por encima del equipo femenino. El resto, se invirtió en personal no deportivo y categorías inferiores. Esta diferencia resalta la brecha salarial de género existente en el club, con una inversión desproporcionada en el equipo masculino en comparación con el femenino. (Ver Anexo 59). En la temporada 2021/2022, el gasto para el primer equipo masculino fue de 396.054 mil euros, un 83% del total, mientras que para el equipo femenino fue de 2.471 mil euros, un 0,5% del total (Ver Anexo 6).

Además de los gastos salariales, la distribución desigual de los recursos y el acceso a instalaciones también perpetúan la desigualdad y afectan negativamente al rendimiento y el desarrollo del equipo. El equipo femenino, muchas veces, no tiene acceso a las mejores instalaciones de entrenamiento y a los mejores campos, ya que estos están reservados para el equipo masculino. Respecto al campo, el Real Madrid femenino juega todos sus partidos

en el Estadio Alfredo Di Stéfano; los de Liga, como los de la UEFA Women 's Champions League y los de la Copa de la Reina.

En conclusión, aunque el Real Madrid haya logrado tener una estructura organizativa sólida, los gastos de personal reflejan una enorme diferencia en la inversión en salarios y oportunidades para los equipos masculinos, e incluso para baloncesto, que para el equipo femenino. (Martín, 2024).

#### **4.3 Athletic Club de Bilbao: estructura organizativa, política salarial e impacto en la brecha**

El Athletic Club de Bilbao fue fundado en 1898 y es una organización sin fines de lucro perteneciente a la Federación Vizcaína de Fútbol. El objetivo social es promover y participar en actividades deportivas, particularmente el fútbol. El Presidente y la Junta Directiva son los órganos de representación y administración del club, y a los socios del club, por medio de la Asamblea General les corresponden la soberanía y el gobierno del club (Athletic Club de Bilbao, 2023).

El Athletic Club no está obligado a formular cuentas anuales consolidadas según el artículo 42 del Código de Comercio ni forma unidad de decisión con otras sociedades domiciliadas en España, a diferencia de otras entidades deportivas que pueden tener múltiples sociedades filiales (Athletic Club de Bilbao, 2023).

En relación con la política salarial del Athletic Club para la temporada 2022/2023, el equipo ha asignado 98.856 euros a gastos de personal, que se dividen en sueldos y salarios para el equipo de fútbol, otros sueldos y salarios, cargas sociales y otros gastos de explotación. La distribución refleja una inversión significativa en su plantilla deportiva. Los sueldos y salarios de la plantilla deportiva alcanzan los 83.671 mil euros, junto con otros sueldos y salarios de 11.647 mil euros. 3.537 mil euros en cargas sociales (Athletic Club de Bilbao, 2023).

Los gastos de personal han disminuido en comparación con la temporada anterior (2021/2022), que fueron de 102.130 mil euros. Durante ese periodo de tiempo, los ingresos y remuneraciones de los jugadores del equipo fueron de 87.827 mil euros, junto con otros ingresos y remuneraciones de 11.001 mil euros y cargas sociales de 3.301 mil euros. Esta comparación indica que los gastos totales en personal entre las dos temporadas han disminuido (Athletic Club de Bilbao, 2023).

Los equipos masculinos y femeninos todavía enfrentan desafíos en términos de igualdad de género, como la distribución de recursos y el acceso a instalaciones. El documento no especifica cuánto gastó el equipo femenino, lo que podría indicar una falta de transparencia o una inversión menor en comparación con el equipo masculino. Esta diferencia en la inversión y los recursos disponibles podría mantener la desigualdad y afectar negativamente el rendimiento y el desarrollo del equipo femenino (Athletic Club de Bilbao, 2023).

Además de los gastos salariales, la distribución desigual de recursos y el acceso limitado a las mejores instalaciones de entrenamiento y campos para el equipo femenino reflejan una brecha significativa en el apoyo y desarrollo de ambos equipos. Para abordar estas diferencias y promover un entorno más equitativo para todos sus jugadores y jugadoras, es fundamental que el Athletic Club considere la implementación de un Plan de Igualdad. (Athletic Club de Bilbao, 2023).

En resumen, aunque el Athletic Club de Bilbao tiene una estructura organizacional sólida y compromiso con su plantilla deportiva, hay desigualdad en la distribución de recursos entre los equipos masculino y femenino y en los gastos de personal no diferencia entre gastos en los diferentes equipos, generando así una fal. (Athletic Club de Bilbao, 2023).

## 5. Análisis de los planes de igualdad en los clubes de fútbol

### 5.1 III Plan de Igualdad del Fútbol Club Barcelona para la Reducción de la Brecha Salarial

El III Plan de Igualdad del Fútbol Club Barcelona, vigente desde marzo de 2024 hasta marzo de 2028, tiene como objetivo consolidar una metodología de trabajo inclusiva que promueva la igualdad de género en todos los aspectos del club. Este plan se ha elaborado de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 902/2020, entre otras normativas, buscando eliminar cualquier tipo de discriminación de género y garantizar la igualdad de oportunidades para todos sus empleados.

Sexo	Número de personas por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres	20	111	229	<b>360</b>
Mujeres	5	49	194	<b>248</b>
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>160</b>	<b>423</b>	<b>608</b>

Elaboración propia a partir de FC Barcelona, 2023

El diagnóstico inicial del plan reveló que la plantilla del Fútbol Club Barcelona está compuesta por 608 empleados, con una representación del 59% de hombres y el 41% de mujeres. Este análisis permitió identificar áreas críticas para la intervención en términos de igualdad de género, como la representación en diferentes grupos profesionales y las condiciones de trabajo (Futbol Club Barcelona, 2024). Se determinó también que había una

infrarrepresentación de mujeres en un número determinado de áreas y que además, la representación de las mujeres en la representación legal de los trabajadores era baja, siendo desequilibrada su presencia respecto al total del personal. Con esta información, el club estableció varios objetivos estratégicos para su plan de igualdad.

Entre los objetivos principales del plan se encuentra la consolidación de la igualdad de género y la inclusión de las personas LGTBI+ en la cultura interna del club. Además, se busca aumentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres y promover una comunicación inclusiva y no sexista. Asimismo, se pretende garantizar un entorno laboral saludable desde una perspectiva de género y fomentar un clima de trabajo adecuado y libre de acoso (Fútbol Club Barcelona, 2024).

En cuanto al proceso de selección y contratación, el plan establece una serie de medidas para garantizar que estos procesos sean libres de sesgos de género. Entre estas medidas se incluye la difusión del compromiso del club con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de trabajo y la selección de personas que representen al sexo subrepresentado en caso de competencias equivalentes. Además, con el plan se comprometen a informar a toda persona que participe en el proceso de selección y contratación de las medidas del Plan de Igualdad y de cómo está estructurada su departamento en cuanto a presencia de hombres y mujeres (Fútbol Club Barcelona, 2024). Esta política asegura que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres desde el momento de la contratación.

Otro tema que trata el plan es la clasificación profesional y la promoción interna. Se garantiza que las mujeres identificadas como talento dentro de una área reciban la formación necesaria para promocionar internamente, asegurando así su desarrollo profesional. Además, en los procedimientos de promoción, al igual que en el proceso de selección, se favorece a la persona que represente el sexo subrepresentado en igualdad de competencias profesionales (Fútbol Club Barcelona, 2024).

La formación es otro objeto de estudio del plan. Se asegura el acceso equitativo a oportunidades de formación para todos los empleados, promoviendo la inclusión de contenidos específicos sobre igualdad de género y diversidad en los programas del club. Esta formación es esencial para integrar la perspectiva de género en el personal y garantizar que todos los empleados tengan los conocimientos necesarios para fomentar la igualdad en el lugar de trabajo (Fútbol Club Barcelona, 2024).

El Fútbol Club Barcelona también promueve la conciliación de la vida laboral y personal mediante la elaboración de una guía de conciliación que recoge todas las medidas disponibles para los empleados. Estas medidas incluyen la reducción de jornada para el

cuidado de menores o familiares con discapacidades, la reordenación del tiempo de trabajo y la flexibilidad horaria. La guía de conciliación se difundirá a toda la plantilla para asegurar que todos los empleados estén al tanto de sus derechos y opciones en materia de conciliación (Fútbol Club Barcelona, 2024).

La retribución es un aspecto crucial del plan, que se centra en la igualdad retributiva. El club ha implementado un sistema de auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020, utilizando el sistema Gradar® para evaluar los puestos de trabajo de manera objetiva. Este sistema asegura que las diferencias salariales no excedan el 25% y promueve que las mujeres en los grupos retributivos más altos perciban al menos la mediana del nivel retributivo del colectivo masculino. Además, se garantiza que el porcentaje de incremento salarial para las mujeres promocionadas sea al menos la mediana de incremento de los hombres en esos grupos. El plan también se compromete a elaborar anualmente el Registro salarial según el Decreto 902/2022 de igualdad salarial entre ambos sexos (Fútbol Club Barcelona, 2024).

El seguimiento y la evaluación del plan se realizan de manera periódica a través de una Comisión de Seguimiento, encargada de valorar el progreso del plan, revisar las medidas implementadas y ajustar las estrategias según sea necesario. Se elabora un informe anual que incluye análisis de indicadores clave como la representación de género en la plantilla, las promociones realizadas y la brecha salarial. Este proceso es esencial para asegurar la efectividad del plan y realizar los ajustes necesarios para cumplir con los objetivos establecidos (Fútbol Club Barcelona, 2024).

En conclusión, el III Plan de Igualdad del Fútbol Club Barcelona representa un compromiso hacia la equidad de género y la creación de un entorno laboral inclusivo. Se centra sobre todo en materia de los procesos de selección, clasificación profesional, formación, promoción profesional y retribución. Las medidas como, la promoción de mujeres en áreas subrepresentadas, la adaptación de las jornadas laborales para facilitar la conciliación y la atención a la brecha salarial, muestran un enfoque proactivo. Asimismo, la implementación de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación son clave en este proceso para el posible ajuste de las medidas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

## **5.2 II Plan de Igualdad del Real Madrid C.F. para la Reducción de la Brecha Salarial**

El II Plan de Igualdad del Real Madrid C.F., aprobado el 9 de enero de 2023, se ha diseñado conforme a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y otras normativas relacionadas. El objetivo principal del plan es garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, reduciendo así la brecha salarial existente. El plan entró en vigor a partir del día siguiente a su registro y su duración es de 4 años, hasta el 08/01/2027 (Real Madrid C.F., 2023).

El diagnóstico inicial se llevó a cabo siguiendo el artículo 14 de la LOIEHM 3/2007 y el RD 901/2020, abarcando los datos del año 2020. Este análisis reveló que la plantilla del Real Madrid C.F. estaba compuesta por 406 trabajadores, con una representación mayor de hombres (60.59%) en comparación con mujeres (39.41%). En el plan, manifiestan que es importante destacar la singularidad del deporte en materia de Igualdad de Género, ya que se considera que es uno de los pocos ámbitos en los que se trata de manera diferente al resto de organizaciones y actividades laborales. La diferenciación por género en la competición deportiva está aceptada y regulada con reglamentos que impiden que las mujeres compitan en equipos masculinos y viceversa (Real Madrid C.F., 2023).

Para analizar la situación del club se analizaron diferentes materias que se mencionan a continuación desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo. Además, se establecieron una serie de medidas, con un plazo de ejecución, el indicador con el que medirlo y un responsable, formando así diferentes objetivos respecto a las materias.

En cuanto al proceso de selección y contratación, el plan menciona que aunque intentan equilibrar las candidaturas de ambos géneros en los procesos de selección, en la mayoría no lo consiguen ya que existe un fuerte desequilibrio en las elecciones de mujeres que reflejan aspectos de nuestra sociedad, como la tradición de que el fútbol es un deporte predominantemente masculino o la dificultad para contratar a mujeres en puestos tecnológicos (Real Madrid C.F., 2023).

Para ello, el plan establece una serie de medidas para asegurar la igualdad de oportunidades. Entre estas medidas se incluye la formación en igualdad para todas las personas involucradas en los procesos de selección, el uso de lenguaje e imágenes adecuadas no sexistas y que comuniquen que la oferta no va dirigida a un sexo concreto y la creación de guiones estandarizados para entrevistas que eliminen la consideración de aspectos personales y familiares. Además, se exige a los proveedores externos de servicios de reclutamiento que se adhieran al principio de igualdad y se establece que ante igual idoneidad y capacitación por parte de los trabajadores, se favorezca al sexo infrarrepresentado (Real Madrid C.F., 2023).

Para la clasificación profesional, en artículo 14, del convenio colectivo establece un encuadramiento en grupos profesionales, de acuerdo con el nivel de contribución de los diferentes puestos considerando las necesidades del club, por lo que esta clasificación no entra a valorar a las personas que ocupan los puestos.

Además, el plan propone revisar y actualizar los requerimientos de los puestos de trabajo, asegurando que estén alineados con las actividades del club y evitando términos discriminatorios. Este proceso de revisión es esencial para eliminar cualquier prejuicio de



género y asegurar que los puestos de trabajo se valoren de manera justa (Real Madrid C.F., 2023).

En el ámbito de la formación, el plan garantiza el acceso equitativo a oportunidades de formación para hombres y mujeres. Se busca especialmente favorecer la formación del sexo infrarrepresentado, ofreciendo programas dentro del horario laboral y asegurando que todos los empleados tengan acceso a formación específica en igualdad de género. Además, implantan como medida la elaboración de un listado con el número de personas formadas por hora impartida de formación separada por sexo. Estas medidas están diseñadas para mejorar las opciones de los trabajadores de optar a puestos de mayor responsabilidad (Real Madrid C.F., 2023).

Respecto a la promoción profesional según el documento de diagnóstico, estas se distribuyen de manera equitativa entre ambos sexos, es decir, 3 y 3. También demuestra que los procesos cumplen con requisitos basados en competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes. (Real Madrid C.f., 2023).

Aun así el plan cuenta con medidas específicas para garantizar que los procesos de promoción sean justos y objetivos. La valoración de los puestos de trabajo se basará en competencias y méritos, sin sesgos de género. Además, se promoverán candidaturas femeninas en áreas tradicionalmente masculinizadas y se permitirá que aquellos que hayan disfrutado de excedencias por motivos personales participen en procesos de promoción en igualdad de condiciones (Real Madrid C.F., 2023).

Respecto a las condiciones de trabajo, en el plan se menciona que en el análisis de datos realizado a 31 de diciembre de 2020, todos los trabajadores contaban con contratos temporales a tiempo completo excepto un hombre que cubría a una trabajadora en situación de excedencia por cuidado de un familiar dependiente.

Un aspecto crucial del plan es la retribución, donde se han implementado mecanismos específicos para controlar y reducir la brecha salarial. Cada año, se llevará a cabo una auditoría retributiva para identificar y corregir posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Esta auditoría retributiva, en cumplimiento con el RD 902/2020, implica un análisis de la situación retributiva del personal, considerando los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, separados por sexo y por puestos de igual valor. Los resultados de esta auditoría permitirán identificar cualquier brecha salarial y justificar las diferencias detectadas si exceden el 25%. Además, se entregará a cada director de área o departamento un resumen detallado de la situación retributiva del personal bajo su cargo, desglosado por sexos, categorías profesionales y retribuciones. (Real Madrid C.F., 2023).

El plan también aborda la conciliación y la corresponsabilidad, promoviendo medidas que faciliten la coordinación de la vida laboral y personal. Se garantiza que el ejercicio de los derechos de conciliación no perjudique las oportunidades laborales. Estas medidas buscan asegurar que todos los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales sin sufrir discriminación (Real Madrid C.F., 2023).

Para asegurar la efectividad del plan, se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación semestral. La Comisión de Seguimiento, formada por miembros de la dirección y representantes de los trabajadores, se encargará de evaluar el progreso del plan y proponer modificaciones cuando sea necesario. Esta comisión se reunirá dos veces al año y podrá convocar reuniones extraordinarias si alguna de las partes lo solicita. Además, se elaborará un informe anual para valorar el alcance de las medidas, analizar el grado de desarrollo de las acciones y de cumplimiento de los objetivos, identificar necesidades que requieran actualizar las acciones planificadas y establecer estrategias para la siguiente temporada (Real Madrid C.F., 2023).

En conclusión, el II Plan de Igualdad del Real Madrid C.F. garantiza la igualdad de oportunidades y la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres. A través de medidas específicas en los procesos de selección, clasificación profesional, formación, promoción profesional, y retribución, el club se compromete a crear un entorno laboral justo e inclusivo. El seguimiento y evaluación continuos del plan aseguran que estas iniciativas se implementen de manera efectiva y se ajusten según sea necesario para cumplir con los objetivos establecidos (Real Madrid C.F., 2023).

### **5.3 Plan de Igualdad del Athletic Club de Bilbao para la Reducción de la Brecha Salarial**

El análisis del Plan de Igualdad del Athletic Club es imposible dado que no cuenta con un Plan de Igualdad oficial en la actualidad. El Athletic Club aún no ha creado ni publicado un plan específico para fomentar la igualdad de género y crear un entorno laboral inclusivo, a diferencia de otras entidades deportivas. No hay objetivos, ni indicadores claros que permitan medir su compromiso y avances en materia de igualdad de género.

La ausencia de un plan de igualdad en el Athletic Club tiene múltiples repercusiones importantes. En primer lugar, hace que el club no cumpla con las leyes actuales que requieren que las organizaciones tomen medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; el incumplimiento de la obligación de tener plan de igualdad, acarrea consecuencias legales de multas de entre 751 y 225.018 euros dado que puede considerarse falta muy grave (Grupo Castilla, 2022). Asimismo, es probable que las desigualdades de género persistan en el entorno laboral, afectando procesos clave como la selección, promoción y compensación de empleados, si no hay un plan formalizado.

También es posible que la falta de un compromiso evidente con la igualdad de género tenga un impacto negativo en la imagen del Athletic Club a nivel nacional e internacional. Esto podría afectar negativamente su reputación pública y su capacidad para atraer patrocinadores y talento. La percepción de que no se están tomando medidas para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades también puede afectar la moral y la motivación de los empleados, especialmente de las mujeres, lo que puede afectar su desempeño y satisfacción laboral.

Sin un plan que promueva activamente la igualdad de género, el club podría estar desaprovechando el talento y diferentes perspectivas que contribuyen a una organización más eficiente e innovadora. Asimismo, la falta de un sistema de seguimiento y evaluación dificulta la identificación de áreas de mejora y la posibilidad de ajustar las políticas existentes para abordar las desigualdades de manera efectiva. En resumen, la ausencia de un Plan de Igualdad no sólo tiene implicaciones legales, sino que también afecta la cultura organizativa, la reputación del club y la eficacia general en la gestión del talento.

Asimismo, es importante hacer referencia al código ético que publica el club. En este menciona principios importantes sobre respeto, igualdad de trato e igualdad de oportunidades. El club se compromete a garantizar condiciones laborales justas y dignas, evitando la discriminación de cualquier tipo y el acoso. En lo que respecta a la igualdad de oportunidades, el Athletic Club asegurará que las decisiones sobre la promoción se basen en la formación, el mérito y el esfuerzo, valorados de manera objetiva (Athletic Club, s.f.).

Sin embargo, esta información, es información sesgada; lo que el Club debe hacer es depositar un plan de igualdad. Por último, es relevante mencionar, que el Real Madrid, Barcelona, Athletic Club y Osasuna son los únicos cuatro equipos del fútbol profesional en España que no son sociedades anónimas, es decir, que pertenecen a sus socios y son estos quienes deciden, a través de elecciones, a la Junta Directiva del club. Por ello, los requerimientos para el Athletic Club son los mismos que los del Fútbol Club Barcelona y los del Real Madrid aunque el Athletic Club, a diferencia de los otros dos equipos, no los cumple (Debate, 2023).

## **6. Discriminación de género en el fútbol español: análisis de casos**

### **6.1 Conflicto entre las Jugadoras de la Selección Española y la RFEF en 2022**

El conflicto entre las jugadoras de la selección española de fútbol y la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) se conoció públicamente en septiembre de 2022 después de que quince jugadoras renunciaran a ser convocadas para la selección nacional con Jorge Vilda como seleccionador. Las razones de esta decisión se basaban en una serie de factores que

tenían un impacto negativo en su rendimiento y en su bienestar emocional. (Quixano & Guevara, 2023; Lascoiti, 2022).

Las jugadoras expresaron que las condiciones laborales eran insatisfactorias y que no recibían ayuda de la federación. Argumentaron que el entorno de trabajo estaba afectando a su salud, lo que les impedía rendir de manera efectiva en el equipo nacional.

En la carta enviada a la RFEF, las futbolistas explicaron que debido a “los eventos recientes en la selección española y la situación creada”, no estaban en condiciones para ser convocadas. Afirmaban que los hechos estaban teniendo un impacto significativo en su estado emocional y salud. Además, solicitaron no ser convocadas hasta que la situación se revirtiera. Asimismo, mencionan que el compromiso con el equipo era absoluto y que deseaban conseguir el máximo número de éxitos para la selección pero que de esa manera no se veían capaces y todo lo hacían con el objetivo de buscar lo mejor para la selección nacional (Quixano & Guevara, 2023; Lascoiti, 2022; Fra, 2022).

La RFEF respondió con firmeza, afirmando que no permitiría que las jugadoras cuestionaran la continuidad del seleccionador y recordando que no acudir a una llamada de la selección podría ser considerado una infracción muy grave. Además añadieron que “Las futbolistas que han presentado su renuncia únicamente regresarán en un futuro a la disciplina de la selección si asumen su error y piden perdón” (Quixano & Guevara, 2023; Lascoiti, 2022; Fra, 2022).

Con el paso del tiempo, tras reuniones personales con las futbolistas, la federación se comprometió a hacer algunos cambios y algunas jugadoras optaron por volver a unirse al equipo para ayudar a ganar el Mundial 2023.

Finalmente, la selección española femenina se proclamó campeona del mundo por primera vez en su historia en la categoría femenina tras vencer a Inglaterra por 1-0, con un gol de Olga Carmona en el minuto 29 (EuroNews, 2023). Este triunfo no fue sólo significativo por el título, sino también porque ocurrió tras un periodo de intensas disputas y tensiones con la Real Federación Española de Fútbol (RFEF). Las jugadoras mostraron una gran cohesión y calidad en el campo a pesar de estos desafíos, superando a rivales de gran nivel para ganar el trofeo.

El triunfo de España en el Mundial Femenino 2023 marcó un hito en la historia del fútbol femenino español, destacando la calidad de las jugadoras y su capacidad para superar los obstáculos dentro y fuera del país. La final fue seguida en algún momento por 8.858.000 espectadores (Rtve, 2023).

## **6.2 Conflicto Luis Rubiales**

En la celebración del triunfo en la final del Mundial Femenino de Australia y Nueva Zelanda de 2023, surgió un conflicto entre Luis Rubiales, presidente de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), y la jugadora Jenni Hermoso después de que Rubiales besara en los labios a la jugadora sin su consentimiento (Mundo deportivo, 2023).

El incidente ocurrió el 20 de agosto de 2023 durante las celebraciones por la victoria de España en el Mundial Femenino. Las imágenes se propagaron rápidamente en las redes sociales y causaron mucha controversia. Hermoso admitió públicamente que no había consentido el beso y que se sintió incómoda con la situación (Mundo deportivo, 2023).

Aunque Rubiales ofreció disculpas al principio, trató de minimizar el incidente y tachó a la gente que le criticaba de “idiotas”, “estúpidos” y “tontos del culo”; así, la reacción pública fue cada vez más indignada. Jenni Hermoso afirmó haber sido influenciada para respaldar la versión oficial de la RFEF, que buscaba negar la gravedad del suceso. La presión incluyó intentos de persuadirla para que grabara un video con el presidente (Mundo deportivo, 2023).

El 24 de agosto, la FIFA tomó la decisión de iniciar un proceso disciplinario en contra de Rubiales, lo que resultó en una suspensión temporal de 90 días. En España, se llevaron a cabo acciones legales simultáneamente. El Consejo Superior de Deportes (CSD) denunció a Rubiales por abuso de autoridad y atentar contra el decoro deportivo. La Fiscalía presentó acusaciones de agresión sexual y coacciones contra Rubiales, y un juez consideró que había pruebas adecuadas para procesarlo. La presión social y mediática aumentó durante este tiempo, lo que llevó a Rubiales a dimitir de su cargo en septiembre de 2023 (Mundo deportivo, 2023; El País, 2024).

Este caso no solo tuvo consecuencias legales, sino que también marcó un punto de inflexión en la lucha contra la violencia de género y la percepción pública sobre el consentimiento. El caso de Luis Rubiales se convirtió en un ejemplo de la lucha por el respeto y la dignidad de las mujeres. El caso no se limitó al ámbito deportivo, sino que llevó a otras víctimas de agresiones y coacciones a expresarse. (La Sexta, 2024).

## **7. Reducción de la brecha salarial en el fútbol español**

### **7.1. Barreras y obstáculos para lograr la igualdad salarial**

En el fútbol español, la igualdad salarial se ve obstaculizada por diversos factores que van más allá de los aspectos económicos. Las razones históricas, sociales, estructurales, culturales y legislativas de estas barreras contribuyen a mantener la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el deporte.

Respecto a las barreras históricas, sociales y culturales, como bien se ha mencionado a lo largo del trabajo, las mujeres han sido marginadas en el deporte a lo largo de la historia, y esta situación se ha mantenido por la percepción social de que las mujeres son menos capaces físicamente. Aquí entra en juego también el concepto de estereotipos de género, que limitan las oportunidades de las mujeres en el fútbol. Además, históricamente, ha habido una gran falta de líderes femeninas en el ámbito del fútbol e incluso a día de hoy las mujeres tienen menos mentoras y ejemplos a seguir en sus carreras deportivas que los hombres. El fútbol femenino ha recibido menos apoyo e inversión debido a este sesgo en comparación con el fútbol masculino (Zapico, 2014).

La diferencia en los ingresos generados por los equipos de fútbol masculino y femenino es una de las barreras estructurales y económicas más importantes. Los ingresos del fútbol masculino son significativamente mayores que los del fútbol femenino mayoritariamente debido a los derechos televisivos, los patrocinios y las ventas de entradas. Esta diferencia en los ingresos tiene un impacto directo en los salarios de las jugadoras. Aunque se han hecho esfuerzos como los recientes acuerdos entre la RFEF y las jugadoras para corregir esta diferencia, estos solo solucionan una parte del problema. Asimismo, es importante mencionar la diferencia en la infraestructura y los recursos disponibles para ambos sexos. Esta desigualdad en recursos incluye instalaciones de entrenamiento y de juego, acceso a personal técnico y apoyo médico (Álamo Ripoll, 2022; Sainz de Baranda Andújar, 2018). Por otro lado, la falta de visibilidad y comercialización del fútbol femenino también actúa como un fuerte obstáculo hacia la igualdad de género (Álamo Ripoll, 2022).

Las políticas y la gestión interna de las organizaciones que llevan a una mala gestión y a falta de apoyo, también son barreras importantes. Un ejemplo evidente es la disputa entre Jorge Vilda y las jugadoras de la selección española, donde la mala gestión y la falta de apoyo han generado conflictos y obstaculizado el proceso hacia la igualdad. Además, no se han tomado medidas específicas para fomentar la igualdad salarial y muchas de las que se han tomado, en ocasiones, ni siquiera se cumplen (Mundo deportivo, 2023).

Otra barrera muy fuerte es la barrera legal, la implementación insuficiente de las leyes. A pesar de que existen leyes y regulaciones que buscan promover la igualdad de género, a menudo no se aplican adecuadamente. Aún existe una falta de mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de estas leyes, así como regulaciones nuevas. Asimismo, existe una falta de transparencia en los contratos y en la forma en la que se calculan los salarios y las bonificaciones, lo que dificulta identificar y corregir las desigualdades (Poppelwell-Scevak, 2022).

Por último, es importante mencionar la barrera educativa y de desarrollo profesional. Respecto a la primera, se profundiza en el siguiente apartado. En cuanto a la barrera en el

desarrollo profesional, se refiere al acceso limitado a la formación en el deporte. Tienen menos oportunidades para formarse como entrenadoras, árbitras o directivas, lo que limita directamente sus opciones de carrera y su capacidad para influir en el deporte (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014). Además, existe, aunque cada vez menos, una falta de fútbol base que tiene un impacto negativo en el rendimiento y éxito de las mujeres.

## **7.2 Medidas del Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo**

El Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del País Vasco introduce un plan para poner en la agenda educativa la coeducación y la prevención de la violencia de género. Este plan está dirigido a la educación obligatoria (Educación Primaria y Secundaria Obligatoria), Educación Infantil y Bachillerato, y a los servicios estratégicos de la Administración educativa (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

El plan se basa en un marco normativo que promueve la igualdad y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo. Este tiene como objetivo transformar la escuela mixta en una escuela coeducativa que fomente la igualdad y el respeto a la diversidad. Reconoce que, a pesar de avances legales y de participación femenina en diversos sectores, siguen existiendo desigualdades significativas. Según el plan, las relaciones entre niñas y niños y chicas y chicos siguen siendo asimétricas y se dan muchas situaciones basadas en el abuso. Menciona también que las capacidades, habilidades y proyectos de vida siguen estando relacionados con el género y que el sexismo y la violencia de género son realidades que están afectando el desarrollo de la vida de adolescentes (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014). Para ello el plan propone diferentes medidas:

En primer lugar el plan pretende la formación en prevención de la violencia de género y coeducación a través de la formación continua en dicha materia para los docentes. Además, respecto al plan de estudio plantea el revisar los contenidos de este para asegurarse de que incluyan y visibilicen las aportaciones de las mujeres y fomenten la igualdad de género. Busca seleccionar libros de texto y recursos educativos que no contengan sexismo y fomenten modelos de identificación inclusivos y no estereotipados (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

Otra medida muy interesante es la evaluación y uso de espacios donde expone la idea de investigar y reorganizar el uso de patios y zonas de recreo en los centros educativos para garantizar que sean inclusivos y no refuercen estereotipos de género. Concluyen que el uso de espacios escolares está marcado por la variable de género. En los patios, la distribución del espacio tiende a ser sexista, con los niños ocupando áreas centrales y las niñas arrinconadas a los bordes (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

Además, promueve la idea de que el alumnado elija su camino académico y que las decisiones que deben tomar estén libres de estereotipos asegurando la igualdad de oportunidades para todos (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

Por otro lado, busca implementar sistemas para detectar de manera precoz casos de violencia de género y proporcionar una atención eficaz a las víctimas. Con ello, fomentar una educación que promueva relaciones afectivo-sexuales basadas en la igualdad y el respeto. Además, para la promoción de la igualdad de género en la educación de los niños y niñas, pretende involucrar a las familias en la coeducación ofreciéndoles formación a ellos también (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

Finalmente, busca la coordinación entre instituciones y organizaciones sociales y el trabajo en equipo para proporcionar una respuesta completa y global a los desafíos relacionados con la igualdad de género en el ámbito educativo (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

Estas medidas buscan integrar la perspectiva de género en todos los aspectos del sistema educativo, desde la formación del profesorado hasta la organización de los espacios y la orientación académica, para crear un entorno educativo más igualitario y libre de estereotipos y violencia de género (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

Todo ello desde el punto de vista futbolístico, y concretamente desde un punto de vista de fútbol femenino, ayuda a la igualdad de género y con ello a la igualdad salarial. La educación en un entorno de igualdad y dejando de lado los estereotipos de género, promueve una sociedad inclusiva. Tanto la formación como la revisión y adaptación del plan de estudios, asegura que los futuros líderes del deporte estén comprometidos con la equidad. Respecto a la evaluación y reorganización del uso de los espacios, es una medida muy interesante ya que al reorganizarlo de manera equitativa, se garantiza que los equipos femeninos tengan acceso igualitario a instalaciones y que se rompa con lo tradicional: los niños en medio jugando a fútbol y las niñas en las esquinas hablando. Respecto a la libertad a la hora de elecciones académicas, permite a cada uno elegir libremente y seguir el camino que de verdad quieran, sin influencias ni presiones. Por último, en cuanto a los sistemas para detectar de manera precoz casos de violencia de género y proporcionar una atención eficaz a las víctimas, crea un entorno seguro para todas y permite que las mujeres denuncien cualquier forma de abuso o discriminación sin represalias.

## **8. Propuestas para la reducción de la brecha salarial de género en el fútbol**

Una vez comprendidas las barreras y factores que afectan, a continuación se presentan algunas propuestas y recomendaciones:



Para hacer frente a la barrera de la falta de visibilidad y comercialización, es necesario aumentar la cobertura mediática y la promoción de los partidos de fútbol femenino para aumentar el interés del público y atraer más patrocinadores y fondos. El aumento del interés mediático puede conducir a contratos de patrocinio y transmisión televisiva más rentables para las jugadoras. Es importante incluir campañas públicas que hagan hincapié en los logros y talentos de las jugadoras femeninas, elevando su perfil y reconocimiento (Sarda et al., 2020).

Por otro lado, la creación de mejores convenios específicos para el fútbol femenino, es crucial para un aumento de salarios y para garantizar condiciones más justas y equitativas para las jugadoras (Sarda et al., 2020). Además es importante requerir a las organizaciones deportivas que publiquen datos salariales desagregados por género para identificar y abordar las desigualdades.

La aplicación de políticas destinadas específicamente a fomentar el fútbol femenino también afecta positivamente a la brecha de género entre el fútbol femenino y masculino. La promoción del fútbol femenino implica estrategias tanto dentro como fuera del campo con el fin de aumentar el interés y el conocimiento general del juego. Aumentar la participación de las mujeres, mejorar la cobertura mediática y garantizar que las mujeres ocupen puestos de liderazgo en diversas organizaciones deportivas son algunas de estas estrategias. La mayoría de los países prefieren el fútbol masculino, pero el apoyo institucional y gubernamental al fútbol femenino puede aumentar su visibilidad y opinión general (Barca Innovation Hub, 2022).

Los gobiernos pueden jugar un papel importante al fomentar la igualdad salarial a través de subvenciones. Gracias a estas políticas económicas, los equipos pueden motivarse a invertir más en sus equipos femeninos para reducir la desigualdad salarial (Barca Innovation Hub, 2022).

Es importante también el apoyo y la gestión de las organizaciones y que las federaciones nacionales y organizaciones como la UEFA den ejemplo. Estos organismos tienen el poder de establecer políticas y estándares que promuevan la igualdad salarial y pueden afectar las prácticas de ligas y clubes a nivel mundial (Hindley, 2015).

Es crucial educar y sensibilizar a los jugadores sobre la importancia de la igualdad de género y de dejar de lado los estereotipos de género en los deportes. Los programas educativos dirigidos a patrocinadores, directivos de clubes y público en general pueden cambiar las percepciones y aumentar el apoyo al fútbol femenino (Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura, 2014).

Por último, es necesaria la creación de nuevas regulaciones y de mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de las leyes. Para ello, es interesante realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de las leyes de igualdad de género y tomar medidas correctivas cuando sea necesario (Hums et al., 2023).

## **9. Testimonio: entrevista a Aitana Bonmati**

Durante la entrevista, Aitana Bonmatí, jugadora del FC Barcelona y de la selección española, se convierte en una voz importante. Ella habla sobre el duro año que ha pasado, al mismo tiempo que ha logrado éxitos deportivos, como la victoria en el Mundial y los triunfos en la Champions y la Liga con su equipo. Aitana ha sido nombrada la mejor jugadora del Mundial y de Europa del año.

La entrevista "Más que un mundial" de Salvados analiza de manera crítica y profunda la situación del fútbol femenino en España, enfatizando los obstáculos, las disparidades y los éxitos recientes. Un resumen ampliado con citas importantes y detalles sobre las diferencias entre el fútbol masculino y femenino. A continuación, destacaré los momentos más importantes e interesantes de la entrevista:

Al principio de la entrevista Aitana habla de cuando empezó con el fútbol de pequeña y de sus referentes Xabi Hernandez y Andres Iniesta, ya que no tenían al alcance mujeres referentes. Ella comenzó siendo la única niña en el club. Comenta que fueron tiempos difíciles a nivel de convivencia porque no estaban acostumbrados a que una niña pudiera ser mejor que algunos de ellos. Añade que ha tenido peleas por el hecho de ser una mujer, desde insultos hasta llegar a las manos. Además, dice que lo peor eran los padres y que escuchaba muchas veces a padres frases como: "¿cómo te puede quitar el balón una niña?". (Bonmati, 2023).

En cuanto a sus logros deportivos, menciona con orgullo haber ganado la liga, la Supercopa y la Champions con el Barcelona, y con la selección el Mundial, donde fue nombrada la mejor jugadora del torneo y de Europa. En el momento de la entrevista, estaba en busca del balón de oro, trofeo que consiguió después. (Bonmati, 2023).

Respecto a los medios de comunicación, en la entrevista hay otras mujeres deportistas profesionales que hablan de cómo los medios de comunicación a veces se centran más en aspectos como la vida personal o el físico de las mujeres y dejan de lado sus logros. Así lo confirman diferentes deportistas profesionales como una nadadora que dice que ha vivido ser portada por cómo le queda el bañador que por lo que acababa de hacer y que también lo ha visto en otras deportistas como jugadoras de voley con comentarios como: "Ah, le queda la braguita monísima". Carolina Marín, jugadora de bádminton, tras ganar el mundial

alucinaba viendo titulares como Carolina ya se ha echado novio y vive con él cuando lo importante era que acababa de ganar un Mundial (Bonmati, 2023).

Por otro lado, como se ha mencionado con anterioridad, Aitana Bonmati fue nombrada mejor jugadora del año en Europa en la gala de UEFA. Aitana aprovechó el momento para lanzar un mensaje contra los abusos de poder y las faltas de respeto en el entorno laboral, haciendo referencia al "Caso Rubiales". El entrevistador le pregunta si no le da rabia tener que utilizar un momento de celebración para reivindicar sus derechos a lo que ella responde que por un lado si le da rabia pero por otro lo acepta con valentía y piensa que es lo que les ha tocado a ellas y si tienen el altavoz lo deben de aprovechar para dejar un mejor futuro no solo a las mujeres sino a la sociedad en general ya que con la igualdad, ganan todos (Bonmati, 2023).

En cuanto a las condiciones en la liga femenina, Aitana crítica la calidad de algunos campos en los que juegan, lo que puede poner en riesgo su integridad física y aumentar las posibilidades de lesiones. Aunque la liga recibió el nombre de "Primera División Femenina Profesional", las condiciones reales no han mejorado en gran medida. Además, se preocupa por la desigualdad salarial. La liga masculina tiene un salario mínimo de 182,000 euros al año, mientras que la liga femenina tiene un salario mínimo de 21,000 euros. Las deportistas no aspiran a una igualdad salarial total, sino a condiciones profesionales y dignas. Su trabajo implica un compromiso 24/7, con viajes constantes y tiempo fuera de casa, por lo que su salario actual no es suficiente (Bonmati, 2023).

La deportista también aborda el conflicto con la federación, donde junto con otras 14 jugadoras, decidió no ser convocada por la selección debido al mal trato recibido. Menciona como era un momento en el que no lo pasaban bien y en el que había más cosas malas que buenas. Cada vez que iban, en vez de disfrutar sufrían. Como se detalla anteriormente, la respuesta de la federación fue hostil, acusándolas de chantaje y pidiendo disculpas con la intención de convocarlas de nuevo. Este conflicto llegó a los medios, que las pintaron como caprichosas y chantajistas, lo que aumentó la tensión y la sensación de indefensión (Bonmati, 2023).

Otro punto doloroso para ella es el impacto del beso de Luis Rubiales en la celebración del Mundial. El suceso desvió la atención de sus éxitos y destacó los problemas estructurales que el equipo femenino ya venía denunciado en la federación. Aunque le causa tristeza que su celebración por el Mundial haya sido tapada por el beso, piensa que si este el hecho de que haya sido tapado mejora las condiciones para las próximas generaciones, habrá merecido la pena (Bonmati, 2023).

Finalmente, sobre el apoyo recibido de sus compañeros de profesión, que no fue mucho, agradece a quienes las apoyaron, y no habla de lo que hace el resto. Manifiesta también su indignación con los aplausos en la reunión de la federación y viniendo de la federación, dice que se cree el hecho de que los aplausos fuesen forzados y manipulados (Bonmati, 2023).

Esta entrevista revela no sólo los logros deportivos de la entrevistada, sino también las numerosas dificultades y desigualdades que ha enfrentado en su carrera, subrayando la importancia de luchar por la igualdad y el respeto en el deporte (Bonmati, 2023).

## **10. Perspectiva desde el punto de vista de los ODS**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 están directamente relacionados con la reducción de la brecha salarial en el fútbol español. El ODS 5 de Igualdad de Género se centra en la eliminación de la discriminación de género y garantiza que las jugadoras de fútbol reciban salarios y recursos equivalentes a los de sus compañeros masculinos. Históricamente, las mujeres han sido marginadas y discriminadas en el deporte, y es esencial superar estas dificultades para lograr una verdadera igualdad. La igualdad de género, aparte de un derecho fundamental, es la base necesaria para un mundo equitativo.

El ODS 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, enfatiza la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas y equitativas en todos los campos, incluido el deporte. Mejorar los contratos, salarios y el reparto de los recursos para los jugadores de fútbol es crucial para las carreras profesionales de las mujeres, para la reducción de la brecha salarial y para hacer crecer la economía de manera inclusiva.

Por último, el ODS 10, Reducción de las Desigualdades, tiene como objetivo reducir las diferencias económicas y sociales. La desigualdad salarial en el ámbito del fútbol es un reflejo de las desigualdades que existen en la sociedad en general. Es importante analizar y solucionar este problema en cada contexto en particular. Reducir dicha diferencia ayudará a construir una sociedad más justa y equitativa, promoviendo la igualdad de oportunidades.

Abordar la brecha salarial en el fútbol es muy importante no solo para mejorar las condiciones y salarios de las jugadoras, sino para fortalecer el deporte y promover una sociedad más justa y equitativa. Los clubes deportivos deben implementar políticas de igualdad efectivas, aumentando la inversión en el fútbol femenino y asegurando que las jugadoras reciban un trato justo. Es crucial abordar estas desigualdades para alcanzar una verdadera equidad de género en el deporte y en la sociedad en general. Este compromiso con la igualdad refleja un avance significativo hacia un mundo más justo y sostenible, adecuándose a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## **11. Conclusiones**

El análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el fútbol español revela una problemática compleja que tiene raíces históricas, sociales y económicas. A lo largo de este trabajo se han identificado múltiples causas y componentes que mantienen esta diferencia, así como las consecuencias que tiene para las jugadoras y la sociedad en general.

En España, la brecha salarial entre los jugadores de fútbol masculino y femenino es significativa, y existen diferencias significativas en cuanto a los salarios, las condiciones laborales y los recursos disponibles. Los clubes, como se ha visto a lo largo del trabajo, asignan una mayor parte del presupuesto a los jugadores de los equipos masculinos que a las jugadoras. Varios factores afectan a esta desigualdad, incluida la discriminación de género y los estereotipos. El fútbol se ha considerado históricamente un deporte masculino, lo que ha resultado en una discriminación de las mujeres en este ámbito. Por otro lado, los estereotipos de género todavía tienen un impacto en la participación y el crecimiento profesional de las jugadoras.

Otro factor importante es la falta de visibilidad del fútbol femenino. Las jugadoras de fútbol femenino tienen menos oportunidades de ingresos y patrocinio debido a la falta de cobertura mediática y estrategias de comercialización adecuadas. Además, el fútbol femenino requiere más inversión que el fútbol masculino. La falta de recursos tiene un impacto negativo en el crecimiento y la competitividad de los equipos femeninos. Las condiciones contractuales precarias y los bajos salarios también son un obstáculo significativo, ya que muchas jugadoras se ven obligadas a buscar otras fuentes de ingresos. De esta manera, ante el argumento popular de que las mujeres cobran menos porque generan menos ingresos, planteo la siguiente pregunta: ¿Cómo van a generar más ingresos si no se le da la oportunidad y los recursos necesarios para hacerlo?.

Las diferencias en el tratamiento de los medios también son significativas. Los medios juegan un papel importante en la formación de la opinión pública y en el despertar el interés en el fútbol femenino. La falta de cobertura mediática adecuada y estereotipada reduce la visibilidad de las jugadoras y sus logros, lo que reduce las posibilidades de patrocinio y comercialización. Es necesario que los medios de comunicación asuman un papel más importante en la promoción del fútbol femenino, brindando una cobertura justa y equilibrada que refleje el talento y la dedicación de las jugadoras.

El impacto de la brecha salarial en las jugadoras no se limita a los salarios. La moral y la motivación de las jugadoras también se ven afectadas por las diferencias salariales y en el trato en general, lo que puede afectar negativamente su rendimiento y desarrollo profesional. La percepción de ser menos valoradas que los futbolistas puede resultar en una menor satisfacción laboral y en un menor rendimiento. Además, puede generar una mayor rotación de jugadoras, lo que a su vez afecta a la estabilidad y el crecimiento del fútbol femenino.

La educación y la sensibilización sobre la igualdad de género son esenciales para cambiar las percepciones y actitudes de la sociedad hacia el fútbol femenino. Es fundamental llevar a cabo iniciativas educativas tempranas que fomenten la igualdad de género y combatan los estereotipos. Para garantizar que las próximas generaciones crezcan con una visión del

deporte más equitativa, estos programas deben ser parte de la formación en las escuelas y clubes de fútbol.

Desde el punto de vista legal, a pesar de que España cuenta con leyes y decretos que fomentan la igualdad de género en los deportes, su aplicación y cumplimiento son insuficientes. Para garantizar la implementación efectiva de estas regulaciones en todos los niveles del fútbol, es necesario trabajar juntos. Los clubes como el FC Barcelona y Real Madrid han implementado planes de igualdad que demuestran un compromiso cada vez mayor con la igualdad de género. Sin embargo, clubes como el Athletic Club de Bilbao, siguen sin tener un plan de igualdad. Aunque se haya avanzado, todavía hay un largo camino por recorrer para garantizar que las medidas propuestas tengan un impacto real y significativo en la estructura salarial y laboral y para conseguir una verdadera igualdad.

Además, es esencial establecer políticas específicas para la igualdad de género en el deporte. Para asegurarse de que aborden las necesidades de las jugadoras de fútbol, estas políticas deben desarrollarse en colaboración con entrenadoras, jugadoras y otros profesionales del deporte. Es necesario que las políticas tomen medidas concretas para garantizar la igualdad salarial, fomentar el crecimiento profesional de las mujeres y garantizar que las jugadoras tengan acceso a los mismos recursos y oportunidades que los jugadores masculinos.

La estructura organizativa de los clubes de fútbol también es esencial para mantener las disparidades salariales. Muchas veces, el fútbol masculino tiene prioridad sobre el fútbol femenino cuando se distribuyen los recursos dentro de los clubes. Los salarios, las condiciones de entrenamiento, el acceso a las instalaciones y la visibilidad en los medios se ven afectados por esta distribución desigual de recursos. Para asegurarse de que los recursos se distribuyan de manera equitativa entre ambos géneros, los clubes deben reevaluar sus estructuras organizativas y políticas internas.

La brecha salarial en el fútbol no solo afecta a las jugadoras en términos económicos, sino también cómo ven el deporte desde una perspectiva social. La igualdad salarial en el fútbol puede contribuir significativamente a la igualdad de género en otros ámbitos de la sociedad.

En conclusión, para solucionar este problema, es necesario aumentar las inversiones en el fútbol femenino, brindando los recursos adecuados para el crecimiento de las jugadoras y la competitividad de los equipos. Es fundamental fomentar una mayor cobertura mediática del fútbol femenino, enfatizando los logros y habilidades de las jugadoras para atraer patrocinadores y despertar el interés del público. Para garantizar la igualdad salarial, el acceso a los recursos y la representación femenina en puestos de liderazgo dentro de los clubes, los planes de igualdad deben incluir medidas específicas. Todos los niveles del fútbol deben implementar programas de educación y sensibilización sobre la igualdad de género para combatir los estereotipos y promover una cultura inclusiva; solo mediante un esfuerzo

general será posible superar los obstáculos actuales y crear un deporte más justo e inclusivo para todos.

## 12. Referencias bibliográficas

- Álamo Ripoll, C. H. (2022). El fútbol femenino en los medios de comunicación Comparativa de la cobertura mediática entre fútbol masculino y fútbol femenino.
- Alto Rendimiento. (2011). La mujer en el fútbol: imagen social, estereotipos y discriminación.  
<https://altorendimiento.com/la-mujer-en-el-futbol-imagen-social-estereotipos-y-discriminacion/>
- Arés, R. (1 de mayo de 2024). ¿Cuál es el salario de un jugador de Primera y Segunda en España? Diario AS.  
<https://as.com/futbol/primera/cual-es-el-salario-de-un-jugador-de-primera-y-segunda-en-espana-n/>
- Athletic Club de Bilbao (2023). Informe de Auditoría 2022-2023.
- Athletic Club de Bilbao (s.f). Código ético.  
<https://www.athletic-club.eus/club/datos-institucionales/codigo-etico/>
- Balboa García, M. (2021). Mercantilización y género en el deporte. EmásF, Revista Digital de Educación Física, 12 (70).
- Barca Innovation Hub. (18 de marzo de 2022). El desarrollo del fútbol femenino: La importancia de actuar para reducir la brecha de género.  
<https://barcainnovationhub.fcbarcelona.com/es/blog/el-desarrollo-del-futbol-femenino-la-importancia-de-actuar-para-reducir-la-brecha-de-genero/>
- Becker, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.
- Blakemore, E. (13 de junio de 2023). ¿Dónde surgió el fútbol? Esto dicen los arqueólogos. National Geographic.  
<https://www.nationalgeographic.es/historia/donde-surgio-el-futbol-esto-dicen-los-arqueologos>
- Cabós, M. C. (11 de febrero de 2022). La desigualdad y discriminación en los deportes con roles de género. La Vanguardia.  
<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20220211/8032896/desigualdad-discriminacion-deportes-roles-genero.html>



CIS (2010). Encuesta sobre los hábitos deportivos en España. Centro de Investigaciones Sociológicas.  
[http://www.cis.es/cis/opencm/ES/2\\_bancodatos/estudios/ver.jsp?estudio=11084](http://www.cis.es/cis/opencm/ES/2_bancodatos/estudios/ver.jsp?estudio=11084)

Consejo Superior de Deportes. (2023). Balance de la situación económico-financiera del fútbol profesional femenino español 2021-2022.  
<https://www.csd.gob.es/sites/default/files/media/files/2023-04/Balance%20situación%20FÚTBOL%20FEMENINO%202021-2022.pdf>

Debate, E. (30 de enero de 2023). La Copa de los socios: los cuatro equipos cuyo dueño es el aficionado.  
[https://www.eldebate.com/deportes/futbol/20230130/copa-socios-cuatro-equipos-cuyo-dueno-aficionado\\_89637.html#:~:text=Actualizada%2004%3A30-,Real%20Madrid%2C%20Barcelona%2C%20Athletic%20Club%20y%20Osasuna%20son%20los%20únicos,la%20Junta%20Directiva%20del%20club.](https://www.eldebate.com/deportes/futbol/20230130/copa-socios-cuatro-equipos-cuyo-dueno-aficionado_89637.html#:~:text=Actualizada%2004%3A30-,Real%20Madrid%2C%20Barcelona%2C%20Athletic%20Club%20y%20Osasuna%20son%20los%20únicos,la%20Junta%20Directiva%20del%20club.)

Delgado-Herrera, M., Aceves-Gómez, A. C., & Reyes-Aguilar, A. (2024). Relationship between gender roles, motherhood beliefs and mental health. *Plos one*, 19(3), e0298750.

Dirección de Educación, Política Lingüística y Cultura. (2014). Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo. Vitoria-Gasteiz: Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Dosal Ulloa, R., Mejía Ciro, M. P., & Capdevila Ortis, L. (2017). Deporte y equidad de género. *Economía UNAM*, 14(40), 121-132. Universidad Autónoma de Barcelona.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders* (Vol. 11). Boston, MA: Harvard Business School Press.

Epstein, R. A., & Epstein, R. A. (2009). *Simple rules for a complex world*. Harvard University Press.

Equal Employment Opportunity Commission. (28 de abril de 2011). Gender-Based Wage Gap Persists, Experts Agree at EEOC Forum.  
<https://www.eeoc.gov/newsroom/gender-based-wage-gap-persists-experts-agree-eeoc-forum>

Euronews. (20 agosto de 2023). España se corona campeona del Mundo de Fútbol femenino en Sídney tras derrotar a Inglaterra. Euronews. <https://es.euronews.com/2023/08/20/espana-gana-el-mundial-de-futbol-femenino-tras-vencer-a-ingles>

FC Barcelona. (2023). Memoria Anual 2022-2023.

FC Barcelona. (2023). Plan de Igualdad del FC Barcelona.

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.

FIFA. (23 de marzo de 2020). El puntapié inicial para el fútbol femenino. <https://inside.fifa.com/es/news/los-origenes-del-futbol-femenino-2569648>

FIFA. (16 de marzo de 2023). Gianni Infantino announces significant investment increase for FIFA Women's World Cup. <https://inside.fifa.com/womens-football/news/gianni-infantino-announces-significant-investment-increase-for-fifa-womens>

Fra, A. (23 septiembre de 2022). Sale a la luz la carta íntegra que las 15 mandaron a la RFEF. *Diario AS*. <https://as.com/futbol/femenino/sale-a-la-luz-la-carta-integra-que-las-15-internacionales-mandaron-a-la-rfef-n/>

Gómez, D. (9 de junio de 2019). Historia de los Mundiales de Fútbol Femenino. *El País*. <https://elpais.com/especiales/2019/mundial-futbol-femenino/historia/>

Goig, R. L. (2005). Claves etnoterritoriales de la historia del fútbol español. In *X Congreso de História del Esporte*. Sevilha(pp. 2-24).

Guevara, I. (28 junio de 2023). Maternidad y fútbol femenino: el 90% de las jugadoras sienten que no pueden ser madres. *El País*. <https://elpais.com/deportes/2023-06-28/maternidad-y-futbol-femenino-el-90-de-las-jugadoras-sienten-complicada-la-conciliacion.html>

Hindley, M. (27 de abril de 2015). La UEFA fomenta el liderazgo femenino. UEFA. <https://es.uefa.com/news-media/news/0220-0f8a92bfe354-ac6991b2205c-1000--la-uefa-fomenta-el-liderazgo-femenino/>

Hums, M. A., Kluch, Y., Schmidt, S. H., & MacLean, J. C. (2023). Governance and policy in sport organizations. Routledge.

Instituto Nacional de Estadística. (2021). Encuesta de Población Activa (EPA) 2021. [https://ine.es/prensa/epa\\_2021\\_d.pdf](https://ine.es/prensa/epa_2021_d.pdf)

Instituto Nacional de Estadística. (2023). Nivel de formación de la población adulta. [https://ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion\\_C&cid=1259925481659&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&cid=1259925481659&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

KPMG. (31 de julio de 2023). Impacto socio-económico del fútbol profesional en España. LaLiga. <https://assets.laliga.com/assets/2023/09/28/originals/39498f156b1e8f503e793b4b882e584c.pdf>

LaFeber, W. (2002). Michael Jordan and the new global capitalism (new edition). WW Norton & Company.

Lascoiti, G. F. (23 septiembre de 2022). 15 jugadoras de la selección española renuncian mientras siga Jorge Vilda. Antena 3 Noticias. [https://www.antena3.com/noticias/deportes/futbol/quince-jugadoras-seleccion-espanola-renuncian-mientras-siga-jorge-vilda\\_20220922632cd0b9502ad7000162dae9.html](https://www.antena3.com/noticias/deportes/futbol/quince-jugadoras-seleccion-espanola-renuncian-mientras-siga-jorge-vilda_20220922632cd0b9502ad7000162dae9.html)

Leruite, M. T., Fernández, P. M., & Díaz, M. Z. (2015). Análisis del deporte femenino español de competición desde la perspectiva de protagonistas clave. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación, (28), 3-8.

Martín, J. (30 marzo de 2024). ¿En qué estadio juega el Real Madrid femenino? DAZN. <https://www.dazn.com/es-ES/news/f%C3%BAtbol/estadio-juega-real-madrid-femenino/rzmd3hjvjet11q649apy6p18l>

McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). The agenda-setting function of mass media. Public opinion quarterly, 36(2), 176-187.

Mercadal, J. (12 septiembre de 2023). Cuánto cobra una jugadora de la Liga F. Relevo. <https://www.relevo.com/futbol/liga-femenina/cobra-jugadora-liga-20230907141330-nt.html>

Ministerio de Cultura y Deporte. (2023). Práctica deportiva por sexo según modalidad más frecuente. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:a420ff1d-b69f-4825-94ec-6fee637d190a/practica-deportiva-por-sexo-segun-modalidad-mas-frecuente.pdf>

Muñoz González, B., Rivero Jiménez, B., & Fondón Ludeña, A. (2013). Feminidad hegemónica y limitación en la práctica deportiva.

Mundo Deportivo. (30 octubre de 2023). Cronología del «caso Rubiales»: así se gestó el conflicto, paso a paso. Mundo Deportivo. <https://www.mundodeportivo.com/futbol/femenino/20231030/1002096751/cronologia-caso-rubiales-asi-gesto-conflicto-paso-paso.html>

Muriel, A. F. A. (2019). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, (9), 2-14.

Naciones Unidas. (2022.). Día de la Igualdad Salarial. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

Poppelwell-Scevak, C. (2022). The gender pay gap: How FIFA dropped the ball. *International Journal of Constitutional Law*, 20(1), 325-350.

Quixano, J., & Guevara, I (30 de junio de 2023). Estas son las 23 jugadoras convocadas de España para el Mundial de Australia y Nueva Zelanda. *El País*. <https://elpais.com/deportes/2023-06-30/estas-son-las-23-jugadoras-convocadas-de-espana-para-el-mundial-de-australia-y-nueva-zelanda.html>

Real Academia Española. (s.f.). Igualdad de género. *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado en 8 de mayo de 2024, de <https://dpej.rae.es/lema/igualdad-de-genero>

Real Madrid. (2023). Plan de Igualdad del Real Madrid.

Real Madrid. (2023). Informe Económico 2022-2023.

Roa, M. M. (25 de mayo de 2023). Fútbol, tenis y baloncesto, los deportes más seguidos en España. *Statista Daily Data*.

<https://es.statista.com/grafico/28228/seguidores-de-deportes-en-espana-que-siguen-competiciones-ligas-equipos-de-deportes-profesionales/>

Rtve. (21 de agosto de 2023). La victoria de España en el Mundial, máximo histórico de todas las competiciones femeninas de fútbol. RTVE.es. <https://www.rtve.es/rtve/20230821/victoria-espana-mundial-maximo-historico-todas-competiciones-femeninas-futbol/2454292.shtml#:~:text=La%20final%20del%20Mundial%20femenino,momento%20por%208.858.000%20espectadores>

Sainz de Baranda Andújar, C. (2018). Presencia y tratamiento de las deportistas en los medios de comunicación de Navarra.

Sarda, R., Maggio, C., & Molero, R. (1 septiembre de 2020). El fútbol femenino y la brecha salarial. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200831/483072645906/brecha-salarial-futbol-femenino.html>

Sauleda Martínez, L. A., Gavilán Martín, D., & Martínez Benítez, J. (2021). La brecha de género en el deporte: El caso de una marginación histórica y socialmente consentida. *Interdisciplinaria*, 38(2), 73-86.

Thomas, J. (20 de agosto de 2023). Women's World Cup prize money: FIFA approves 2023 increase as they look to match men's pay by 2027. *Sporting News*. <https://www.sportingnews.com/us/soccer/news/womens-world-cup-prize-money-2023-fifa-mens-pay/kseprdsstgtafehpdgoddgq#:~:text=Women's%20World%20Cup%20prize%20money%202023,m%20on%20offer%20in%202019>

Unisport. (8 de noviembre de 2023). Historia del fútbol: sus orígenes y actualidad. Unisport. <https://unisport.es/futbol-historia/>

UNICEF Argentina. (2017). Perspectiva de género en las políticas de niñez y adolescencia. Unicef. [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)

Zapico Robles, B., & Tuero del Prado, C. E. (2014). Evolución histórica y educativa del deporte femenino. Una forma de exclusión social y cultural. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*.

Zambrano Fuentes, L. J. (2020). Baja autoestima en la infancia y la influencia del síndrome del impostor de una persona de la Ciudadela Primero de Diciembre de Babahoyo (Bachelor's thesis, BABAHOYO:UTB, 2020)

Zhang, J. J., & Pitts, B. G. (Eds.). (2018). The global football industry: marketing perspectives. Routledge.

### **13. Legislación aplicable**

Constitución Española (1978)  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. (2022).  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-PB-2022-141](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-PB-2022-141)

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.  
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

Resolución de 4 de junio de 2020, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publican los Estatutos de la Real Federación Española de Fútbol. De la RFEF.  
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/06/20/pdfs/BOE-A-2020-6506.pdf>

## 14. Anexos

### Anexo 1

Imagen del Primer Partido de Fútbol Femenino

La siguiente imagen muestra el primer partido oficial de fútbol femenino disputado el 23 de marzo de 1895 en el campo del Crouch End Athletic, en Londres.



## Anexo 2

### Distribución de Partidos por Instalaciones en la Temporada 2022/2023 del FC Barcelona

La siguiente imagen muestra la página de la memoria del FC Barcelona que detalla el número de partidos jugados y los equipos que utilizaron cada campo durante la temporada 2022/2023.

OTRAS ÁREAS / SEGURIDAD Y OPERACIONES

#### CIFRAS DE PARTIDOS EN NUESTRAS INSTALACIONES



MEMORIA FC BARCELONA

227

Fuente: Memoria FC Barcelona, 2022/2023



## Anexo 3

### Cuenta de Pérdidas y Ganancias del FC Barcelona al 30 de Junio de 2022

#### CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS ANALÍTICA CONSOLIDADA POR SECCIONES DEPORTIVAS DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2022

(Expresada en miles de euros)

	Primer Equipo	Fútbol Base	Femenino	Baloncesto	Balónmano	Hockey Patines	Fútbol Sala	Otras Secciones	RM y Otros	Total
<b>OPERACIONES CONTINUADAS</b>										
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>494.989</b>	<b>1.409</b>	<b>7.635</b>	<b>14.308</b>	<b>2.969</b>	<b>558</b>	<b>1.232</b>	<b>1.027</b>	<b>103.879</b>	<b>627.986</b>
Ingresos por competiciones	54.520	82	1.685	3.360	146	21	202	9	1.425	61.450
Ingresos por personas abonadas y socios y socias	29.834	-	-	723	41	4	25	-	18.336	48.963
Ingresos por retransmisiones y derechos televisivos	238.453	480	1.860	3.777	1.752	-	30	1	3.840	250.193
Ingresos por comercialización y publicidad	170.875	846	4.075	6.446	1.012	513	973	1.014	81.421	267.175
Prestación de servicios	1.307	1	15	2	18	-	2	3	(1.143)	205
<b>Varia de las existencias de productos terminados y en curso de fabricación</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Trabajos realizados por la empresa para su activo</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>1.489</b>	<b>1.489</b>
<b>Aprovisionamientos</b>	<b>(2.259)</b>	<b>(699)</b>	<b>(652)</b>	<b>(869)</b>	<b>(460)</b>	<b>(250)</b>	<b>(316)</b>	<b>(906)</b>	<b>(22.757)</b>	<b>(29.168)</b>
Consumo de material deportivo	(1.843)	(581)	(614)	(602)	(410)	(227)	(280)	(896)	(22.543)	(27.996)
Otros consumos y gastos externos	(416)	(118)	(38)	(267)	(50)	(23)	(36)	(11)	(1.363)	(2.322)
Trabajos realizados por otra empresa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Deterio. de mercancías, materias primas y otros aprovisionamientos	-	-	-	-	-	-	-	-	1.149	1.149
<b>Otros ingresos de explotación</b>	<b>4.191</b>	<b>740</b>	<b>695</b>	<b>1.041</b>	<b>107</b>	-	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>4.042</b>	<b>10.852</b>
Ingresos de explotación y otros de gestión corriente	4.191	740	61	1.041	105	-	-	-	3.563	9.701
Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	-	-	634	-	2	-	27	9	479	1.151
<b>Gastos de personal</b>	<b>(310.280)</b>	<b>(26.614)</b>	<b>(6.013)</b>	<b>(38.375)</b>	<b>(8.434)</b>	<b>(1.967)</b>	<b>(5.033)</b>	<b>(1.639)</b>	<b>(58.891)</b>	<b>(457.245)</b>
Sueldos y salarios del personal deportivo	(307.355)	(23.997)	(5.442)	(37.606)	(7.859)	(1.634)	(4.651)	(1.359)	(3.651)	(393.554)
Sueldos, salarios del personal no deportivo	(2.108)	(897)	(119)	(240)	(200)	(73)	(77)	(1)	(44.763)	(48.478)
Cargas sociales	(768)	(1.687)	(450)	(520)	(374)	(258)	(303)	(279)	(9.180)	(13.819)
Provisiones	(49)	(33)	(2)	(9)	(1)	(2)	(2)	-	(1.297)	(1.395)
<b>Otros gastos de explotación</b>	<b>(61.980)</b>	<b>(6.053)</b>	<b>(3.360)</b>	<b>(5.938)</b>	<b>(1.962)</b>	<b>(570)</b>	<b>(1.084)</b>	<b>(1.173)</b>	<b>(82.091)</b>	<b>(164.212)</b>
Servicios exteriores	(32.443)	(2.888)	(1.030)	(2.359)	(831)	(291)	(447)	(380)	(72.269)	(112.938)
Tributos	(2.234)	-	-	(8)	(1)	-	(1)	-	(1.168)	(3.413)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	(619)	-	-	-	-	(3)	-	-	(2.692)	(3.314)
Pérdidas por deterioro de créditos por operaciones comerciales	(984)	-	-	-	-	(3)	-	-	(3.916)	(4.903)
Reversión deterioro créditos por operaciones comerciales	365	-	-	-	-	-	-	-	1.224	1.589
Desplazamientos	(3.278)	(1.497)	(1.273)	(2.094)	(794)	(138)	(469)	(405)	(207)	(10.155)
Gastos de adquisición de jugadores	(1.225)	(153)	-	-	(21)	-	-	(159)	-	(1.558)
Otros gastos de gestión corriente	(22.181)	(1.515)	(1.057)	(1.477)	(315)	(138)	(167)	(229)	(5.755)	(32.834)
<b>Amortización del inmovilizado</b>	<b>(107.919)</b>	<b>(5.335)</b>	<b>(24)</b>	<b>(452)</b>	<b>(218)</b>	-	<b>(39)</b>	-	<b>(25.149)</b>	<b>(139.136)</b>
<b>Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otros</b>	<b>76</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>2</b>	<b>77</b>
<b>Excesos de provisiones</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Deterioro y resultado por enajenación del inmovilizado</b>	<b>3.695</b>	<b>17.312</b>	-	<b>529</b>	-	-	-	-	<b>292.583</b>	<b>314.119</b>
Deterioro y pérdidas	(3.842)	(2.345)	-	-	-	-	-	-	-	(20.392)
Pérdidas por deterioro inmovilizado intangible deportivo	(32.626)	(3.457)	-	-	-	-	-	-	-	(36.082)
Pérdidas por deterioro inmovilizado material	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Reversión deterioro inmovilizado intangible deportivo	28.784	1.111	-	-	-	-	-	-	-	29.895
Reversión deterioro inversiones inmobiliarias	-	-	-	-	-	-	-	-	26.569	26.569
Resultados por enajenaciones y otros	7.537	19.657	-	529	-	-	-	-	266.015	293.737
Pérdidas inmovilizado material	-	-	-	-	-	-	-	-	(65)	(66)
Beneficios inmovilizado material	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pérdidas inmovilizado intangible	-	-	-	-	-	-	-	-	(32)	(32)
Beneficios inmovilizado intangible	-	-	-	-	-	-	-	-	266.112	266.112
Pérdidas inmovilizado intangible deportivo	(13.792)	(1.227)	-	(156)	-	-	-	-	-	(15.175)
Beneficios inmovilizado intangible deportivo	21.329	20.894	-	685	-	-	-	-	-	42.898
<b>Otros</b>	<b>(2.988)</b>	<b>(2.364)</b>	-	<b>(334)</b>	-	-	-	-	<b>(1.575)</b>	<b>(7.261)</b>
Pérdidas extraordinarias	(3.000)	(2.364)	-	(334)	-	-	-	-	(4.002)	(9.700)
Otros ingresos extraordinarios	12	-	-	-	-	-	-	-	2.427	2.439
<b>RESULTADO DE EXPLORACIÓN</b>	<b>17.525</b>	<b>(21.605)</b>	<b>(1.719)</b>	<b>(30.090)</b>	<b>(7.998)</b>	<b>(2.249)</b>	<b>(5.213)</b>	<b>(2.682)</b>	<b>211.534</b>	<b>157.500</b>
<b>Ingresos financieros</b>	<b>718</b>	<b>167</b>	-	-	-	-	-	-	<b>554</b>	<b>1.439</b>
<b>De participaciones en instrumentos de patrimonio</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
En empresas del grupo y asociadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De terceros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>De valores negociables y otros instrumentos financieros</b>	<b>718</b>	<b>167</b>	-	-	-	-	-	-	<b>554</b>	<b>1.439</b>
De empresas del grupo y asociadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De terceros	718	167	-	-	-	-	-	-	554	1.439
<b>Gastos financieros</b>	<b>(1.671)</b>	<b>(21)</b>	-	-	-	-	-	-	<b>(36.677)</b>	<b>(38.368)</b>
Por deudas con empresas del grupo y asociadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Por deudas con terceros	(1.671)	(21)	-	-	-	-	-	-	(36.677)	(38.368)
Por actualización de provisiones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variación de valor razonable en instrumentos financieros</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beneficio en la valoración de instrumentos financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pérdida en la valoración de instrumentos financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Diferencias de cambio</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>651</b>	<b>651</b>
Diferencias positivas de cambio	-	-	-	-	-	-	-	-	872	872
Diferencias negativas de cambio	-	-	-	-	-	-	-	-	(221)	(221)
<b>Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>3.269</b>	<b>3.268</b>
Beneficios por participaciones en activos financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	3.356	3.355
Pérdidas por participaciones en activos financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	(86)	(87)
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>(953)</b>	<b>146</b>	-	-	-	-	-	-	<b>(32.203)</b>	<b>(33.010)</b>
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>16.572</b>	<b>(21.459)</b>	<b>(1.719)</b>	<b>(30.090)</b>	<b>(7.998)</b>	<b>(2.249)</b>	<b>(5.213)</b>	<b>(2.682)</b>	<b>179.331</b>	<b>124.489</b>
Impuestos sobre beneficios	-	-	-	-	-	-	-	-	(26.912)	(26.912)
<b>RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO</b>	<b>16.572</b>	<b>(21.459)</b>	<b>(1.719)</b>	<b>(30.090)</b>	<b>(7.998)</b>	<b>(2.249)</b>	<b>(5.213)</b>	<b>(2.682)</b>	<b>152.419</b>	<b>97.577</b>

Este anexo forma parte integrante de la Nota 22 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas, según la Ley 10/1990, 15 de octubre, del deporte y RD 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas.

Fuente: Memoria FC Barcelona, 2022

## Anexo 4

### Cuenta de Pérdidas y Ganancias del FC Barcelona al 30 de Junio de 2023

La siguiente imagen muestra la cuenta de pérdidas y ganancias analítica consolidada por secciones deportivas del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2023.

#### CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS ANALÍTICA CONSOLIDADA POR SECCIONES DEPORTIVAS DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2023 (Expresada en miles de euros)

	Primer Equipo	Fútbol Base	Femenino	Baloncesto	Balonmano	Hockey Patines	Fútbol Sala	Otras Secciones	RLM y Otros	Total
<b>OPERACIONES CONTINUADAS</b>										
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>597.923</b>	<b>1.619</b>	<b>13.548</b>	<b>16.922</b>	<b>2.084</b>	<b>443</b>	<b>1.329</b>	<b>988</b>	<b>161.071</b>	<b>795.927</b>
Ingresos por competiciones	116.197	68	2.879	4.420	183	27	258	12	(70)	123.974
Ingresos por abonados y socios	44.945	-	-	820	33	4	19	-	19.720	65.541
Ingresos por retransmisiones y derechos televisivos	203.903	433	1.956	5.390	836	-	21	-	3.543	215.882
Ingresos por comercialización y publicidad	232.622	1.117	8.704	6.249	1.022	412	1.029	976	138.004	390.135
Ingresos por prestación de servicios	256	1	9	43	10	-	2	-	74	395
<b>Varia. de las existencias de productos acabados y en curso de fabricación</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10.220</b>	<b>10.220</b>
<b>Trabajos realizados por la empresa por su activo</b>	<b>(2.007)</b>	<b>(724)</b>	<b>(792)</b>	<b>(863)</b>	<b>(465)</b>	<b>(218)</b>	<b>(855)</b>	<b>(786)</b>	<b>(52.462)</b>	<b>(58.672)</b>
<b>Aprovisionamientos</b>	<b>(1.441)</b>	<b>(589)</b>	<b>(554)</b>	<b>(463)</b>	<b>(383)</b>	<b>(181)</b>	<b>(303)</b>	<b>(776)</b>	<b>(50.044)</b>	<b>(54.734)</b>
Consumos de material deportivo	(1.441)	(589)	(554)	(463)	(383)	(181)	(303)	(776)	(50.044)	(54.734)
Otros consumos y gastos externos	(566)	(135)	(238)	(400)	(82)	(37)	(52)	(10)	(1.225)	(2.745)
Trabajos realizados por otra empresa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos	-	-	-	-	-	-	-	-	(1.193)	(1.193)
<b>Otros ingresos de explotación</b>	<b>5.140</b>	<b>735</b>	<b>585</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>163</b>	<b>3.036</b>	<b>9.729</b>
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	5.140	735	231	36	3	-	-	1	2.839	8.985
Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	-	-	354	-	13	-	18	162	197	744
<b>Gastos de personal</b>	<b>(473.633)</b>	<b>(25.830)</b>	<b>(9.448)</b>	<b>(38.879)</b>	<b>(7.467)</b>	<b>(2.356)</b>	<b>(4.578)</b>	<b>(1.525)</b>	<b>(62.007)</b>	<b>(625.723)</b>
Sueldos y salarios del personal deportivo	(469.769)	(22.426)	(8.267)	(37.670)	(6.832)	(1.908)	(3.998)	(1.249)	(3.488)	(555.005)
Sueldos y salarios del personal no deportivo	(2.796)	(1.064)	(333)	(519)	(134)	(138)	(148)	-	(46.212)	(51.344)
Cargas sociales	(1.018)	(2.308)	(846)	(691)	(499)	(310)	(430)	(276)	(11.028)	(17.392)
Provisiones	(50)	(34)	(2)	(9)	(2)	(2)	(2)	-	(1.281)	(1.382)
<b>Otros gastos de explotación</b>	<b>(117.253)</b>	<b>(6.749)</b>	<b>(3.808)</b>	<b>(8.045)</b>	<b>(2.095)</b>	<b>(840)</b>	<b>(1.004)</b>	<b>(1.402)</b>	<b>(139.897)</b>	<b>(281.293)</b>
Servicios exteriores	(62.146)	(2.985)	(1.336)	(2.092)	(517)	(327)	(287)	(342)	(91.919)	(161.949)
Tributos	(1.912)	-	-	(6)	-	-	-	-	(1.127)	(3.045)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	(774)	-	-	(1.229)	(60)	-	-	-	(2.102)	(4.165)
Pérdidas por deterioro de créditos por operaciones comerciales	(774)	-	-	(1.229)	(60)	-	-	-	(4.623)	(6.686)
Reversión del deterioro de créditos por operaciones comerciales	-	-	-	-	-	-	-	-	2.521	2.521
Desplazamientos	(3.521)	(1.484)	(1.296)	(2.199)	(1.097)	(282)	(453)	(553)	(552)	(11.437)
Gastos por adquisición de jugadores	(502)	(396)	(2)	(36)	-	-	(270)	-	-	(1.008)
Otros gastos de gestión corriente	(48.598)	(1.886)	(1.274)	(2.481)	(421)	(231)	(264)	(237)	(44.297)	(99.689)
<b>Amortización del inmovilizado</b>	<b>(84.608)</b>	<b>(4.179)</b>	<b>(137)</b>	<b>(546)</b>	<b>(309)</b>	<b>-</b>	<b>(25)</b>	<b>-</b>	<b>(34.291)</b>	<b>(124.095)</b>
<b>Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otros</b>	<b>70</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>76</b>
<b>Exceso de provisiones</b>	<b>-</b>	<b>1.002</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10.844</b>	<b>11.846</b>
<b>Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado</b>	<b>(41.155)</b>	<b>(5.054)</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>(180)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>398.101</b>	<b>351.726</b>
Deterioros y pérdidas	(1.701)	(2.464)	-	-	(180)	-	-	-	-	(4.345)
Pérdidas por deterioro inmovilizado intangible deportivo	(22.818)	(3.386)	-	-	(180)	-	-	-	-	(26.384)
Pérdidas por deterioro inmovilizado material	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Reversión deterioro inmovilizado intangible deportivo	20.774	922	-	-	-	-	-	-	-	21.696
Reversión deterioro inversiones inmobiliarias	343	-	-	-	-	-	-	-	-	343
Resultados por enajenaciones y otros	(39.454)	(2.590)	14	-	-	-	-	-	398.101	356.071
Pérdidas inmovilizado material	-	-	-	-	-	-	-	-	(161)	(161)
Beneficios inmovilizado material	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pérdidas inmovilizado intangible	-	-	-	-	-	-	-	-	(685)	(685)
Beneficios inmovilizado intangible	-	-	-	-	-	-	-	-	398.947	398.947
Pérdidas inmovilizado intangible deportivo	(53.685)	(2.911)	-	-	-	-	-	-	-	(56.596)
Beneficios inmovilizado intangible deportivo	14.231	321	14	-	-	-	-	-	-	14.566
<b>Otros</b>	<b>(8.217)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(25.270)</b>	<b>(228)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(2.102)</b>	<b>(35.817)</b>
Pérdidas extraordinarias	(8.217)	-	-	(25.270)	(228)	-	-	-	(2.227)	(35.942)
Otros ingresos extraordinarios	-	-	-	-	-	-	-	-	125	125
<b>Resultado por la pérdida de control de participaciones consolidadas</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>208.163</b>	<b>208.163</b>
Resultado por la pérdida de control de una dependiente	-	-	-	-	-	-	-	-	208.163	208.163
<b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>	<b>(123.740)</b>	<b>(39.174)</b>	<b>(138)</b>	<b>(56.645)</b>	<b>(8.644)</b>	<b>(2.971)</b>	<b>(4.615)</b>	<b>(2.562)</b>	<b>502.835</b>	<b>284.148</b>
<b>Ingresos financieros</b>	<b>505</b>	<b>118</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6.116</b>	<b>6.739</b>
<b>De participaciones en instrumentos de patrimonio</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
En empresas del grupo y asociadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De terceros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>De valores negociables y otros instrumentos financieros</b>	<b>505</b>	<b>118</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6.116</b>	<b>6.739</b>
De empresas del grupo y asociadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De terceros	505	118	-	-	-	-	-	-	6.116	6.739
<b>Gastos financieros</b>	<b>(2.565)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(29.557)</b>	<b>(32.122)</b>
Por deudas con empresas del grupo y asociadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Por deudas con terceros	(2.565)	-	-	-	-	-	-	-	(29.557)	(32.122)
Por actualización de provisiones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variación de valor razonable en instrumentos financieros</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Beneficio en la valoración de Instrumentos Financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pérdida en la valoración de Instrumentos Financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Diferencias de cambio</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(1.618)</b>	<b>(1.618)</b>
Diferencias positivas de cambio	-	-	-	-	-	-	-	-	1.416	1.416
Diferencias negativas de cambio	-	-	-	-	-	-	-	-	(3.034)	(3.034)
<b>Deterioro y resultado por enajenación de instrumentos financieros</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>185.750</b>	<b>185.750</b>
Beneficios por participaciones en activos financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	182.939	182.939
Pérdidas por participaciones en activos financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	(7.209)	(7.209)
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>(2.060)</b>	<b>118</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>160.871</b>	<b>158.729</b>
Participación en beneficios (pérdidas) de sociedades PE	-	-	-	-	-	-	-	-	74	74
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>	<b>(125.800)</b>	<b>(39.056)</b>	<b>(138)</b>	<b>(56.645)</b>	<b>(8.644)</b>	<b>(2.971)</b>	<b>(4.615)</b>	<b>(2.562)</b>	<b>663.380</b>	<b>422.949</b>
Impuestos sobre beneficios	-	-	-	-	-	-	-	-	(119.238)	(119.238)
<b>RESULTADO CONSOLIDADO DEL PERIODO</b>	<b>(125.800)</b>	<b>(39.056)</b>	<b>(138)</b>	<b>(56.645)</b>	<b>(8.644)</b>	<b>(2.971)</b>	<b>(4.615)</b>	<b>(2.562)</b>	<b>544.142</b>	<b>303.711</b>

Este anexo forma parte integrante de la Nota 22 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas, según la ley 10/1990, 15 de octubre, del deporte y RD 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas.

## Anexo 5

### Gastos de Personal del Real Madrid Temporada 2022/2023

La siguiente imagen de una tabla muestra la distribución de los gastos de personal del Real Madrid durante la temporada 2022/2023. Los datos están divididos entre sueldos y salarios, derechos de imagen, indemnizaciones, primas colectivas, seguridad social y otras cargas sociales para las diferentes secciones del club, tanto de fútbol como de baloncesto.

#### 17.3 GASTOS DE PERSONAL

La distribución por secciones del gasto de personal es la siguiente:

#### EJERCICIO 2022/2023

MILES €	SUELDOS Y SALARIOS	DERECHOS IMAGEN	INDEMNIZ./BAJAS	PRIMAS COLECTIVAS	SEGURIDAD SOCIAL	OTRAS CARGAS SOCIALES	TOTAL GASTOS DE PERSONAL
Jugadores y técnicos 1º equipo fútbol	309.526	-	6.221	(2.341)	443	974	314.823
Personal 1º equipo fútbol no inscribible	3.618	-	3.650	316	198	-	7.782
Jugadores y técnicos 2º equipo fútbol	6.809	-	-	110	454	-	7.373
Jugadores y técnicos categorías inferiores fútbol	8.181	-	18	-	1.489	1.852	11.540
Jugadoras y técnicos sección femenina	3.395	-	18	-	806	524	4.743
Personal no deportivo	58.845	-	5	-	7.308	1.020	67.178
<b>Total Fútbol</b>	<b>390.374</b>	<b>-</b>	<b>9.912</b>	<b>(1.915)</b>	<b>10.698</b>	<b>4.370</b>	<b>413.439</b>
Jugadores y técnicos Baloncesto	28.805	-	50	6.712	470	1.063	37.100
Personal no deportivo baloncesto	2.023	-	-	-	139	-	2.162
<b>Total Baloncesto</b>	<b>30.828</b>	<b>-</b>	<b>50</b>	<b>6.712</b>	<b>609</b>	<b>1.063</b>	<b>39.262</b>
<b>TOTAL GASTO DE PERSONAL</b>	<b>421.202</b>	<b>-</b>	<b>9.962</b>	<b>4.797</b>	<b>11.307</b>	<b>5.433</b>	<b>452.701</b>

Fuente: Memoria Real Madrid, 2023

## Anexo 6

### Gastos de Personal del Real Madrid Temporada 2021/2022

La siguiente imagen de una tabla detalla la distribución de los gastos de personal del Real Madrid durante la temporada 2021/2022. Similar al anexo anterior, se incluyen los costos asociados a sueldos y salarios, derechos de imagen, indemnizaciones, primas colectivas, seguridad social y otras cargas sociales para las diferentes secciones del club.

#### EJERCICIO 2021/2022

MILES €	SUELDOS Y SALARIOS	DERECHOS IMAGEN	INDEMNIZ./BAJAS	PRIMAS COLECTIVAS	SEGURIDAD SOCIAL	OTRAS CARGAS SOCIALES	TOTAL GASTOS DE PERSONAL
Jugadores y técnicos 1º equipo fútbol	338.574	1.860	19.160	35.113	486	861	396.054
Personal 1º equipo fútbol no inscribible	2.568	-	3.000	658	180	-	6.406
Jugadores y técnicos 2º equipo fútbol	7.286	-	-	-	427	-	7.713
Jugadores y técnicos categorías inferiores fútbol	6.462	-	303	20	1.356	1.813	9.954
Jugadoras y técnicos sección femenina	2.025	-	47	-	380	19	2.471
Personal no deportivo	48.435	-	298	-	5.479	842	55.054
<b>Total Fútbol</b>	<b>405.350</b>	<b>1.860</b>	<b>22.808</b>	<b>35.791</b>	<b>8.308</b>	<b>3.535</b>	<b>477.652</b>
Jugadores y técnicos Baloncesto	31.737	573	2.900	2.700	416	825	39.151
Personal no deportivo baloncesto	1.946	-	-	150	131	-	2.227
<b>Total Baloncesto</b>	<b>33.683</b>	<b>573</b>	<b>2.900</b>	<b>2.850</b>	<b>547</b>	<b>825</b>	<b>41.378</b>
<b>TOTAL GASTO DE PERSONAL</b>	<b>438.645</b>	<b>2.433</b>	<b>26.096</b>	<b>38.641</b>	<b>8.855</b>	<b>4.360</b>	<b>519.030</b>

Fuente: Memoria Real Madrid, 2022