

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche



Trabajo Fin de Grado

**“LA LUCHA CONTRA LA DIFERENCIA SALARIAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES FUTBOLISTAS”**

Alumna: Camila Pasquale Troncoso

Tutora: Nuria Reche Tello

Grado en Derecho

Curso académico 2022/2023

*“Por todas las que antes lucharon para que podamos estar donde estamos hoy, por las que estamos ahora,
y por todas las que vendrán.” (FUTPRO)*



RESUMEN

Con este trabajo, lo que se ha pretendido es analizar cuál es la situación de la brecha salarial entre las mujeres y hombres futbolistas en nuestro país.

En cuanto a los temas que se han tratado, diferenciamos el trabajo en dos bloques. En primer lugar, se realiza una aproximación a los instrumentos legales vigentes que regulan la brecha salarial desde el ámbito internacional, europeo y, finalmente, estatal. Además, se aborda la regulación del fútbol femenino en España. En la segunda parte, nos adentramos en la situación real de las jugadoras españolas, profundizando en su crecimiento y los logros conseguidos en las últimas décadas. También comparamos la situación que viven los futbolistas masculinos en España con la de las futbolistas femeninas en otros países que son un ejemplo de a dónde se pretende llegar.

ABSTARCT

The purpose of this study was to analyze the gender pay gap situation among male and female football players in our country.

Regarding the topics covered, the work is divided into two main sections. Firstly, an overview is provided of the current legal instruments that regulate the gender pay gap on an international, european, and national level. Additionally, the study evaluates the regulation of women's football in Spain. Moving forward from that original point, we delve into the actual situation of Spanish female players, examining their growth and achievements over the past decades. Furthermore, a comparison is made between the situation of male footballers in Spain and that of female footballers in other countries that serve as examples of the desired outcome.

PALABRAS CLAVE:

Salario, fútbol, mujeres, equidad, profesional, legislación, normativa, deporte.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO.	6
A. Concepto de brecha salarial.	6
B. Normativa en materia de diferencia salarial entre hombres y mujeres	8
1. Ámbito internacional.	8
2. Ámbito de la Unión Europea.	11
3. Ámbito Estatal.....	14
a) Normativa en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres, aplicable a las mujeres futbolistas en España.....	14
b) Normativa contra la diferencia salarial por género en el fútbol.	17
c) El primer Convenio Colectivo para el fútbol femenino.....	19
III. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES FUTBOLISTAS. 21	
A. La situación actual en España.....	21
1. Comparación entre los hombres y las mujeres futbolistas en España.	25
a) El salario mínimo.	26
b) Ser padre en el fútbol.....	28
2. Creación de la Asociación para mujeres futbolistas: FUTPRO, Bienvenidas al cambio.	30
B. Una comparativa con la situación en otros países.	32
1. El fútbol femenino en los países Nórdicos.	33
2. El fútbol femenino en Nueva Zelanda.	34
3. El fútbol femenino en EEUU.....	35
IV. CONCLUSIONES	37
V. BIBLIOGRAFÍA	40
VI. WEBGRAFÍA.....	41
VII. NORMATIVA CONSULTADA	44
VIII. ANEXOS: Imágenes de apoyo.....	47

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un tema muy presente hoy en día en nuestra sociedad, en especial en materia de desigualdad salarial. La brecha salarial expresa la desigualdad, en un mismo trabajo o características muy similares, entre dos personas. Existen diversas maneras para cuantificarla, dependiendo del ámbito en el que nos encontremos y el método que utilicemos este porcentaje podría variar, no obstante, todos los resultados apuntan a una realidad, siempre se muestra en perjuicio para la mujer. Esta desigualdad existe en diferentes esferas de nuestra sociedad, y en el deporte no es una excepción.

La introducción de la mujer como deportista profesional ha sido una labor costosa. En la actualidad, podría considerarse que nos encontramos en un punto de inflexión. En los últimos años, las mujeres han realizado un progreso notable como deportistas profesionales, incluso en deportes que tradicionalmente se consideraban masculinos. El fútbol es un ejemplo de ello, siendo uno de los deportes con unos estereotipos muy fuertemente establecidos. Las mujeres han conseguido grandes logros, demostrando que en el deporte no deben existir límites de género.

Actualmente, el éxito del fútbol femenino lo encontramos en grandes competiciones, va consiguiendo cada día más popularidad y sonoridad, pero a pesar de sus grandes éxitos, la lucha por la igualdad aún continúa. Siguen existiendo grandes diferencias con respecto a los jugadores masculinos, y una de las mayores es la brecha salarial. Es preocupante observar la diferencia en los salarios entre mujeres y hombre que practican el mismo deporte, incluso en las mismas categorías y clubes.

El objeto de este trabajo es el estudio de la brecha salarial entre mujeres y hombres deportistas, concretamente en el fútbol, desde una perspectiva jurídica. Se pretende identificar las medidas existentes y proponer unas nuevas para promover la igualdad de género en el fútbol.

Este estudio es especialmente relevante desde el punto de vista jurídico, siendo la igualdad uno de los principios que rigen en nuestro Estado de Derecho. Dividimos la estructura de este trabajo en dos apartados.

En un primer lugar, analizaremos el concepto de brecha salarial entre mujeres y hombres, así como los instrumentos legales existentes y su evolución a nivel internacional, europeo y

estatal que tienen por objeto la abolición de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en un mismo empleo.

En segundo lugar, destacaremos la inclusión de la mujer en el deporte, en concreto la mujer en el fútbol a nivel profesional, y las desigualdades existentes con jugadores profesionales masculinos.

II. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO.

A. Concepto de brecha salarial.

Para comenzar, es importante definir y contextualizar el término brecha salarial. Esta se refiere a la diferencia en los ingresos entre dos personas que realizan el mismo trabajo o trabajos similares. Esta diferencia suele aparecer entre los salarios de las mujeres y los hombres. Estas disparidades salariales son el resultado de factores sociales, económicos y culturales que han llevado a una discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral. La Comisión Europea define la brecha salarial de género como: la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto.

Según el último estudio realizado por el INE¹, el salario medio anual en 2020 de las mujeres era 4.960.-€ inferior anualmente al de los hombres. A pesar de esto, vemos como esta brecha se ha ido reduciendo con el paso de los años.

Para poder explicar su origen, partimos de diferentes teorías y perspectivas que se han propuesto para explicar la brecha salarial que muy a grandes rasgos explicamos a continuación.

1. *Teoría del capital humano.* Se mantiene que los empleados con mayor formación, experiencia y habilidades tienen mayor capacidad para adaptarse al mercado laboral y, por ende, deben recibir mayores retribuciones. (Becker, 1962)

Según esta perspectiva, los hombres poseen más capital humano que las mujeres, debido a factores como pueden ser la discriminación, falta de recursos financieros, falta de apoyo, etc. Esta teoría es aplicada no solo a las mujeres, sino también a trabajadores de ciertos orígenes étnicos o culturales.

- Véase el Instituto Nacional de Estadística en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287 (Consultado en mayo de 2023)

En la actualidad, vemos que esta teoría ya no es tan apoyada como lo era hace unos años atrás.

2. *Teoría de la segregación ocupacional.* Sugiere que las mujeres y los hombres eligen diferentes tipos de trabajo y carreras. Explica que esta tendencia se debe a varios factores, como podrían ser la falta de modelos femeninos en determinados sectores.

Esta segregación ocupacional ha tenido un efecto significativo a la hora de estudiar los diferentes motivos de la brecha salarial.

La falta de oportunidad de desarrollo y formación puede dar lugar a que las mujeres que trabajan en sectores en los que se paga menos, tengan menos oportunidades de progresar. (Nicolás, López y Riquelme, 2007)

3. *Teoría de la discriminación.* Esta teoría se centra en explicar cómo la discriminación en el ámbito laboral puede influir en las diferencias salariales entre los trabajadores. Quiere decir que, algunas empresas discriminan a ciertos trabajadores por razón de género, orientación sexual, origen, edad, etc., a pesar de ser trabajadores que comprenden similares habilidades y formación, pero con diferentes características.

Esta discriminación se expone de distintas formas, como pueden ser limitaciones a la hora de acceder a nuevas oportunidades de ascenso, pago desigual por un mismo trabajo, entre otras.

La razón de este tipo de discriminación es muy variada, puede ser voluntaria o involuntaria. La discriminación involuntaria suele ser la más común, son acciones o actitudes discriminatorias sin intenciones maliciosas o conscientes, a diferencia de la discriminación voluntaria, donde sí existe una intención deliberada. La discriminación involuntaria se debe a los estereotipos, educación, falta de conciencia o incluso prejuicios que se nos han inculcado a lo largo de los años en la sociedad. Como ejemplo de estos prejuicios sociales podríamos destacar a la mujer en ciertos deportes o incluso a su papel en la ciencia, estereotipos que incluso a día de hoy vemos muy marcados. (Sanchez, Uriguen y Vega, 2021)

4. *Teoría del techo de cristal.* Existen barreras invisibles que resultan un impedimento para que las mujeres puedan acceder a los puestos más altos de la jerarquía laboral. Aunque se considera que el acceso a cargos más altos debería estar al alcance de todos según sus conocimientos, capacidades, formación, en la realidad, siguen siendo inalcanzables para la mayoría de las mujeres. (Meza, 2018)

Hay que destacar que existe una innumerable cantidad de teorías sobre la existencia de la brecha salarial y aun así ninguna logra explicarla completamente. Probablemente, para poder extraer la realidad sobre la misma debemos utilizar una combinación de varios factores. Además, esta diferencia salarial entre mujeres y hombres varía según el país, circunstancias y diferentes sectores, por lo que entendemos que según cada situación podemos encontrar diferentes causas para este problema común.

Estas teorías pretenden entender las causas que han contribuido a la diferencia salarial entre los diferentes grupos, pero debemos destacar que nunca deben ser utilizadas como método de justificación de la misma. Es muy importante admitir que todo merecemos una igualdad de oportunidades real y efectiva y, de ningún modo, debe defenderse la existencia de la brecha salarial.

B. Normativa en materia de diferencia salarial entre hombres y mujeres

1. Ámbito internacional.

Tanto de forma indirecta como directa, la brecha salarial se ha intentado combatir desde numerosos instrumentos internacionales.

En el ámbito internacional, destacamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos² la cual enaltece en su articulado la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo en su artículo 23.2 “*Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”³, en el que se reconoce el derecho a la igualdad retributiva por trabajos iguales.

Siguiendo en el terreno internacional nos encontramos con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁴, se considera uno de los principales instrumentos internacionales en materia de derechos de las mujeres, exigiendo a los Estados firmantes que tomen las medidas pertinentes para garantizar la aplicación efectiva de estos derechos “*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas*

² Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

³ Artículo 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

⁴ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

*para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos (...)*⁵

Ponemos especial énfasis en los Convenios creados por la OIT en cuanto a derechos de las mujeres trabajadoras.

El Convenio 100 de la OIT⁶ fue creado especialmente para promover el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.⁷ En su artículo 2 *“Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”*⁸ Vemos en este artículo como la OIT exige a los miembros firmantes del convenio promover y en su medida garantizar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en trabajos que tengan un mismo valor. Pero vemos posteriormente que pueden darse ciertas diferencias entre el salario de personas que realizan un trabajo similar, pero esas diferencias nunca pueden estar basadas en el sexo de los trabajadores (OIT, 2006). Artículo 3.3 *“Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse no deberán considerarse, contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”*⁹ Lo que pretende dar a entender este artículo es que efectivamente pueden existir diferencias entre los salarios de dos personas con un similar trabajo, pero estas diferencias deben atribuirse a evaluaciones objetivas del desempeño del mismo, nunca por razón de sexo. Entendemos por evaluación objetiva a aquella evaluación y clasificación de un puesto de trabajo fundamentado en un criterio imparcial y justo. Con estas evaluaciones se suele estudiar la calidad del trabajo desempeñado por una persona y en su caso otorgar un aumento por su buen rendimiento.

Posteriormente, se adoptó el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación¹⁰, éste prohíbe la discriminación en todas sus formas, podemos destacar su artículo 1.1 en el cual vemos que se abarcan cualquier tipo de discriminación o distinción que

- Véase en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf (Consultado en mayo de 2023)

⁵ Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

⁶ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (100), adoptado el 29 de junio de 1951.

⁷ *Promoviendo la igualdad de género*, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

⁸ Artículo 2.1 del Convenio sobre igualdad de remuneración (100), adoptado el 29 de junio de 1951.

⁹ Artículo 3 del Convenio sobre igualdad de remuneración (100), adoptado el 29 de junio de 1951.

¹⁰ Convenio sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación (111), adoptado el 25 de junio de 1958.

pueda alterar la igualdad de oportunidades en materia de empleo. Artículo 1.1. *“A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiado”*¹¹. Pero también debemos destacar ciertos matices, como en el siguiente punto del mismo artículo, el cual viene a decir que no se considerará discriminación si a una persona no se la acepta en un puesto de trabajo por no cumplir con los requisitos del mismo. Sin embargo, subrayamos que, de ningún modo se podrá justificar el rechazo al puesto de trabajo de una persona alegando que no cumple con los requisitos, cuando realmente lo que se está haciendo es encubrir un acto discriminatorio. Este convenio no se limita únicamente a prohibir la discriminación en el empleo sino, obliga a los Estados firmantes a realizar acciones para suprimirla, además de fomentar la igualdad.¹²

El tercer convenio a destacar, es el Convenio 156¹³ sobre trabajadores con responsabilidades familiares¹⁵. Se trata de un convenio creado por el aumento de los inconvenientes que significa el compaginar trabajo y familia. En este caso, generalmente vemos que las más agraviadas suelen ser las mujeres, ya sea por el cuidado de los hijos e hijas, familiares o del hogar, roles que debido a los ideales creados por la sociedad a día de hoy aún seguimos encontrando, cierto es que gracias a medidas como las establecidas en este convenio y la lucha por la igualdad de la mujer, vemos desaparecer un poco más cada día.

Como artículos más relevantes de este convenio podríamos destacar el artículo 3.1 *“1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”*¹⁴. Este artículo viene a decir que, todas las personas que tienen responsabilidades

¹¹ Artículo 1.1 del Convenio sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación (111), adoptado el 25 de junio de 1958.

¹² Artículo 12 del Convenio sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación (111), adoptado el 25 de junio de 1958.

¹³ Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (156), adoptado el 23 de junio de 1981.

¹⁴ Artículo 3.1 del Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (156), adoptado el 23 de junio de 1981.

familiares, tienen derecho a tener las mismas oportunidades en el empleo. En este mismo sentido, en el mismo convenio se establece que nunca un trabajador o trabajadora podrá ser despedido por motivo de sus responsabilidades familiares¹⁵.

Por último, el convenio 183 sobre la protección de la maternidad¹⁶ considerado también especialmente relevante en materia sobre la brecha salarial, ya que ha sido y es, uno de los principales motivos de discriminación hacia las trabajadoras. Este convenio establece los principios fundamentales sobre protección a la maternidad, englobando la salud tanto de la madre como del hijo o hija. (OIT, 2006)

Cabe destacar que esta normativa, será vinculante en el momento en que se ha ratificado o adoptado y será obligatoria para los Estados firmantes, pero su empleo efectivo dependerá de la voluntad de la sociedad, es decir, su cumplimiento requiere de la cooperación y el apoyo de los ciudadanos, si estos no tienen voluntad de cumplirla puede causar la imposibilidad de su implementación efectiva, a pesar de la existencia de las medidas de control existentes para su cumplimiento.

2. **Ámbito de la Unión Europea.**

En primer lugar, hacer una mención a Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales¹⁷ que, si bien es cierto que no forma parte de la legislación europea ya que pertenece al Consejo de Europa (organismo diferente) es importante insistir en su artículo 14 el cual establece *“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”*¹⁸, en el cual se destaca la prohibición de toda discriminación.

Ahora sí, centrándonos en la esfera de la Unión, en cuanto a brecha salarial, otra normativa especialmente relevante es la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores¹⁹, que, a pesar de no ser vinculante, se convirtió en un referente para el

¹⁵ Artículo 8 del Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (156), adoptado el 23 de junio de 1981.

¹⁶ Convenio sobre Protección de la Maternidad, adoptado el 15 de junio de 1952.

¹⁷ Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en Roma a 4 de noviembre de 1950

¹⁸ Artículo 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en Roma a 4 de noviembre de 1950.

¹⁹ Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en Estrasburgo a 9 de diciembre de 1989.

desarrollo de medidas posteriores, ya que incorpora la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres como uno de los derechos fundamentales.

Posteriormente, con el Tratado de Ámsterdam de 1997²⁰, se incluye por primera vez la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Este tratado fue un instrumento de ratificación, en el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de la Comunidad Europea. En concreto, su artículo 119 establece que “*Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (...)*”²¹, en el que no solo define la palabra “retribución”, sino también el significado de “igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo”, además de permitir a los Estados miembros adoptar medidas para ofrecer ventajas destinadas a facilitar al sexo menos representado.

Otro tratado relevante de nombrar es el Tratado de Lisboa²², que refuerza el empeño de la Unión Europea en la lucha de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Este tratado incluye destacables directrices relacionadas con la igualdad. En su articulado encontramos desde un primer momento, referencias a la no discriminación, la justicia y en concreto la igualdad entre mujeres y hombres. Como podemos ver en su artículo 8 “*La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos*”²³. Destacamos su artículo 6, en el que se reconocen los derechos, libertades y principios de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁴, incluye en su título III la igualdad en términos generales, en relación a la igualdad de sexo en el empleo encontramos el artículo 23 “*La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.*”²⁵.

Por otro lado, nos encontramos con la Directiva 2006/54/CE²⁶, instrumento clave en la defensa de la igualdad en el ámbito laboral. Esta Directiva, refunde varias anteriores como la

- Vease en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es (Consultado en mayo de 2023)

²⁰ Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

²¹ Artículo 119 del Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

²² Tratado de Lisboa por el que se modifican el tratado de la unión europea y el tratado constitutivo de la comunidad europea, en Lisboa a 13 de diciembre de 2007.

²³ Artículo 8 del Tratado de Lisboa por el que se modifican el tratado de la unión europea y el tratado constitutivo de la comunidad europea, en Lisboa a 13 de diciembre de 2007.

²⁴ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000.

²⁵ Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000.

²⁶ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Directiva 75/117/CEE²⁷, que fijaba el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y formación. La directiva 76/207/CEE²⁸ que sustituyó a la anterior, con un principio de igualdad mucho más amplio incluyendo, por ejemplo, las condiciones de trabajo. Por último, refunde la Directiva 2004/113/CE²⁹ que establece la igualdad, pero incluye también el acceso a bienes y servicios y a su suministro.

Por lo tanto, con esta Directiva se simplifica y mejora la legislación comunitaria, añadiendo definiciones, nuevas prohibiciones, obligaciones para los Estados firmantes, reforzando así el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

En los últimos años, la Unión Europea ha aprobado nuevos instrumentos legales en esta materia, como la Estrategia para la igualdad de género³⁰, el objetivo de esta estrategia es, como dice la Comisión Europea, *“avanzar hacia una Europa más igualitaria en materia de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos”*. El fin de la misma, es abordar la brecha salarial en el mercado laboral, conseguir que haya una igualdad en los sectores económicos, eliminar la violencia de género y los estereotipos.

Desde la creación de esta estrategia hasta la actualidad, son varios los resultados conseguidos como por ejemplo, La Propuesta de medidas vinculantes de transparencia salarial³¹ del 4 de marzo de 2021; La Comisión Europea adopta el 8 de marzo de 2022 una nueva propuesta de Directiva a escala de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; Tras 10 años de negociación el 22 de noviembre de 2022 se adopta la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración. (Comisión Europea, 2023)

Una realidad es que la Unión Europea ha sido una gran influyente en cuanto a normativa para abordar la brecha salarial. Mediante estas medidas, no solo se procura asegurar el respeto

²⁷ Directiva 75/117/CEE del Consejo, del 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

²⁸ Directiva 76/207/CEE del Consejo, del 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

²⁹ Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

³⁰ Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, en Bruselas a 5 de marzo de 2020.

³¹ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.

de los derechos fundamentales, sino encaminarse hacia una sociedad más igualitaria y justa, favoreciendo a todos los ciudadanos por igual.

3. **Ámbito Estatal.**

La brecha salarial entre mujeres y hombres es una realidad existente a nivel internacional, incluso en España. Aun así, en nuestro país, son diversos los instrumentos legales que defienden la igualdad entre hombres y mujeres, destinadas a garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, además de promover la transparencia entre otras cosas, comenzando desde la Constitución Española de 1978, ya que anteriormente eran pocas las medidas legales que reconocían una serie de derechos no solo para los hombres sino también para las mujeres.

- a) *Normativa en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres, aplicable a las mujeres futbolistas en España.*

Como hemos mencionado, antes de la Constitución de 1978 las mujeres carecían de protección legal en materia de igualdad de género en España. La mujer se consideraba inferior al hombre y prácticamente no tenían acceso al empleo o a la educación.

En la Constitución Española de 1978³², no se aborda el tema de la brecha salarial entre mujeres y hombres de manera explícita, pero vemos una clara sujeción del legislador al principio de igualdad en numerosas ocasiones, explícitas o implícitas³³. En su artículo 14 establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Este, es un ejemplo de las bases sobre la igualdad en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Asimismo, la Constitución ordena el deber y el derecho al trabajo. En su artículo 35, se concreta el derecho al trabajo, a una remuneración suficiente y que en ningún caso puedan hacerse discriminaciones por razón de sexo, *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, 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”*. También en su artículo 9.2 obliga a los poderes públicos

³² Constitución española, aprobada por Las Cortes, publicada el 29 de diciembre de 1978.

³³ RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel y FERNANDEZ LÓPEZ, M^a. Fernanda, *Igualdad y discriminación*, temas clave de la Constitución Española, Madrid: Editorial Tecnos, S.A 1986, pp. 36.

a promover condiciones de igualdad y libertad de manera real y efectiva, y de apartar aquello que lo impida o dificulte.

Un instrumento legal a destacar es el Estatuto de Trabajadores³⁴, ya que es la ley básica y principal en materia laboral en España. En su artículo 4.2.c establece “*c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español*”³⁵. Vemos desde un primer momento en su articulado, la prohibición de la discriminación por razones de sexo. Más tarde, en su artículo 17 vuelve a incidir en lo mismo, pero extendiéndose, estableciendo el principio de no discriminación directa o indirecta en relaciones laborales, incluso en su apartado 4 añade la posibilidad que, sin perjuicio de lo anterior, se podrán tomar medidas para favorecer el acceso a las mujeres a todas las profesiones, al mismo tiempo que se podrán admitir reservas en las condiciones de contratación, es decir, en una situación de idoneidad, tenga preferencia la persona del sexo menos representado.³⁶

Para continuar, relacionado con la remuneración, entre otros encontramos el artículo 28 en el cual se obliga a los empresarios a pagar por un trabajo de igual valor, la misma retribución, sin que quepa ningún tipo de discriminación. Además, después de la reforma 6/2019³⁷ por la que se pretenden conseguir mayores garantías en materia de igualdad entre mujeres y hombres trabajadores, se modifican varios artículos, como el apartado 3 del artículo 22, que exige que no exista ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, cuando se definan los grupos profesionales.

Otra ley a tener muy en cuenta es la Ley Orgánica 3/2007³⁸ se trata de una ley fundamental en la lucha contra la discriminación por razón de género, proclama como principio básico la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El reto de esta Ley es hacer que la igualdad no sea únicamente una igualdad formal, sino también una igualdad real. (Bengoechea, 2010)

³⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³⁵ Artículo 4.2.c del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³⁶ Artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³⁷ Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

³⁸ Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

Encontramos la definición de igualdad de trato en su artículo 3 como *“supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*³⁹

Se introduce la obligación de las empresas de más de 50 trabajadores a realizar Planes de Igualdad; a aplicar en la retribución el principio de igualdad de trato, así como la eliminación de las diferencias salariales deben ser perseguidas por los Poderes Públicos.

La Ley Orgánica 3/2007 ha sentado unas bases para continuar con el desarrollo de nuevos instrumentos para frenar las desigualdades en el empleo entre mujeres y hombres en España.

Entre otras, encontramos el Real Decreto-Ley 6/2019 complemento de la Ley Orgánica 3/2017 que hemos mencionado anteriormente, su objetivo es conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, busca dar un paso más hacia la plena igualdad en la sociedad, introduciendo siete artículos *“que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.”*⁴⁰ Incluyó varias reformas a la citada LO 3/2017, al Estatuto de Trabajadores en el cual resumidamente se pretende *“remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación”*⁴¹. También introdujo modificaciones en la regulación de los Planes de igualdad y su registro, estableciendo obligaciones como: que sean realizados por empresas de más de 50 trabajadores, llevar a cabo auditorias para reconocer situaciones de discriminación, crear una comisión reguladora cuya función es la de acordar el contenido del Plan de Igualdad, formada por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Otra de las novedades que introduce, es la obligación llevar un registro de los salarios medios, extras y complementos, separados por sexo y grupo o categoría profesional, es decir, por puestos de trabajo iguales o de igual valor. En caso de que exista en el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, se deberá justificar en el registro que dicha diferencia no está relacionada con el sexo de los trabajadores.

³⁹ Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

⁴⁰ Preámbulo, Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

⁴¹ Preámbulo, Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

En el año 2020 se aprobó el Real Decreto 902/2020⁴², de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, este Real Decreto extiende el contenido del Estatuto de Trabajadores y el Real Decreto-Ley 6/2019. Establece una serie de medidas que las empresas deben cumplir para lograr la igualdad en materia retributiva, para ello utiliza el principio de transparencia retributiva.

Establece que el principio de transparencia retributiva es aquel que “*aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución*”⁴³. Su objetivo es lograr identificar las discriminaciones tanto directas como indirectas, para esto utiliza tres instrumentos: el registro retributivo, la auditoría retributiva y la transparencia en la negociación colectiva.

Podemos destacar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁴⁴, por el cual se proporcionan ayudas económicas, orientado para impulsar la recuperación económica tras la crisis por el COVID-19 entre otras. Este plan incluye una serie de medidas orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, avanzar en igualdad de oportunidades y reducir la brecha salarial.

En estos últimos años, se deduce que un total de 255 normas aprobadas entre enero de 2020 y febrero de 2023 han tenido un impacto positivo a la hora de reducir la desigualdad entre mujeres y hombres. (Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática, 2023)

b) Normativa contra la diferencia salarial por género en el fútbol.

Adentrándonos en el mundo del deporte, son varios los instrumentos legales que encontramos. Destacar la ley 10/1990⁴⁵ actualmente derogada, a pesar de no ser una norma creada para regular las diferencias entre mujeres y hombres, es relevante mencionarla ya que, en cuanto a protección de los deportistas, fue una de las pioneras. El objetivo de la misma, era regular la organización del deporte profesional, debido a que en aquel entonces no existía una cierta diferenciación entre deportistas profesionales de los no profesionales. De esta manera, se consigue que las competiciones comiencen a organizarse y regularse por sus respectivas federaciones.

⁴² Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

⁴³ Artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

⁴⁴ Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), del 16 de junio de 2021.

⁴⁵ Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

Posteriormente, el 30 de diciembre de 2022 se aprueba la nueva ley del deporte⁴⁶, derogando la antigua ley de 1990. En esta ocasión, en su preámbulo se especifica que todo su articulado está inspirado en el principio de igualdad recogido en la Constitución Española, siendo esta, una de las principales diferencias con la ley que deroga, la cual no hacía mención a nada relativo a igualdad y prohibición de discriminación, además del especial papel que se le da a la mujer, haciendo hincapié, a la importancia en la actualidad que tienen las mujeres en el deporte, así con el respaldo de esta ley garantizar la viabilidad y la estabilidad de las mismas en las competiciones en las que participen.

En su artículo 4, a lo largo de su extensión establece que la Administración General del Estado junto con el resto de las Administraciones Públicas, deberá desarrollar políticas que garanticen y creen planes de protección de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el objetivo de estas políticas será concretamente eliminar conductas discriminatorias. También, se incluye en su apartado cuarto que *“Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a realizar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, (...) para la promoción de la igualdad y no discriminación. (...) Dicho informe será de carácter público y se elaborará con la participación de representantes de todos los estamentos miembros de las asambleas de cada federación incluyendo clubes, deportistas, jueces y juezas, así como personal técnico”*⁴⁷

Otro apartado interesante de comentar es el 9, el cual obliga a las federaciones y a las ligas españolas a garantizar un trato igualitario entre ambos sexos, asimismo garantizar la igualdad de las condiciones económicas y laborales entre otras, de una misma especialidad deportiva.

También, se añaden una serie de derechos de las personas deportistas en su artículo 22, como *“La igualdad de trato y oportunidades en la práctica deportiva sin discriminación alguna por razón de sexo, edad, discapacidad, salud, religión, orientación e identidad sexual y expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, seroestatus, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*⁴⁸

-
- Véase: <https://www.rtve.es/deportes/20200219/convenio-colectivo-del-futbol-femenino-acuerdo-historico-para-profesionalizacion-del-sector-tras-17-meses-negociacion/1995955.shtml> (Consultado en mayo de 2023)
 - Véase: <https://efeminista.com/convenio-colectivo-futbol-femenino-boe/> (Consultado en mayo de 2023)
 - Véase: <https://www.mpr.gob.es/precom/notas/Paginas/2023/070323-normas-para-igualdad-mujeres-y-hombres.aspx> (Consultado en mayo de 2023)

⁴⁶ Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte.

⁴⁷ Artículo 51 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte.

⁴⁸ Artículo 22 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte.

Con la entrada en vigor de la nueva Ley del Deporte podemos ver un gran avance normativo en materia de la lucha contra la discriminación por razón de género, estableciendo medidas que pretenden garantizar la igualdad de trato y oportunidades. Sin embargo, es necesario promover la implementación efectiva de las mismas y fomentar la cultura deportiva inclusiva, la cual valore imparcialmente a todas las personas.

c) *El primer Convenio Colectivo para el fútbol femenino.*

Como normativa específica, abordamos el Convenio Colectivo. En 2020, se creó por fin el primer convenio que protegía los derechos y las condiciones laborales de las futbolistas.

En el año 2018, las futbolistas profesionales manifiestan la necesidad de crear un Convenio colectivo que garantice unas mínimas condiciones laborales.

Tras varios impedimentos por parte de la AFE, se consigue acordar que la AFE, Futbolistas ON y la UGT estuvieran presentes en la mesa de negociación, pero, rápidamente comenzaron los desacuerdos, problemas con acordar la irretroactividad, los salarios mínimos, etc. Al haberse finalizado la temporada sin haber llegado a acuerdo y comenzando la siguiente, empieza a hablarse de la posibilidad de la huelga, pero hasta no transcurrir un año las jugadoras no tomaron la decisión. Finalmente, las jugadoras realizaron un paro de jornadas indefinido que comenzaría el 16 y 17 de noviembre de 2019. Gracias a este paro, el día 20 de diciembre desde ese mismo año se consigue firmar un “preacuerdo” del Convenio que se solicitaba. Cabe recalcar que las futbolistas nunca pidieron unas condiciones exageradas, sino las más básicas para cualquier profesional.

A pesar de no haberse cumplido con las fechas establecidas y otro bloqueo temporal de negociaciones, en 2020 se aprueba el Convenio colectivo de las mujeres futbolistas⁴⁹. Este convenio establece y regula las normas por las que se deberán regir las condiciones de trabajo de las mujeres futbolistas en el ámbito profesional. En su artículo 22 y ss se establecen los salarios de las futbolistas profesionales “*Los conceptos salariales que constituyen la retribución de una Futbolista Profesional son entre otras: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Premio de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen.*”⁵⁰ por el que no solo se trata de una retribución a tiempo, si no que se tendrá en cuenta el rendimiento de la

⁴⁹ Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, del 11 de agosto de 2020

⁵⁰ Artículo 22 y ss. del Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, del 11 de agosto de 2020

futbolista. En el siguiente artículo se menciona cuál será el salario mínimo de las jugadoras, fijándolo en la cantidad de 16.000.-€ brutos anuales, si bien quedará a la disposición de cada club incrementar esa cantidad, siendo lo establecido en el convenio el mínimo, por lo que aquellos contratos que se hubiesen acordado con jugadoras anteriormente a la entrada en vigor de este convenio, deberá actualizarse y ceñirse a las normas establecidas en el mismo.

Otro de los aspectos importantes de este Convenio son los grandes avances en cuanto a la protección hacia la jugadora en caso de maternidad e incapacidad laboral. Como podemos ver en el artículo 39, en el que se promulga que, en caso de embarazo, la jugadora puede optar por dos posibilidades: la renovación del contrato en las mismas condiciones de las que disponía en la temporada anterior o la no renovación del mismo.

Además de adoptar medidas para las futbolistas que sean víctimas de violencia de género, introduciendo como Anexo el “Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el fútbol femenino de 1ª División”⁵¹

Por último, entre las novedades que incluyen en este convenio se encuentra el Programa de Recolocación de las futbolistas a la terminación de su carrera. Se crea una Comisión que será la encargada de establecer diversas actuaciones con el fin de llegar a acuerdos con clubes y/o entidades para realizar este programa.

El Convenio colectivo de mujeres futbolistas puede que no aborde todos los problemas con los que se encuentran las futbolistas a día de hoy ni haya conseguido una situación totalmente equiparable a la que se encuentran los hombres. Sin embargo, es importante destacar su firma ha supuesto el establecimiento de unas condiciones y derechos mínimos que en la actualidad, en otros deportes aún no se han conseguido.

Como podemos ver, existen instrumentos legales en el sector del deporte para hacer frente a las desigualdades por razón de género. A pesar que hoy en día aún no hemos conseguido abolir por completo estas diferencias, es importante tener en cuenta todos los logros que se han obtenido en los últimos años.

⁵¹ Anexo II del Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, del 11 de agosto de 2020

III. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES FUTBOLISTAS.

Después de haber realizado un estudio sobre la normativa específica relacionada con la brecha salarial por razón de género, y en concreto las relacionadas con el fútbol femenino, vamos a analizar cuál es la situación real en la que se encuentran las jugadoras de nuestro país en la actualidad. Para ello, primeramente, debemos partir de sus comienzos para así contextualizar la situación.

La realidad es que no hay datos ciertos sobre cuando se disputó el primer partido de fútbol femenino, pero el primer registro que se tiene es de Londres, en 1894, año en el que Nettie Honeyball fundó el primer club de fútbol femenino. Debemos destacar que la Primera Guerra Mundial fue clave para la introducción de las mujeres en el fútbol. Debido a los llamamientos de los hombres a la primera línea de batalla, la mujer se introdujo masivamente en el mundo laboral.

La Football Association (FA), a pesar de la repercusión que estaba creando el fútbol femenino, no lo reconoció oficialmente, por lo que se creó en 1895 la English Ladies Football Association.

Cada vez el fútbol femenino obtenía mayor popularidad, creció tanto que, varios años después, en 1969, por fin la FA decide reconocerlas. Posteriormente, la Unión de Federaciones Europeas de Fútbol (UEFA) se encargó de su gestión y el fomento.

Cabe destacar que no fueron pocas las trabas que han tenido que superar las mujeres para llegar al punto en el que nos encontramos en la actualidad⁵², que, a pesar de no ser igualitario, se están estableciendo unos importantes cimientos para seguir construyendo unas bases sólidas e igualitarias.

A. La situación actual en España.

Comencemos desde el surgimiento del fútbol femenino en España. La situación en nuestro país no era muy distinta a la del resto del mundo. Mientras el fútbol masculino aparecía en España a finales del siglo XIX por la influencia británica, no fue hasta principios del siglo

- Véase en: <https://www.futboleras.es/noticia/historia-del-futbol-femenino--cuando-surgio-ref325.html> (Consultado en junio de 2023)

⁵² Véase el Anexo I

XX cuando empezó a practicarse por las mujeres. Así, de la mano del Spanish Girls Club, en 1914, se juega en Barcelona el primer partido de fútbol femenino.

Partamos de una realidad: el contexto social del momento. La mujer deportista y/o trabajadora no estaba socialmente aceptada. Tras la disputa del primer partido por el Spanish Girls Club, la prensa española, a diferencia de la británica en su momento⁵⁴, no acogió muy bien el encuentro: “*Esta primera actuación de la mujer en el viril fútbol no nos satisfizo, no solo por su poco aspecto sportivo sino porque a las descendientes de la madre Eva les obliga a adoptar tan poco adecuadas como inestéticas posiciones que eliminan la gracia femeni*”⁵⁵ (Las niñas futbolistas, 1914a: 4). Pero este poco apoyo no frenó a las futbolistas, que continuaron con su gira por Cataluña.

La dictadura fue un periodo muy significativo para el fútbol masculino, en cambio, para el femenino más bien lo contrario, quedando relegado a un segundo plano y volviéndose invisible. Con la llegada de la Democracia, el fútbol femenino volvió a abrirse paso, surgieron nuevos clubes y comenzó a popularizarse de nuevo.

Décadas más tarde, se creó el primer campeonato de la Copa de la Reina y la Liga Nacional Femenina, y la RFEF reconoce oficialmente el fútbol femenino. Pero no es hasta 2011 cuando surge la Primera División Femenina, que cambió de nombre en 2019 a Primera Iberdrola.

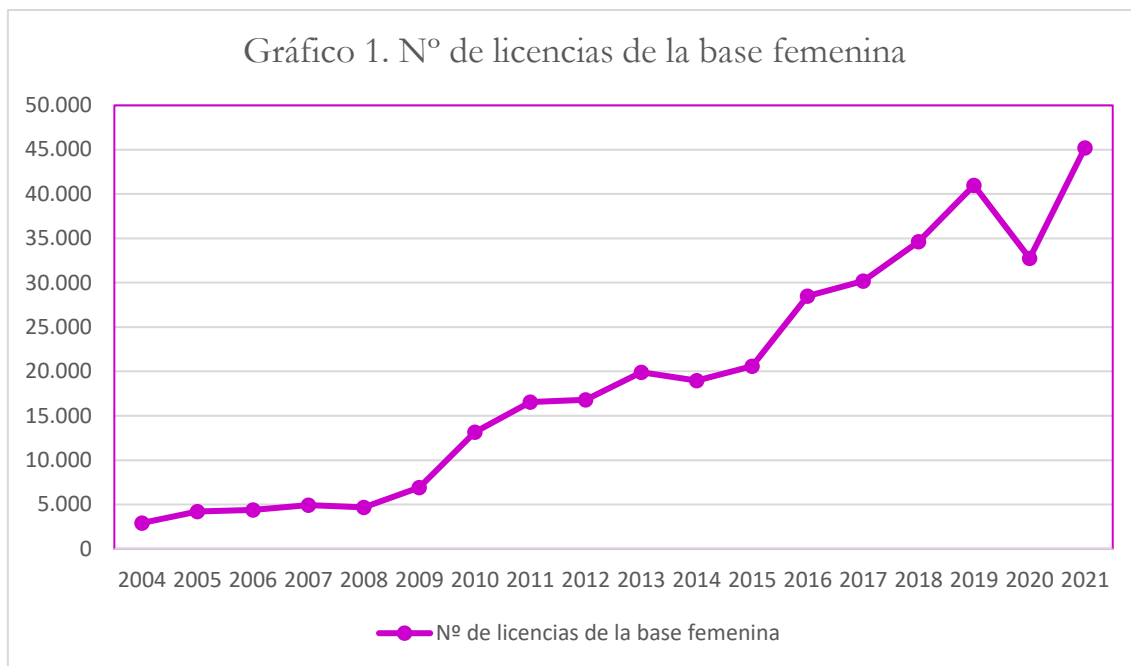
En la actualidad es cuando vemos los resultados de todos los acontecimientos anteriores. La falta de apoyo, tanto económica como social ha sido uno de los factores que ha impedido el desarrollo de la práctica de este deporte por mujeres.

En las últimas décadas, la repercusión del fútbol femenino en España ha aumentado enormemente. Los medios de comunicación han comenzado a darle más visibilidad e importancia, dando como resultado la popularización del mismo. Como podemos observar en el Gráfico 1, la base femenina de este deporte ha incrementado notablemente.

- Véase en: <https://www.futboleras.es/noticia/historia-del-futbol-femenino-en-esp%C3%B1a-ref341.html> (Consultado en junio de 2023)

⁵⁴ Véase el Anexo II

⁵⁵Extraído de: <https://elfutbolymasalla.com/la-mujer-en-la-historia-del-futbol-futbolista-aficionada-y-periodista/> (Consultado en junio de 2023)



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la RFEF.⁵⁶

Según el gráfico, podemos ver que, a excepción del 2020, año en el que se produjo una crisis sanitaria mundial que paralizó casi todas las competencias deportivas, la base femenina de fútbol ha aumentado su número de inscripciones considerablemente en la última década.

Esta creciente popularidad se la podemos atribuir, entre otros factores, al Mundial celebrado en Francia en 2019. Durante este último Mundial, se registraron nuevos récords de audiencia. “*El mundial femenino bate la barrera de los mil millones de espectadores*” (Palco23, 2019), así anunciaban los titulares de prensa el logro conseguido. Aunque la selección española no llegó a la final por ser derribada en octavos contra la imparable selección de Estados Unidos, equipo que finalmente ganaría el torneo, las jugadoras españolas finalizarían la competición orgullosas de sí mismas y acogidas por la prensa de España con titulares como “*España se despide del Mundial con la cabeza alta tras someter a Estados Unidos*” (Menayo, 2019)

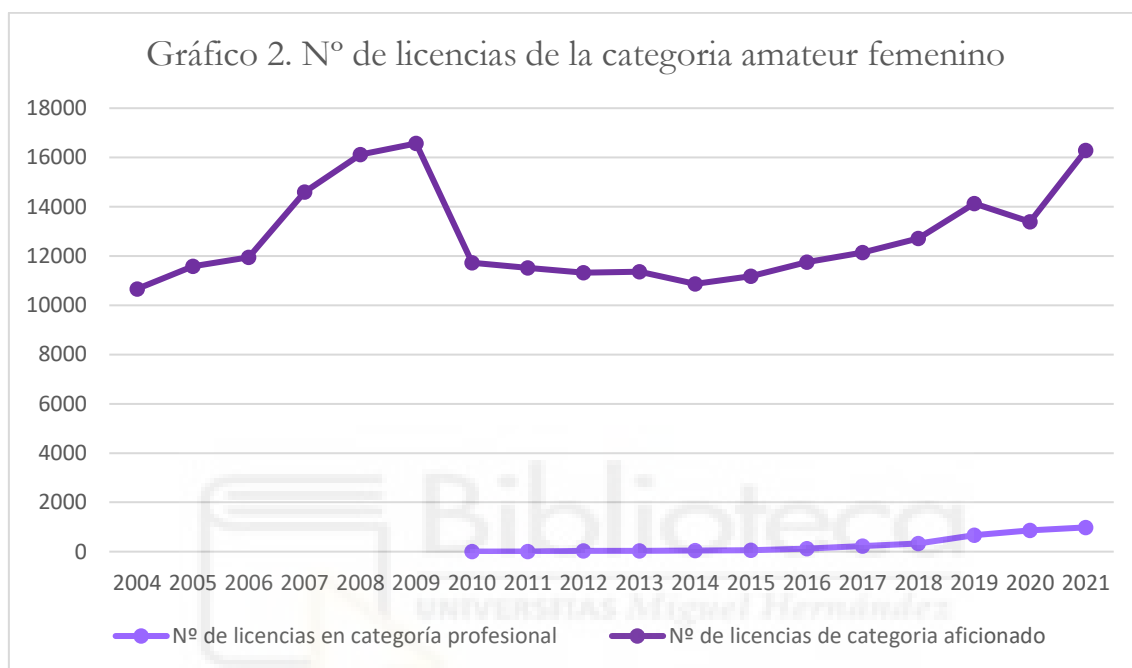
- Véase en : <https://www.palco23.com/competiciones/el-mundial-femenino-bate-la-barrera-de-los-mil-millones-de-espectadores#:~:text=Publicidad-.El%20mundial%20femenino%20bate%20la%20barrera%20de%20los%20mil%20millones,a%20trav%C3%A9s%20de%20la%20televisi%C3%B3n>. (Consultado en junio de 2023)

- Véase en: <https://www.marca.com/futbol/futbol-femenino/seleccion/cronica/2019/06/24/5d1101bb46163f910b8b459e.html> (Consultado en junio de 2023)

⁵⁶ Real Federación Española de fútbol.

En cuanto a las categorías femeninas amateur, el crecimiento ha sido a menor escala. Como podemos observar en el Anexo II, el número de jugadoras en estas categorías apenas ha crecido en comparación a la base.

Diferenciamos dos grupos, por un lado, las jugadoras profesionales y por otro lado las jugadoras de la categoría aficionado⁵⁷, que hasta el año 2010 la RFEF contabilizaba en un mismo grupo.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la RFEF.

Como podemos ver en el anterior gráfico, a pesar de que el número de jugadoras amateur ha aumentado, las licencias de la categoría continúan siendo escasas. Incluso en el año 2010, podemos ver un notable decrecimiento de la mismas, que progresivamente en los últimos años ha conseguido igualar el esplendor de 2009. Por eso, debemos destacar la importancia de la base en la actualidad ya que serán ella quienes compitan en categorías amateur en el futuro.

Haciendo una progresión, desde el año 2004 hasta el 2020 el número de licencias femeninas, contando tanto las categorías amateurs como la base, ha aumentado en un 460%. España ha sido testigo de un avance significativo en materia de fútbol femenino. Cada día aumenta la popularidad de este deporte entre las mujeres, siendo esta una lucha constante contra los estereotipos tan marcados en nuestra sociedad.

⁵⁷ Categoría aficionado: Categoría que abarca todas las competiciones de nivel amateur que no son profesionales

1. Comparación entre los hombres y las mujeres futbolistas en España.

El primer encuentro de fútbol se podría decir que se realiza de manera más o menos simultánea para ambos géneros en España, ya que la diferencia temporal no es abismalmente grande. Entonces, ¿Por qué el fútbol masculino ha alcanzado una repercusión tan grande en comparación con el femenino?

Como hemos analizado en el punto anterior, la realidad es que las mujeres se han encontrado con fuertes barreras en su desarrollo como deportistas a lo largo de los años. La poca visibilidad, por no decir la invisibilidad y, por lo tanto, poca popularidad de la mujer como futbolista, ha desencadenado que en la actualidad las mujeres se encuentren en una posición de inferioridad muy marcada frente a los hombres en este sector.

Según Clara Sainz en su investigación sobre las mujeres y el deporte en los medios de comunicación, la presencia de la mujer en la prensa deportiva en el año 2010 era de tan solo un 5%, mientras que en el caso de los hombres lo era en más del 92% de las ocasiones. (Sainz, 2010)

Ahora bien, en la mayoría de las situaciones, el argumento estrella para justificar esta diferencia entre mujeres y hombres es que “no generan lo mismo”.

Hace unos días, la FIFA⁵⁸ se manifestaba amenazando con no retransmitir el Mundial Femenino de 2023, ya que los medios de comunicación no ofrecen propuestas “justas” por los derechos de retransmisión. El presidente de la federación ha expresado que *“las cifras de audiencia del Mundial Femenino son de entre el 50% y el 60 % de las del masculino y, sin embargo, las ofertas de los organismos de radiodifusión en los cinco grandes países europeos para el Mundial Femenino son de veinte a cien veces inferiores a las del masculino”*⁵⁹

En la temporada 21/22, los clubes españoles ingresaron 1.551 millones de euros por los derechos televisivos del fútbol masculino, mientras que los ingresos recibidos por el femenino fueron apenas de 3 millones.

- Véase en: <https://www.palco23.com/competiciones/la-fifa-amenaza-con-no-retransmitir-el-mundial-femenino-de-2023-en-europa> (Consultado en junio de 2023)

⁵⁸ Fédération Internationale de Football Association

⁵⁹ Infantino para Palco23, visto en: <https://www.palco23.com/competiciones/la-fifa-amenaza-con-no-retransmitir-el-mundial-femenino-de-2023-en-europa> (Consultado en junio de 2023)

El presidente de la FIFA busca proteger el trato justo y promover el valor del deporte: “*si las ofertas por los derechos de retransmisión del Mundial Femenino siguen sin ser justas, no se retransmitirá en Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido*” (Palco23, 2023)

Los derechos de televisión son la principal fuente de ingresos de los clubes masculinos. En la temporada pasada, representaron el 36,6% de los ingresos totales. En cambio, en el caso de las mujeres, la temporada pasada supusieron 17% de los ingresos totales. La inversión en la actualidad por parte de los medios y de los patrocinadores hacia el fútbol masculino es considerablemente superior que al que se invierte en el femenino, lo que deriva en una menor ganancia para los clubs. Durante la temporada 2021-2022, los clubes de la categoría han perdido 19,99 millones de euros a causa de la primera división femenina. De los 16 equipos dependientes de LaLiga, 13 registraron números rojos, pero fueron tres equipos los que coparon el 40% de estas pérdidas, el Barça, el Real Madrid y el Atleti. (Izquierdo, 2023)

Está claro que la situación de los hombres es muy distinta a la que encontramos hoy en día en las mujeres. No obstante, es esperanzador observar el creciente interés en el fútbol femenino, el aumento en su visibilidad y un mayor apoyo de los aficionados. Sin embargo, es fundamental que las intenciones de los clubes de fútbol no sean simples declaraciones y se traduzcan a acciones. La creación de equipos femeninos no debe ser solamente para obtener repercusión y aceptación por parte de la sociedad, sino que debe ser un compromiso real de promover la igualdad de género y brindar soporte a las mujeres deportistas. Es importante seguir invirtiendo en visibilidad, infraestructuras y desarrollo profesional para las jugadoras. Solo de esta manera se conseguirá en el futuro una verdadera equidad.

a) El salario mínimo.

El salario mínimo para ambos géneros viene determinado en sus respectivos Convenios Colectivos.

Por salario mínimo entendemos a la cantidad de dinero que recibe un futbolista por cumplir con sus obligaciones. En el caso del fútbol masculino, se aplica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional⁶⁰. Este convenio indica en su artículo 19 y ss la regulación del salario mínimo para los jugadores, que concretamente se detallará en su Anexo segundo. En el apartado primero de éste Anexo se especifica que el salario mínimo para un jugador

⁶⁰ Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

profesional de primera división será ni más ni menos de 155.000.-€, y para un jugador profesional de segunda división de 77.500.-€, siempre con las actualizaciones del IPC del año correspondiente.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, el salario viene determinado en el Convenio Colectivo para mujeres futbolistas, concretamente en su artículo 19 y ss. La retribución mínima en el caso de las mujeres será de 16.000.-€ en caso de que sea a tiempo completo.

Este salario estará formado tanto para las mujeres como para los hombres por los siguientes conceptos: la prima de contratación, prima de partido, sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y derechos de explotación de imagen en su caso.

En los convenios simplemente se establecen los mínimos, sin perjuicio de que cada jugador pueda tener su contrato específico con el club con una retribución mucho mayor, pero en ninguno de los casos podrá ser inferior.

Según los datos obtenidos por THE OBJECTIVE *“ahora mismo el 70% de los sueldos de las futbolistas de los 16 equipos están en torno o superan los 25.000 euros”*. (Fuentes, 2023). Añade Rubén Alcaine, presidente de la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino, que *“Nos quedamos con el mínimo como si fuese la realidad de todas las jugadoras”*. (Palco23, 2023).

Cierto es que en la actualidad un 2% de las jugadoras están cobrando alrededor de los 100.000.-€, pero el 70% oscila los 25.000.-€ y 30.000.-€. Por lo tanto, la media en la competición rondaría los 40.000.-€, cantidad bastante superior a la establecida en el Convenio.

Alexia Putellas jugadora del club Barcelona, ha sido galardonada en dos ocasiones con el Balón de Oro como mejor futbolista del mundo 2021-2022, y cobra unos 650.000.-€ anuales, siendo la jugadora mejor pagada de la Liga F. Sin embargo, el jugador con mayor sueldo del mismo club cobra unos 12M anuales. Si bien es cierto que Alexia gana más que muchos jugadores de primera división masculino, la realidad es que es la única entre sus compañeras que recibe un salario tan alto y que en la mayoría de las ocasiones los jugadores de segunda división masculina cobran cantidades mucho más altas que las jugadoras femeninas de LaLiga F.

Otra de las evidencias de esta gran brecha económica es la inversión en fichajes. Mientras que la inversión para el fútbol masculino ronda los 1.460 millones de euros, en el caso del fútbol femenino ronda los 722.000 euros. (Jiménez, Villar y Acosta, 2023)

Como hemos mencionado anteriormente, los ingresos audiovisuales son fundamentales para los clubes, por lo que esta brecha puede deberse, entre otros factores, a los bajos rendimientos que, a fecha de hoy produce el fútbol femenino en los medios. Durante la temporada pasada, la audiencia del fútbol aumentó en todas sus categorías. En el caso de LaLiga Santander consigue registrar un crecimiento del 26% respecto al año anterior, superando los 301.000 espectadores de media. En el caso de las mujeres, la audiencia media se encuentra en 153.000 espectadores. Sin embargo, los datos muestran que durante los partidos de la selección, el interés aumentó considerablemente, llegando incluso a los 831.000 espectadores de media y llegando a los 3 millones en el encuentro contra Inglaterra. (2Playbook, 2022)

Alcaine defiende que los derechos de televisión “*deben estar unificados y la gente sepa dónde y cuándo puede ver fútbol femenino*”⁶². Esto supondría un paso adelante en la búsqueda de la igualdad, ya que se equilibrarían los ingresos recibidos por los medios de comunicación entre mujeres y hombres. (Izquierdo,2023)

b) Ser padre en el fútbol.

La maternidad y la conciliación de la vida profesional y familiar fueron unos de los temas más mediáticos con la entrada del Convenio Colectivo para mujeres futbolistas. Las bajas por maternidad se encuentran reguladas en España por la Ley General de la Seguridad Social y por el Estatuto de trabajadores. La baja es de 16 semanas ininterrumpidas.

En el caso de los hombres, hace apenas dos años que existe la baja por paternidad, la cual se ha equiparado a la situación de las mujeres, siendo también de 16 semanas. El reconocimiento de la baja por paternidad ha supuesto un gran avance en la reducción de la brecha salarial en España.

- Véase en: <https://www.relevo.com/futbol/brecha-genero-fichajes-paga-20230210202742-nt.html> (Consultado en junio de 2023)

- Véase en: https://www.2playbook.com/competiciones/precio-profesionalizacion-clubes-asumen-perdidas-20-millones-con-futbol-femenino_11833_102.html (Consultado en junio de 2023)

⁶² Alcaine para 2PlayBook.

En el fútbol, la maternidad ha tenido un impacto significativo con el Convenio Colectivo de 2020. Sin embargo, en el caso de los hombres, es un tema del que al parecer no se le quiere dar una mayor visibilidad.

La creación del convenio colectivo para las mujeres futbolistas en el 2020, ha supuesto grandes avances en cuanto a protección hacia la jugadora en caso de maternidad e incapacidad laboral.

La maternidad en las futbolistas es otra de las causas de la brecha salarial. Al suponer una pausa en la carrera de la deportista debido al embarazo, parto y posterior recuperación, supone un gran impacto en la continuidad de sus carreras. En el convenio se prevé el derecho a que las jugadoras puedan renovar su contrato por una temporada adicional con las mismas condiciones al último o no renovarlo. Además, el club deberá facilitar su incorporación.

Además, la FIFA añadió en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de jugadores (RET)⁶³, el reconocimiento a ciertos derechos que le corresponden a las mujeres por la baja de maternidad. Entre ellos se encuentran:

- Baja por maternidad retribuida obligatoria.
- La posibilidad de que los clubes puedan inscribir, fuera del plazo de inscripción, a una futbolista temporalmente siempre y cuando sea para reemplazar a otra que se encuentre de baja por maternidad.
- Una protección hacia la mujer en caso de que el club pretenda rescindir un contrato unilateralmente por motivos relacionados con la baja por maternidad.

En el caso de los hombres, la situación es muy distinta. A pesar de la introducción de la baja por paternidad en España, son muy pocos los jugadores que hacen efectivos sus derechos.

“La conciliación familiar ni está ni se la espera en el fútbol de élite” (Asenjo, 2023). En el Convenio creado para los futbolistas masculinos, no se hace mención ni en una sola ocasión a la conciliación familiar y ni mucho menos a la paternidad. La AFE lleva tiempo pidiendo su reforma y su adaptación a los tiempos en los que no encontramos. Si bien es cierto que iría en contra de los derechos laborales de los jugadores que se les prohíba este tipo de baja, también es cierto que el número de futbolistas que la solicitan es escaso, o más bien inexistente.

- Véase en: <https://www.heraldo.es/noticias/deportes/futbol/2023/03/22/baja-paternidad-tambien-es-futbolistas-1639583.html> (Consultado en junio de 2023)

⁶³ Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de jugadores, marzo de 2023.

Pero el hecho de que los hombres no puedan hacer efectivo su derecho también afecta indirectamente a la ampliación de la brecha entre mujeres y hombres futbolistas. La ausencia de la estricta obligación de la baja por parte de los jugadores puede derivar en (Ribes, 2019):

- Una ventaja competitiva: La capacidad física del jugador no se ve reducida, por lo que puede seguir entrenando y compitiendo, lo que supone que los hombres no presentan el “problema” de tener que llevar un periodo de recuperación física tras el descanso, además de eliminarse posibles problemas de salud.
- Aumento de la popularidad: A pesar de que la planificación de la temporada no se ve afectada, si se mantienen los jugadores “estrella” durante toda la competición, aumenta el espectáculo y popularidad.
- Referentes en la sociedad: Al ser el fútbol un deporte tan relevante en nuestra sociedad, en el que muchos de sus seguidores son adolescentes, toman ejemplos de estas situaciones, en la que la responsabilidad de la familia y del hogar les corresponde a las mujeres, mientras que el hombre no debe ocuparse de esos asuntos. Un ejemplo podría ser el caso de Lucas Vázquez que, tras dos días del nacimiento de su hijo, acudió a la convocatoria de la selección española para el Mundial de 2018.

Claro está que este problema radica de los estereotipos tan marcados presentes aún en nuestra sociedad, pero lo cierto es que el derecho a la baja por paternidad es una obligación en España, y todos los trabajadores, incluidos los futbolistas, tienen derecho a ejercerlo sin que esto pueda significar consecuencias en sus carreras.

2. Creación de la Asociación para mujeres futbolistas: FUTPRO, Bienvenidas al cambio.

FutPro se creó en 2021, se trata de la primera asociación para proteger los derechos de las mujeres futbolistas. Es una asociación formada por mujeres futbolistas que compiten en España, su objetivo es defender los derechos laborales de las jugadoras proporcionando el cambio y la evolución en el mundo del fútbol.⁶⁴

La presidenta, Amanda Gutiérrez es abogada especializada en derecho deportivo y laboral. Además, Amanda ha sido jugadora durante una larga etapa de su vida, por lo que conoce de primera mano cual es la situación de las jugadoras. Junto a ella, en el equipo directivo se

- Véase en: <https://futpro.es/2022/10/20/todas-las-futbolistas-profesionales-podran-recibir-el-fondo-de-fin-de-carrera/> (Consultado en junio de 2023)

⁶⁴ Definición extraída de: <https://futpro.es/> (Consultado en junio de 2023)

encuentran Andrea Pereira, secretaria de la asociación y jugadora del FC Barcelona, también cuenta con 9 vocales de diversos clubs españoles.

Los valores en los que se asienta FUTPRO son la fuerza, la igualdad, la confianza, el compromiso y el cambio. Valores que se ven reflejados en su trayectoria. FUTPRO pretende marcar un antes y un después en la forma de representación de las futbolistas, recibiendo asesoramiento de personas especializadas y con la propia experiencia de las necesidades de las mujeres en este ámbito. (FUTPRO, 2021)

Si bien su creación es reciente, son varios los logros conseguidos. Antes de que transcurrieran apenas tres meses, la asociación era elegida como la mayor representante sindical en la comisión negociadora para la negociación del Convenio Colectivo de mujeres futbolistas.

En junio de 2022 la asociación hizo historia, la RFEF y la Selección Absoluta Femenina llegan a un acuerdo en el que *“las dos selecciones absolutas tendrán, hasta 2027, las mismas condiciones económicas en las concentraciones y los mismos criterios de reparto de los premios provenientes de la UEFA y la FIFA.”*⁶⁵. Además, se consiguió firmar otro acuerdo relacionado con la cesión y la explotación de los derechos de imagen y patrocinio.

En octubre del mismo año, la Audiencia Nacional estimó la demanda interpuesta por FUTPRO contra la AFE por la vulneración de los derechos fundamentales de las futbolistas. La AFE fue condenada a indemnizar con 60.000.-€ a FUTPRO por los daños morales causados y para prevenir futuras conductas lesivas. Gracias a esta sentencia, todas las futbolistas de Primera División podrán solicitar el Fondo de Fin de Carrera.⁶⁶

Además, de la mano de Leadership Woman Football, ofrecen cursos gratuitos a todas las afiliadas con el fin de que las jugadoras conozcan sus derechos. *“La educación y el aprendizaje son claves para lograr el cambio y fomentar la igualdad de la mujer en el fútbol.”*

Una de las noticias más recientes publicadas y de especial relevancia, es la nueva propuesta para el Convenio Colectivo de Fútbol Femenino. La propuesta de la mesa negociadora, en la cual FUTPRO posee la mayoría de la representación, es la siguiente:

-
- Véase en: <https://futpro.es/2023/01/26/lwf-academy-ofrece-sus-cursos-gratuitamente-a-todas-las-afiliadas/> (Consultado en junio de 2023)
 - Véase en: <https://futpro.es/2023/05/18/comunicado-oficial-negociaciones-convenio-colectivo-de-futbol-femenino/#> (Consultado en junio de 2023)

⁶⁵ Extraído de: <https://futpro.es/2022/06/14/futpro-hace-historia-asesorando-a-la-seleccion-absoluta-para-igualar-las-condiciones-economicas-entre-la-seleccion-femenina-y-masculina/> (Consultado en junio de 2023)

⁶⁶ Fondo de fin de carrera: Ayuda económica que tiene como objetivo apoyar a los y las futbolistas profesionales en su transición hacia una nueva etapa profesional una vez finalizada su carrera deportiva.

- Firmar un Convenio Colectivo de 3 años, en el que en el último año se deba alcanzar el salario mínimo de 30.000.-€.
- Quitar la parcialidad.
- Que el salario tenga efecto retroactivo.
- La creación de un fondo de formación para becar a las futbolistas.
- Mejoras en los premios de antigüedad.
- Además de mejoras relativas a la maternidad

Sin embargo, la respuesta de la Liga F es bastante diferente, ya que consiste en aumentar el salario mínimo a 16.500.-€ para la próxima temporada, a 17.500.-€ para la temporada 23/24 y a 19.000.-€ para la temporada 24/25. Cifras que ni se acercan a las propuestas presentadas por la mesa negociadora. En lo relativo a los temas de maternidad, la Liga F ha preferido no manifestarse por el momento

Tras varios meses de negociación, aún no se ha logrado llegar a un acuerdo y entre las jugadoras ya se está previendo una huelga para la próxima temporada.

La creación de FUTPRO ha supuesto un enorme avance para la protección de los derechos de las jugadoras. Cuenta con el apoyo de grandes jugadoras, entre ellas Alexia Putellas, y de grandes empresas que les proporcionan respaldo en sus decisiones.

B. Una comparativa con la situación en otros países.

Si bien en España son muchos los logros conseguidos en las últimas décadas por parte de las jugadoras de fútbol de nuestro país, se podría decir que se encuentra en una situación comparativamente obsoleta en comparación con otros países que se encuentran en una mejor situación.

A lo que al tema de inversión respecta, países como Estados Unidos, Alemania o Francia, entre otros, han destinado importantes sumas de dinero. El apoyo por parte de los clubes, federaciones y patrocinadores ha demostrado un gran compromiso con las ligas femeninas. En cambio, en España, que ha mejorado notablemente su situación, la inversión aún es insuficiente y sus infraestructuras no se encuentran del todo desarrolladas.

En cuanto a la profesionalización, mientras que en España llegaba hace apenas unos años, en otros países europeos se ha desarrollado mucho más rápido. La elaboración de un respaldo legal mucho más sólido en cuanto a protección del fútbol femenino y salarios más justos son algunos ejemplos de los logros que se han conseguido. Aun así, incluso en estos

países queda un largo camino por recorrer para lograr garantizar la tranquilidad económica y laboral de nuestras deportistas.

1. El fútbol femenino en los países Nórdicos.

Los países nórdicos, como Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca e Islandia, son los líderes en la difusión de la igualdad retributiva en el fútbol femenino.

Noruega, en 2017, fue el primer país en conseguir la igualdad retributiva entre las selecciones femeninas y masculinas de fútbol. La Federación Noruega de Fútbol y la Asociación de futbolistas llegaron a un acuerdo para modificar la distribución del salario. De este modo, las jugadoras del equipo femenino pasarían a cobrar 640.000.-€. Esto se consigue con una combinación de becas y un acuerdo de mercado. (Sellés, 2017)

Otro hito histórico es el caso de Ada Hegerberg, futbolista noruega, que fue la primera mujer ganadora de un Balón de Oro en 2016. Convirtiéndose también en la primera futbolista en cobrar más de un 1 millón de euros.

Escasos meses después, Dinamarca se uniría a esta lucha por los derechos de las mujeres. Esto fue gracias a la selección masculina, que emitió un comunicado en el que apoyaban a sus compañeras y se ofrecían a reducir su presupuesto en 67.000.-€ para que ese dinero se destinase a la selección femenina, además de exigir las mismas condiciones en acuerdos y derechos para ambos equipos. (LA NACIÓN, 2017)

Las jugadoras de la selección de Dinamarca publicaron ese mismo verano un video muy polémico titulado “Si yo fuera hombre”⁶⁷, en el que denunciaban las grandes diferencias que no existirían si ellas fueran los jugadores masculinos de la selección.

Suecia también es otro de los ejemplos, en 2021 se llega a un acuerdo que consigue la equiparación salarial entre los equipos femeninos y masculinos de la selección.

A pesar de los grandes avances, en estos países, al igual que en España, siguen existiendo grandes diferencias entre mujeres y hombres. Si bien es cierto que son grandes referentes en cuanto igualdad en el deporte, aún les queda mucho camino que recorrer.

- Véase en: <https://iusport.com/art/47639/noruega-primer-pais-en-acordar-la-igualdad-salarial-en-las-selecciones-masculina-y-femenina> (Consultado en junio de 2023)

- Véase en: <https://www.lanacion.com.ar/deportes/futbol/la-dificil-lucha-de-la-seleccion-de-futbol-femenino-de-dinamarca-reclama-igualdad-de-genero-en-los-salarios-nid2066878/> (Consultado en junio de 2023)

⁶⁷ Si yo fuera hombre: <https://youtu.be/VtxohqF4YqY> (Consultado en junio de 2023)

2. El fútbol femenino en Nueva Zelanda.

Nueva Zelanda se encuentra entre los países que están logrando impulsar el desarrollo y crecimiento de este deporte. El fútbol femenino en este país tiene unos comienzos humildes, y se ha enfrentado a grandes barreras, como en casi todos los países del mundo. Aun así, ha sabido abrirse paso y ser uno de los grandes referentes para el resto de países.

Como para todos, en su comienzo, el fútbol femenino en Nueva Zelanda no contaba con el apoyo de la sociedad y tampoco disponía de recursos económicos para poder financiar su competición.

En 1975 el equipo había sido invitado a participar en la Copa Asiática femenina, pero las futbolistas no disponían de medios económicos para poder acudir. Esto no frenó a las jugadoras, que buscaron todos los medios posibles para conseguir dinero. Recorrieron calles pidiéndole dinero a la gente, lavaron coches incluso, *“Uno de los métodos era entrar en los pubs diciendo '20 céntimos por un beso'”*⁶⁸ contaba la capitana del equipo.

A pesar de ello, el esfuerzo no fue suficiente y tuvieron que recibir una ayuda estatal, además de poner dinero de sus bolsillos para poder acudir. Así comenzaba la historia de las neozelandesas, que a pesar de ser “nuevas” en el fútbol (la capitana tan solo llevaba 2 años jugando), consiguieron ganar el torneo. Esto creó un gran revuelo en su país. La prensa y la televisión las acogieron como heroínas y así consiguieron que se creara una Federación femenina en cada región del país.

El camino nunca fue fácil. Se había conseguido un gran logro, pero el trayecto aún era largo. Fueron muchos los encuentros en los que participó Nueva Zelanda en condiciones impensables, llegando incluso a jugar en patios de colegios en Tailandia. (El Español, 2020)

Hasta que, en mayo de 2018, se anuncia en todos los medios a nivel mundial que la Federación Neozelandesa y la Asociación de Futbolistas del país había llegado a un acuerdo por la igualdad salarial y condiciones entre mujeres y hombres futbolistas.

El director general de la federación, Andy Martin, manifestó que el acuerdo salarial incluía las primas de partido y derechos de imagen iguales para ambos géneros. Incluso las jugadoras viajarían en las mismas condiciones que los hombres.

⁶⁸ Pernille Harder para: https://www.elespanol.com/deportes/futbol/20201102/futbol-femenino-nacimiento-seleccion-veinte-centimos-beso/532947889_0.html 8 (Consultado en junio de 2023)

Este año, Australia y Nueva Zelanda serán los anfitriones de la Copa Mundial Femenina de la FIFA 2023. Por primera vez en la historia, el evento se realizará en dos países distintos y participarán 32 selecciones femeninas. Este torneo, sin lugar a dudas, marcará un antes y después en el fútbol femenino en todos los países.

3. El fútbol femenino en EEUU.

La selección femenina de Estados Unidos, la gran potencia mundial, ganadoras de cuatro títulos mundiales y cuatro medallas de oro en los Juegos Olímpicos, se ha sumado a esta lucha por la igualdad.

En 1972 se crea la Ley Title IX⁶⁹, esta ley exigía a todos los centros educativos una igualdad de trato en relación con el deporte femenino. Con su creación, la participación en el deporte universitario se disparó. Esta ley ha sido clave para el desarrollo de este deporte en Estados Unidos.

A diferencia de España, en Estados Unidos las divisiones deportivas se organizan en función de los recursos económicos. Cuanto más dinero se invierte, mayor será la división (Vega, 2019). Una vez finalizada la etapa universitaria, se organiza un “Draft”⁷⁰ en el que los clubes deben seleccionar a aquellas jugadoras que pretendan fichar. Esto genera una mayor competitividad y, por lo tanto, un mayor esfuerzo por parte de las jugadoras que pretenden captar la atención de los grandes equipos, lo que a su vez deriva en un nivel de juego superior.

Según Laura del Rio, jugadora española que en 2008 decidió irse a competir a Estados Unidos, una de las principales diferencias es que, a diferencia de España, cuando ella se fue “sí se veía normal que una chica jugara”. Otro aspecto importante son las becas, las universidades proporcionan a los deportistas becas para que compaginen su carrera deportiva

-
- Véase en: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200831/483105773543/el-futbol-femenino-norteamericano-un-ejemplo-a-seguir.html> (Consultado en junio de 2023)
 - Véase en: <https://www.eldestapeweb.com/deportes/igualdad-de-genero/futbol-femenino-la-seleccion-de-estados-unidos-logro-la-igualdad-salarial--202222220180> (Consultado en junio de 2023)
 - Véase en: <https://www.heraldo.es/noticias/deportes/2020/03/08/futbol-estados-unidos-la-federacion-ofrece-a-mujeres-mismo-salario-que-a-hombres-en-sus-partidos-1362846.html?autoref=true> (Consultado en junio de 2023)
 - Véase en https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-espanga-estados-unidos-hegemonia-soccer-201906240913_noticia.html (Consultado en junio de 2023)

⁶⁹ Ley Title IX de las Enmiendas de Educación de 1972

⁷⁰ Draft: Método para la captación de jugadores y que es utilizado en varios deportes para que clubes profesionales elijan jugadores

con la académica. La preparación física también es muy importante, ya que, como destaca Laura, *“Ellas son atletas y luego futbolistas”*. (Tristán, 2019)

Hasta hace unos años, a pesar de todas las diferencias entre las competiciones estadounidenses y europeas, existía una realidad común: la lucha por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

La diferencia principal entre fútbol femenino estadounidense y europeo es que la selección femenina en Estados Unidos genera mayores ingresos y es más mediática que la selección masculina. Pese a ello, en 2019 las futbolistas debieron acudir a la vía judicial para igualar sus salarios y condiciones a los de la selección masculina. Acusaron a la USSF (Federación de Fútbol de Estados Unidos) por “discriminación de género institucionalizada”. Si bien es cierto que no era la primera vez que las jugadoras se manifestaban en contra de su situación, fue en esta ocasión cuando la noticia generó mucho más revuelo al publicarse la resolución que fallaba en contra de las jugadoras.

El pronunciamiento se basa en lo siguiente: el Tribunal admite que las mujeres han percibido un menor salario que el de los hombres, pero entiende que esto se debe a que fueron las mismas futbolistas quienes negociaron sus propias condiciones salariales. En otras palabras, aunque es cierto que esto les ha generado un menor beneficio, pero fueron ellas mismas las que negociaron de esta manera sus condiciones. Aun así, pese a ser menos ventajosas que las masculinas, algunas jugadoras femeninas han llegado a ganar incluso más que ciertos jugadores masculinos.

En cuanto a la reclamación del idéntico trabajo entre mujeres y hombre futbolista, es admitida por el tribunal, pero utiliza justificaciones sexistas para explicar la desigualdad, argumentando que el trabajo de los futbolistas masculinos exige un mayor nivel de destreza que el de las jugadoras. (Conde, 2020)

Tras la resolución, las jugadoras deciden apelar y finalmente la Federación y la Selección femenina logran llegar a un acuerdo. La Federación se compromete a pagar 24 millones de dólares a la Selección femenina por la discriminación salarial ejercida y se compromete a igualar los salarios de los equipos femeninos y masculinos.

Sin lugar a dudas, esta noticia ha recorrido el mundo entero. En España, no han sido pocos los titulares que han dado esta noticia. Estados Unidos consigue un hecho histórico que, indudablemente, no solo ha sido un gran paso para las jugadoras estadounidenses, sino para el deporte femenino en todos sus ámbitos.

IV. CONCLUSIONES

Durante el transcurso de este trabajo, hemos estudiado en profundidad la brecha salarial, centrándonos en el ámbito del fútbol femenino. A su vez, hemos examinado de cerca las posibles razones que se encuentran detrás de este gran problema que es la brecha salarial en el fútbol femenino.

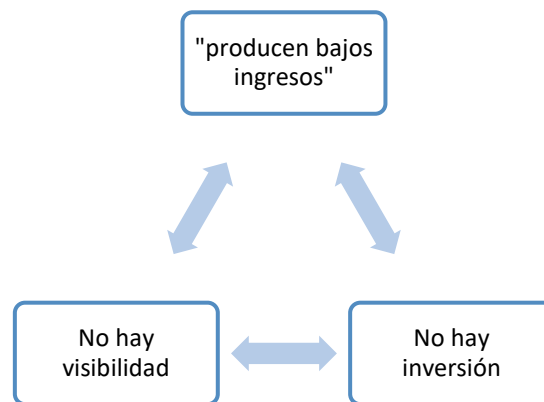
En base al estudio, se exponen las siguientes conclusiones extraídas del trabajo:

PRIMERA: Si bien es cierto que existe una innumerable cantidad de instrumentos jurídicos creados para conseguir una igualdad real y efectiva, no solamente en nuestro Ordenamiento Jurídico, sino también en el ámbito europeo e incluso a nivel internacional, la realidad que encontramos, no solo en nuestro país, sino también a nivel internacional, es muy distinta a la que se pretenden lograr con la implantación de estos instrumentos. España ha conseguido reducir la brecha existente entre los salarios de los hombres y las mujeres. En las últimas décadas estos avances han sido muy significativos, pero no quiere decir que hayamos resuelto el problema. La realidad es que, desgraciadamente, a pesar de que hemos avanzado, nos encontramos todavía muy lejos de conseguir los objetivos. Todavía nuestra sociedad se encuentra muy marcada por los estereotipos y los prejuicios existentes en el pasado hacia las mujeres. Es necesaria una reeducación, un cambio cultural. Para esto hace falta que las mujeres obtengan cada día más cargos representativos, además de más políticas de inclusión. Incluso se debería valorar la posibilidad de establecer mayores controles relacionados con el cumplimiento de las normas relacionadas con la igualdad, porque, como se ha mencionado antes, los instrumentos ya existen, ahora hace falta una aplicación real de los mismos.

SEGUNDA. En cuanto al deporte, tema de especial relevancia en este trabajo, presenta una realidad que en nada se asemeja a los demás ámbitos laborales de este país. Nos encontramos ante un problema muy serio de desigualdad entre hombres y mujeres que gritaba a voces la necesidad de un cambio. En los últimos años, estas peticiones han sido escuchadas y la evolución de la mujer ha sido abismal en este ámbito, lo que ha llevado al deporte se encuentra en una importante etapa de cambio.

TERCERA. Centrándome en concreto en el marco del fútbol, se ha aumentado indiscutiblemente la cantidad de mujeres futbolistas, se ha conseguido profesionalizar el deporte hace apenas dos años y, aunque los cambios recién están comenzando, son muchos los logros conseguidos. Aun así, las mujeres todavía se encuentran en unas condiciones de

inferioridad con respecto a la de los hombres. Esto se debe, entre otras cosas, a la falta de visibilidad y reconocimiento. Esta desigualdad no impacta en la economía de las jugadoras, quienes se ven obligadas en muchas ocasiones a abandonar el deporte en edades tempranas



o a compaginarlo con otros trabajos debido a la escasa remuneración, sino también en lo que la brecha significa en nuestra sociedad.

En mi opinión, de nada sirve todos los logros conseguidos estos años si no sabemos salir de la situación actual: la falta de iniciativa de los medios y de los clubes para mejorar la inversión de estas categorías. Se podría decir que actualmente nos encontramos ante un pez que se muerde la cola, y si no logramos romper c (Sanchez Cañar, Uriguen Aguirre, & Vega Jaramillo, 2021)on esta situación, no conseguiremos avanzar en esta materia.

El principal argumento utilizado justificar la baja inversión es que las mujeres generan un menor ingreso. Por ello, es crucial que los medios de comunicación y los clubes cambien esta visión y comprendan que, sin la debida visibilidad, la situación no podrá cambiar.

CUARTA. La creación de FUTPRO solo es un principio, la asociación promete conseguir los objetivos de igualdad real y efectiva. Sin lugar a dudas, ha sido todo un paso adelante en el sector, luchan por la formación y por los derechos de las jugadoras. Ya han sido varios los logros de esta asociación. Actualmente, se está negociando el nuevo Convenio Colectivo para la próxima temporada y fehacientemente, aseguraría que marcará un antes y un después en la igualdad retributiva.

Entre otros aspectos, la asociación pretende mejorar los derechos de las mujeres en temas relacionados con la maternidad y la conciliación familiar. A mi parecer, regular estos aspectos únicamente a través del Convenio Colectivo de las mujeres futbolistas sería volver a caer en los estereotipos de la mujer como madre y ama de casa. Estos derechos deberían garantizarse tanto para las mujeres como para los hombres, ya que los hombres también tienen el derecho y la responsabilidad de la paternidad.

QUINTA. De los países analizados, a pesar de sus particularidades, podríamos extraer una nota común entre todos ellos. La mayoría de los países que se encuentran en una mejor posición que la de España, son aquellos con una situación económica diferente o mejor, teniendo unas condiciones laborales y salariales más favorables, además de grandes diferencias sociales, en las que la mujer está mucho más aceptada.

No olvidemos que hace menos de 50 años, España todavía se encontraba bajo una dictadura en la que la mujer carecía de cualquier tipo de derecho. Sin embargo, no cabe duda de que la igualdad entre mujeres y hombres llegará a nuestro país. Para lograrlo, hay que solucionar el problema desde su raíz, es decir, los estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad en la que vivimos actualmente.

SEXTA. Sin lugar a dudas, los logros conseguidos en relación con la equidad en el fútbol femenino son de suma importancia para la abolición de la brecha salarial. Todos estos los podemos ver reflejados en el cambio positivo en la percepción y el reconocimiento de las mujeres en el deporte, especialmente en el ámbito del fútbol.

No obstante, es fundamental que estos logros no sean un mero maquillaje estético para los clubes que pretendan ser aceptados socialmente al realizar acciones “inclusivas”. Estas acciones, deben mantenerse en el tiempo. De nada sirve realizar un evento en grandes estadios, al que se le ha dado propaganda para así lograr grandes cifras de espectadores, si posteriormente, las mismas jugadoras van a continuar jugando en campos vacíos debido a la escasa inversión en publicidad, por parte de los clubes, de los partidos de la temporada. Por lo tanto, es crucial que las instituciones deportivas, clubes y la sociedad en términos generales, continúen apoyando y promoviendo el fútbol femenino, brindándole las mismas oportunidades y recursos que se le ofrecen al masculino.

De esta manera, podremos asegurar un futuro sostenible e igualitario para el fútbol femenino, en el que las deportistas logren desarrollarse plenamente y sean valoradas como se merecen.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Bengoechea Gil, M. Á. (2010). *La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la ley de igualdad 3/2007 de 22 de marzo*. Madrid: DYKINSON.
- Conde Colmenero, P. (2020). ¿Brecha salarial de género en el fútbol estadounidense? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California, de 1 de mayo de 2020(caso Alex Morgan vs. Federación Soccer de los Estados Unidos, Inc.). *Diálogos con la Jurisprudencia*(448), 1-8.
- Comisión Europea. (2020). *Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Bruselas.
- Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2007). *La Segregación Ocupacional entre Hombres y Mujeres: Teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*. Murcia.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *Promoviendo la igualdad de género: Convenios de la OIT y los Derechos laborales de las mujeres*. Santiago.
- Ribes Moreno, V. (2019). La problemática derivada del descanso obligatorio por nacimiento. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*(20).
- Rodríguez Piñero, M., & Fernández López, M. F. (1986). *Igualdad y discriminación: Temas clave de la Constitución Española*. Madrid: Tecnos.
- Sainz Andújar, C. (2014). Las mujeres en la prensa deportiva: dos perfiles. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(1), 2-3. Recuperado el Junio de 2023
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (s.f.). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brecha por género en Ecuador. *Revista científica y Tecnol.*

VI. WEBGRAFÍA

- 2Playbook, (1 de Agosto de 2022). La Euro femenina bate récords con una audiencia media de 1,48 millones de espectadores en TVE. Recuperado el Junio de 2023, de 2Playbook: https://www.2playbook.com/media/euro-femenina-bate-records-con-audiencia-media-148-millones-espectadores-en-tve_9112_102.html
- Alonso, L. d. (17 de Agosto de 2020). *El primer Convenio Colectivo del fútbol femenino llega al BOE*. Recuperado el Mayo de 2023, de efeminista: <https://efeminista.com/convenio-colectivo-futbol-femenino-boe/>
- Arias, Q., & Isern, R. (31 de Agosto de 2020). *El fútbol femenino norteamericano, un ejemplo a seguir*. Recuperado el Junio de 2023, de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200831/483105773543/el-futbol-femenino-norteamericano-un-ejemplo-a-seguir.html>
- Asenjo, I. (22 de Marzo de 2023). *La baja de paternidad también es para futbolistas*. Recuperado el Junio de 2023, de Heraldo: <https://www.heraldo.es/noticias/deportes/futbol/2023/03/22/baja-paternidad-tambien-es-futbolistas-1639583.html>
- Bernetti, A. (22 de Febrero de 2022). *Fútbol femenino: la Selección de Estados Unidos logró la igualdad salarial*. Recuperado el Junio de 2023, de El Destape: <https://www.eldestapeweb.com/deportes/igualdad-de-genero/futbol-femenino-la-seleccion-de-estados-unidos-logro-la-igualdad-salarial--202222220180>
- Caleya, M. J. (19 de Febrero de 2020). *RTVE*. Recuperado el Mayo de 2023, de <https://www.rtve.es/deportes/20200219/convenio-colectivo-del-futbol-femenino-acuerdo-historico-para-profesionalizacion-del-sector-tras-17-meses-negociacion/1995955.shtml>
- Carrascosa, I. (1 de Marzo de 2022). *Historia del fútbol femenino en España*. Recuperado el Junio de 2023, de Futboleras: <https://www.futboleras.es/noticia/historia-del-futbol-femenino-en-espa%C3%B1a-ref341.html>
- Carrascosa, I. (21 de Enero de 2022). *Historia del fútbol femenino: ¿Cuándo surgió?* Recuperado el Junio de 2023, de Futboleras: <https://www.futboleras.es/noticia/historia-del-futbol-femenino--cuando-surgio-ref325.html>

- Consejo Superior de Deportes. (1999-2022). *Balances de situación económica*. Recuperado el Junio de 2023, de <https://www.csd.gob.es/es/federaciones-y-asociaciones/sociedades-anonimas-deportivas/balances-de-situacion-economica>
- El Español. (2 de Noviembre de 2020). *El fútbol femenino en los 70 y el nacimiento de una selección: "Veinte céntimos por un beso"*. Recuperado el Junio de 2023, de El Español: https://www.elspanol.com/deportes/futbol/20201102/futbol-femenino-nacimiento-seleccion-veinte-centimos-beso/532947889_0.html
- Fuentes, R. (9 de Marzo de 2023). *¿Cuánto debe cobrar una jugadora de fútbol?* Recuperado el Junio de 2023, de TheObjective: <https://theobjective.com/deportes/2023-03-09/jugadora-futbol-femenino-sueldo/>
- FUTPRO. (2021). *FUTPRO*. Recuperado el Junio de 2023, de <https://futpro.es/>
- FUTPRO. (14 de Junio de 2022). *FUTPRO hace historia asesorando a la Selección Absoluta para igualar las condiciones económicas entre la selección femenina y masculina*. Recuperado el Junio de 2023, de FUTPRO: <https://futpro.es/2022/06/14/futpro-hace-historia-asesorando-a-la-seleccion-absoluta-para-igualar-las-condiciones-economicas-entre-la-seleccion-femenina-y-masculina/>
- FUTPRO. (20 de Octubre de 2022). *Todas las futbolistas profesionales podrán recibir el fondo de fin de carrera*. Recuperado el Junio de 2023, de FUTPRO: <https://futpro.es/2022/10/20/todas-las-futbolistas-profesionales-podran-recibir-el-fondo-de-fin-de-carrera/>
- FUTPRO. (26 de Enero de 2023). *LWF Academy ofrece sus cursos gratuitamente a todas las afiliadas*. Recuperado el Junio de 2023, de FUTPRO: <https://futpro.es/2023/01/26/lwf-academy-ofrece-sus-cursos-gratuitamente-a-todas-las-afiliadas/>
- FUTPRO. (18 de Mayo de 2023). *Negociaciones Convenio Colectivo de Fútbol Femenino*. Recuperado el Junio de 2023, de FUTPRO: <https://futpro.es/2023/05/18/comunicado-oficial-negociaciones-convenio-colectivo-de-futbol-femenino/#>
- Hummel. (13 de Julio de 2017). *Hvis jeg var en mand - Kvindelandsholdet*. Recuperado el Junio de 2023, de : <https://youtu.be/VtxohqF4YqY>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=125992540832

7&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287

Izquierdo, J. (23 de septiembre de 2022). *Así es el reparto de los 78 millones por TV y patrocinio en la Liga F: partida ascendente y por decreto*. Recuperado el Junio de 2023, de 2Playbook: https://www.2playbook.com/competiciones/es-reparto-78-millones-por-tv-patrocinio-en-liga-f-partida-ascendente-por-decreto_9498_102.html

Jiménez, M., Villar, G., & Acosta, D. (14 de Febrero de 2023). *La brecha de género en los fichajes: se paga por ellos unas dos mil veces más*. Recuperado el Junio de 2023, de Relevo: <https://www.relevo.com/futbol/brecha-genero-fichajes-paga-20230210202742-nt.html>

La Nación. (27 de Septiembre de 2017). *La lucha de la selección de fútbol femenino de Dinamarca: reclama igualdad de género en los salarios*. Recuperado el Junio de 2023, de La Nación: <https://www.lanacion.com.ar/deportes/futbol/la-dificil-lucha-de-la-seleccion-de-futbol-femenino-de-dinamarca-reclama-igualdad-de-genero-en-los-salarios-nid2066878/>

Menayo, D. (6 de Junio de 2019). *España se despide del Mundial con la cabeza alta tras someter a Estados Unidos*. Recuperado el Junio de 2023, de Marca: <https://www.marca.com/futbol/futbol-femenino/seleccion/cronica/2019/06/24/5d1101bb46163f910b8b459e.html>

Ministerio de la Presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática. (7 de Marzo de 2023). *Una de cada cuatro normas impulsadas por el Gobierno ha contribuido a la igualdad entre mujeres y hombres*. Recuperado el Mayo de 2023, de <https://www.mpr.gob.es/prencom/notas/Paginas/2023/070323-normas-para-igualdad-mujeres-y-hombres.aspx>

Palco23. (18 de Octubre de 2019). *El mundial femenino bate la barrera de los mil millones de espectadores*. Recuperado el Junio de 2023, de Palco23: <https://www.palco23.com/competiciones/el-mundial-femenino-bate-la-barrera-de-los-mil-millones-de-espectadores#:~:text=Publicidad-,El%20mundial%20femenino%20bate%20la%20barrera%20de%20los%20mil%20millones,a%20trav%C3%A9s%20de%20la%20televisi%C3%B3n>

Palco23. (3 de Mayo de 2023). *La FIFA amenaza con no retransmitir el Mundial Femenino de 2023 en Europa*. Recuperado el Junio de 2023, de Palco23:

<https://www.palco23.com/competiciones/la-fifa-amenaza-con-no-retransmitir-el-mundial-femenino-de-2023-en-europa>

Palma, M. G. (20 de Enero de 2023). *La mujer en la historia del fútbol: Futbolista, aficionada y periodista*. Recuperado el Junio de 2023, de El fútbol y más allá: <https://elfutbolymasalla.com/la-mujer-en-la-historia-del-futbol-futbolista-aficionada-y-periodista/>

Salazar, S. (8 de Marzo de 2020). *La federación de fútbol de EE. UU. ofrece a las mujeres el mismo salario que a los hombres en sus partidos*. Recuperado el Junio de 2023, de Heraldo: <https://www.heraldo.es/noticias/deportes/2020/03/08/futbol-estados-unidos-la-federacion-ofrece-a-mujeres-mismo-salario-que-a-hombres-en-sus-partidos-1362846.html?autoref=true>

Sellés, J. (9 de Octubre de 2017). *Noruega, primer país en acordar la igualdad salarial en las selecciones masculina y femenina*. Recuperado el Junio de 2023, de iusport: <https://iusport.com/art/47639/noruega-primer-pais-en-acordar-la-igualdad-salarial-en-las-selecciones-masculina-y-femenina>

Tristán González, C. (24 de Junio de 2019). *Mundial Femenino: ¿Por qué Estados Unidos es la mejor selección femenina de fútbol?* Recuperado el Junio de 2023, de ABC: https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-espana-estados-unidos-hegemonia-soccer-201906240913_noticia.html

Trullols, J. (16 de Junio de 2021). *Fútbol Femenino: Profesionalización con un año de transición y muchos interrogantes*. Recuperado el Junio de 2023, de Palco23: <https://www.palco23.com/clubes/futbol-femenino-profesionalizacion-con-un-año-de-transicion-y-muchos-interrogantes>

VII. NORMATIVA CONSULTADA

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (100), adoptado el 29 de junio de 1951.

Convenio sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación (111), adoptado el 25 de junio de 1958.

Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (156), adoptado el 23 de junio de 1981.

Convenio sobre Protección de la Maternidad (183), adoptado el 15 de junio de 1952.

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en Roma a 4 de noviembre de 1950.

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en Estrasburgo a 9 de diciembre de 1989.

Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997.

Tratado de Lisboa por el que se modifican el tratado de la unión europea y el tratado constitutivo de la comunidad europea, en Lisboa a 13 de diciembre de 2007.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Directiva 75/117/CEE del Consejo, del 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Constitución española, aprobada por Las Cortes, publicada el 29 de diciembre de 1978.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), del 16 de junio de 2021.

Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, del 11 de agosto de 2020.

Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

Ley Title IX de las Enmiendas de Educación de 1972.



VIII. ANEXOS: IMÁGENES DE APOYO.

Obtenidas del libro: FIFA Museum Collection, edición q, 1996 Germany.

Anexo I.



Imagen 1. Publicación del s.20 en la que aparece representada una mujer futbolista con tacones, medias de rejilla y una pelota de muchos colores, con motivo de burla hacia las futbolistas.

THE
British Ladies' Football Club.
President—LADY FLORENCE DIXIE.

THE FIRST LADIES'
FOOTBALL MATCH
(NORTH v. SOUTH)
WILL BE PLAYED ON
Saturday, 23rd March, 1895,
UPON THE
CROUCH END ATHLETIC GROUND,
NIGHTINGALE LANE, HORNSEY.
KICK OFF 4.30.

The Ladies' Match will be preceded by
CROUCH END v. 3rd GRENADIER GUARDS,
KICK OFF 3 O'CLOCK.
Admission (including both Matches) 1s.
Covered Stand, 1s. extra.

*Frequent Trains from Moorgate Street, Broad Street, King's Cross, and
intermediate stations to Hornsey.*

Ladies desirous of joining the above Club should apply to Miss
NETTIE J. HONEYBALL, "Ellesmere," 27, Weston Park, Crouch End, N.

Footballs by **COOK.** Caps by **A. E. RAISIN, of Stroud Green Road.**

W. & W. J. Mizen, Printers, 13, Stroud Green Road, N.

Imagen 2: Cartel anunciando la primera disputa femenina de fútbol.