

**UNIVERSIDAD EXTERNANDO DE COLOMBIA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CON ÉNFASIS EN DERECHO INTERNACIONAL DE  
LOS NEGOCIOS**

Rector: Juan Carlos Henao Pérez

Secretaria General: Marta Hinestrosa Rey

Decana de la Facultad de Derecho: Adriana Zapata Giraldo

Directora del Departamento de Derecho de los Negocios: Adriana Castro Pinzón

Director Trabajo de Grado: Mr. Sra. Nicole van Boxtel LLM

Jurados: Carolina Vergel Tovar

Fabián Enrique Vilar Rubiano

**SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA CLUBES  
PROFESIONALES DE FÚTBOL, UNA SOLUCIÓN A LAS INEQUIDADES  
SALARIALES Y COMERCIALES DEL FÚTBOL FEMENINO COLOMBIANO**

**CAROLINA MARÍA GIL HOLGUÍN**

**Mr. Sra. Nicole van Boxtel LL.M**

**UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA  
FACULTAD DE DERECHO, DEPARTAMENTO DE DERECHO DE LOS  
NEGOCIOS  
BOGOTÁ 2019**

## **ACEPTACIÓN**

**Firma de Jurado**

**Firma de Jurado**

## **RESUMEN**

Las mujeres que juegan fútbol en Colombia, han sido históricamente discriminadas y hoy en día los clubes profesionales no les garantizan aún, sus derechos salariales y comerciales en igualdad de condiciones que los jugadores que integran los equipos masculinos. Esta discriminación se basa en múltiples estereotipos que desconocen sus capacidades y talentos como profesionales del deporte y que les impiden acceder plenamente a sus garantías laborales, vulnerando con ello normas colombianas e internacionales de derechos humanos que tutelan la equidad de género. Es por esa razón que el presente texto tiene como fin identificar las medidas que pueden adoptar los clubes profesionales mediante un *Sistema de Gestión de Equidad de Género* para solucionar las inequidades salariales y comerciales en el fútbol femenino a partir de una interpretación sistemática de estos instrumentos nacionales y globales.

Palabras clave: discriminación, equidad de género, derechos humanos, clubes deportivos

## **ABSTRACT**

Women who play football in Colombia have historically been discriminated against and nowadays professional clubs do not guarantee their salary and commercial rights on an equal footing as the players that make up the men's teams. This discrimination is based on multiple stereotypes that ignore their abilities and talents as sports professionals and that prevent them from fully accessing their labor guarantees, thereby violating Colombian and international human rights standards that protect gender equity. It is for this reason that the present text aims to identify the measures that professional clubs can adopt through a *Gender Equity Management System* to solve wage and

commercial inequalities in women's soccer based on a systematic interpretation of these national and global instruments.

Keywords: discrimination, gender equity, human rights, sports clubs

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>PROBLEMA JURÍDICO.....</b>	<b>10</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
<b>ESTADO DEL ARTE.....</b>	<b>16</b>
<b>MÉTODO .....</b>	<b>18</b>
<b>1. CAPÍTULO. Análisis de las brechas de inequidad salarial y comercial en el fútbol profesional femenino colombiano atribuibles a los clubes profesionales .....</b>	<b>21</b>
1.1 Discriminación salarial y comercial de las jugadoras profesionales de fútbol.....	22
1.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la equidad de género en el ámbito laboral .....	25
1.3 Legislación que tutela la equidad de género en el fútbol profesional femenino .....	28
<b>2. CAPÍTULO. Instrumentos internacionales que tutelan la equidad de género y protegen contra la discriminación en el fútbol femenino .....</b>	<b>32</b>
2.1 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) proferida por Naciones Unidas .....	33
2.2. Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” .....	35
2.3 Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración.....	37
2.4 Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo .....	38
2.5 Precedentes de Derecho Comparado en materia de equidad de género a favor de mujeres futbolistas .....	39
2.5.1 Precedente en el Derecho Norteamericano .....	39
2.5.2 Precedente en el Derecho Argentino.....	40
<b>3. CAPÍTULO. Medidas que pueden adoptar los clubes profesionales para corregir las inequidades salariales y comerciales en el fútbol femenino.....</b>	<b>42</b>
3.1 Eliminación de todas las formas de discriminación laboral.....	42
3.1.1 Erradicar los procesos de selección subjetivos que no tengan en cuenta los méritos de las futbolistas.....	43
3.1.2 Evitar la celebración de contratos de servicios que precaricen las condiciones laborales de las futbolistas.....	45
3.1.3 Suprimir de los contratos cláusulas que impliquen distinción, exclusión o restricción de derechos laborales basadas en el género .....	47
3.1.4 Evitar la ejecución de conductas estereotipadas que minusvaloren o menosprecien las capacidades y los talentos de los futbolistas .....	49
3.2 Acciones afirmativas tendientes a lograr la equidad salarial y comercial.....	51
3.2.1. Establecer procesos de selección objetivos y un escalafón laboral que permita asignar de forma objetiva los salarios conforme a la experiencia, trayectoria y mérito de las futbolistas .....	53

3.2.2 Incorporación de una auditoría interna permanente, de carácter independiente e imparcial que realice veeduría a las condiciones laborales de las futbolistas .....	55
3.2.3 Establecer manuales de conducta que regulen el comportamiento de los empleados frente a las mujeres futbolistas: evitando que caigan en estereotipos o tratamientos sexistas en sus prácticas institucionales .....	57
3.2.4 Participación de las futbolistas con voz y voto en los órganos ejecutivos de los clubes para que puedan expresar y hacer respetar sus derechos de forma efectiva .....	59
<b>4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>62</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>66</b>

## INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios en Inglaterra a mediados del siglo XIX, el fútbol ha sido etiquetado socialmente como una actividad masculina. Las mujeres han tenido que superar múltiples barreras sociales, políticas y económicas, para acceder a esta industria deportiva y para que se respeten sus derechos fundamentales en estos espacios. Según Castañón “la incorporación femenina al deporte en general y al fútbol en particular ha sufrido las mismas dificultades que el reconocimiento de los derechos de las mujeres en la sociedad”<sup>1</sup>.

La obtención de derechos de las mujeres dentro del ámbito futbolístico, fue compleja y extensa, iniciando con algunas pocas federaciones de fútbol que reconocieron el fútbol femenino como Italia, China y México, sin obtener el aval de la Federación Internacional de Fútbol (FIFA), posteriormente en 1971, la UEFA (Unión de Asociaciones de Fútbol Europeas) apoyó al desarrollo de torneos o ligas femeninas en sus países y en 1980 luego de una importante labor de activismo social en todo el mundo por parte de las mujeres, la FIFA reconoció su condición de futbolistas profesionales y admitió la celebración de mundiales de fútbol con equipos netamente femeninos<sup>2</sup>.

En el contexto del derecho de los negocios, la participación de las mujeres en el fútbol ha tomado gran importancia y por eso es relevante analizar esta temática, pues por un lado según estimaciones de la FIFA en el 2015 se contabilizaron a nivel mundial 30 millones

---

<sup>1</sup> RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. El rol de la mujer: una perspectiva sociocultural en el fenómeno del fútbol. Revista Ánfora, Universidad Autónoma de Manizales, Vol 25, Núm 44, 2018, p.118.

<sup>2</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. Las mujeres en el fútbol, el fútbol en las mujeres, feminidades, cuerpo y deporte. Tesis para optar al título de licenciada en Derecho y Ciencias Sociales, 2018, p.13.



de mujeres que practicaban profesionalmente este deporte y se espera que en 2019 esa cifra ascienda a 45 millones<sup>3</sup>. Adicionalmente se tienen cálculos que durante el trienio 2015-2018 la FIFA aumentó la inversión en las ligas femeninas hasta llegar a los 22 millones de dólares, exigiendo además a sus 209 Asociaciones Miembros (federaciones) asignar parte de sus recursos a éste desarrollo<sup>4</sup>.

Así mismo de la necesidad que nace de procurar que el desarrollo de la empresa deportiva en torno a la industria del fútbol en Colombia, esté a la par de movimientos económicos que consolidan un sistema empresarial en el que la responsabilidad social es el estandarte del desarrollo económico y que el impacto positivo en el mejoramiento de las comunidades en torno al objeto social de esa empresa deportiva en Colombia y el mundo, sean signo de mejoramiento constante tanto a nivel competitivo en lo deportivo y en términos de rentabilidad también aumente en torno a una nueva propuesta de valor añadido que logre generar la conciencia necesaria para que la industria del fútbol reconozca la importancia de estar inmersa en estos movimientos económicos como el Sistema Empresarial B, que no solo le genera un prestigio a nivel mundial, sino también procuraría la sensibilización empresarial en torno al deporte de una economía responsable con las personas, el compromiso del trabajo por la abolición de la discriminación y contribución con la igualdad de género al interior de sus compañías.

En el ámbito jurídico global es relevante señalar el precedente judicial en Estados Unidos donde varias jugadoras a través de una acción colectiva demandaron a la United States Soccer Federation (USSF) por no garantizar la igualdad salarial entre las mujeres y los

---

<sup>3</sup> FIFA. Directrices y programas de desarrollo del fútbol femenino. Documento Oficial, 2015. Disponible en <https://resources.fifa.com/image/upload/women-s-football-development-programmes-and-guidelines-2015-1018-2439064-2439074.pdf?cloudid=ct5pwry0sd2gcfxkuamz>

<sup>4</sup> MURUA ASTORQUIZA, Garazi. Fútbol femenino: análisis y propuestas de mejora para una actividad emergente. Editorial Universidad del País Vasco, 2017, p.20.

hombres dentro de las ligas profesionales de fútbol. Y las repercusiones que ha tenido este importante acontecimiento tanto en las ligas profesionales femeninas en países como México, Colombia, Ecuador y Argentina, como en las selecciones nacionales de varios países de América Latina, donde las mujeres se han atrevido de una manera determinante a acabar con las discriminaciones en diferentes ámbitos en el trato hacia ellas, como futbolistas, pero también hacia mujeres integrantes del cuerpo médico y administrativo entre otros.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

A pesar de la incorporación progresiva de las mujeres dentro de la industria del fútbol y que federaciones internacionales de los negocios como la FIFA y la CONMEBOL le apuestan al financiamiento de las ligas femeninas, todavía se continúan presentando situaciones de discriminación de género en contra de las mujeres futbolistas, especialmente por las brechas salariales y comerciales que padecen estas jugadoras frente a la remuneración que perciben los hombres y también por los tratos denigrantes a las que se ven expuestas en los Clubes por la ejecución de acciones que violentan su integridad y dignidad.

En Colombia, la discriminación de género en contra de las mujeres futbolistas ha generado la vulneración sistemática de sus derechos laborales, pues están permanentemente sometidas a que no se les cancele a tiempo su remuneración como jugadoras profesionales, a que no se les pague sus prestaciones con cargo a la seguridad social, discriminación o exclusión en temas comerciales y publicitarios al interior de los

clubes profesionales y a la ejecución de actos de acoso laboral o de connotación sexual, que se encuentran proscritos por la ley 1010 de 2006<sup>5</sup>.

Los Clubes profesionales de fútbol han sido los protagonistas de esta situación de exclusión de derechos laborales, pues no han actuado con responsabilidad social empresarial para tutelar los derechos de las mujeres, en la medida que no les han garantizado condiciones dignas de trabajo para desarrollar su actividad deportiva y además han subvalorado su trascendente contribución a la economía de esas asociaciones. Según la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá *“la falta de apoyo, los tratos desiguales y las remuneraciones desproporcionadas en contra de las mujeres futbolistas, son formas de discriminación de género que se han extendido dentro de los clubes colombianos y que han obstaculizado la obtención de una equidad laboral entre mujeres y hombres que desempeñan este deporte como fuente de ingresos”*<sup>6</sup>.

Los Clubes deportivos constantemente ejecutan prácticas discriminatorias, realizando diferenciaciones injustificadas entre los contratos que se pactan con las mujeres futbolistas y los que se celebran con jugadores hombres, lo que desconoce el artículo 53 de la Constitución Política que establece como imperativo la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Sobre este punto la Corte Constitucional ha señalado que la

---

<sup>5</sup> Artículo 2 de la ley 1010 de 2006. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Subrayado propio)

<sup>6</sup>Secretaría Distrital de la Mujer. Discriminación sistemática en la Selección Colombiana de Fútbol Femenino. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género, 2019.

efectuación de distinciones salariales o prestacionales dentro del ámbito empresarial por razones de género constituye en la actualidad el principal obstáculo para alcanzar una verdadera equidad laboral<sup>7</sup>.

Esta situación de exclusión de derechos salariales y comerciales por parte de los Clubes en contra de las mujeres futbolistas llama la atención, especialmente si se tiene en cuenta que el Estado Colombiano ha suscrito importantes instrumentos internacionales tendientes a proteger a las mujeres de actos de discriminación en su vida familiar y profesional como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada en 1979 (en adelante CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer adoptada en Belém do Pará, Brasil en 1994 (en adelante MESECVI) y los Convenios de la OIT número 100 sobre la igualdad de remuneración y 111 sobre la discriminación en el empleo. Incluso existe a nivel nacional la ley 1257 de 2008 y desde luego, la Ley 1496 de 2011 que sancionan los actos discriminatorios en contra de la mujer en el ámbito laboral y ordena la adopción de medidas de igualdad salarial en sus actividades cotidianas.

Frente a esta situación de inequidad que atraviesan las mujeres futbolistas que tiene como responsables a los Clubes deportivos surge el interrogante sobre:

¿Qué tipo de medidas deben adoptar los Clubes profesionales para solucionar las inequidades salariales y comerciales en el fútbol femenino?

Para responder a esta inquietud se va tomar la siguiente ruta de investigación:

---

<sup>7</sup>Corte Constitucional. Sentencia C-586 de 2016. M.P: Alberto Rojas Ríos.

En primer lugar, se analizarán las brechas de inequidad salarial y comercial en el fútbol profesional femenino colombiano atribuibles a los Clubes profesionales. En este capítulo se describe adicionalmente la jurisprudencia constitucional que tutela la equidad de género en el ámbito laboral y las leyes que se han expedido para su protección efectiva.

En segundo lugar, se examinarán los instrumentos internacionales que tutelan la equidad de género y protegen contra la discriminación en el fútbol femenino. Asimismo, se hará alusión a precedentes de derecho comparado que pueden servir como pauta jurídica para que a nivel interno se reconozcan sus derechos laborales en igualdad de condiciones que los hombres.

En tercer orden se analizarán las medidas que pueden adoptar los Clubes profesionales para corregir las inequidades salariales y comerciales en el fútbol femenino conforme a los hallazgos de los anteriores capítulos con el fin de acercar y sensibilizar en torno a transformar la empresa, en primer lugar, en Colombia, con objetivos no solo económicos sino sociales que permita poco a poco trabajar en la industria del fútbol a nivel global como un negocio rentable, con una importante noción de Responsabilidad Social Empresarial que le permita evolucionar y aportar al mejoramiento de los negocios internacionales desde el cuidado de sus futbolistas profesionales como primera medida.

## **MARCO TEÓRICO**

Es fundamental precisar varios conceptos fundamentales para una comprensión integral de la presente investigación como el género, la equidad de género, los actos de

discriminación, los estereotipos de género, la inequidad, el acoso laboral, la industria deportiva y la responsabilidad social empresarial.

En primer lugar, según la Unesco, la noción de género hace alusión a las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad<sup>8</sup>.

La equidad de género por su parte hace referencia a la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen<sup>9</sup>. La igualdad de derechos de la mujer es un principio fundamental dentro del derecho internacional, pues el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece como objetivo fundamental "reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres"<sup>10</sup>. Igualmente, la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 43 que "la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación"<sup>11</sup>.

Por otra parte, los actos de discriminación han sido definidos por la CEDAW como "*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer,*

---

<sup>8</sup> UNESCO. Igualdad de género. Revista Biblioteca Digital, 2019, p.105. Disponible en <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

<sup>9</sup> *Ibíd.*

<sup>10</sup> Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948

<sup>11</sup> Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

*de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”<sup>12</sup>.*

Si se analizan estos conceptos a la luz del fútbol femenino que es el escenario en el cual se presentan actos de discriminación por parte de los Clubes Profesionales, es importante agregar nociones adicionales como:

**Esteretipos de género:** son creencias compartidas socialmente por las personas de una sociedad dada, que asignan ciertas cualidades, dependiendo si fueron desplegadas por individuos del género masculino o femenino<sup>13</sup>. En el caso de las mujeres futbolistas se les asignan estereotipos de poca destreza, agresividad u orientación homosexual que perpetúan su discriminación por parte de los Clubes<sup>14</sup>.

**Inequidad laboral:** que hace alusión a las distinciones sin justificación que los Clubes realizan en materia salarial y prestacional entre los hombres y mujeres que se desempeñan como futbolistas, en flagrante vulneración del derecho a la igualdad<sup>15</sup>.

**Acoso laboral:** se entiende como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de

---

<sup>12</sup> Naciones Unidas. Convención para 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 en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

<sup>13</sup> MAYEN CASTILLO, Rosario y BERGES, Beatriz. Análisis de los estereotipos de género actuales. Revista Anales de Psicología, Vol 30, Núm 3, Universidad de Murcia.

<sup>14</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. *Ibíd.* p.38.

<sup>15</sup> CASTILLO PRIETO, Diana Milena. Acercamiento al estado del arte sobre mujer y deporte. Tesis de grado para obtener el licenciamiento en Derecho. Universidad Pedagógica Nacional, 2013, p.49.

quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. En el caso de las mujeres futbolistas el acoso laboral se refleja especialmente en conductas que afectan su libertad sexual, buscando atacar su autoestima y su dignidad<sup>16</sup>.

Industria deportiva: conjunto de clubes e instituciones que reciben ingresos por el trabajo de las jugadoras de fútbol y que se encargan de financiar sus actividades como deportistas para que puedan obtener un ingreso congruo para su subsistencia personal y familiar.

Responsabilidad social empresarial: que hace referencia a la obligación que tienen las empresas de velar por la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores<sup>17</sup>.

En este caso, se trata del deber de los Clubes de proteger los derechos fundamentales de las mujeres que son contratadas para que se desempeñen como futbolistas, evitando o proscribiendo cualquier acto de discriminación en su contra, punto fundamental en torno a la temática a tratar y la relevancia en los negocios internacionales, donde la empresa deportiva podría dirigir sus esfuerzos y orientar el éxito de su gestión empresarial, en torno al impacto social y al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores en los Clubes deportivos, velando por mejorar las condiciones entre hombres y mujeres.

## **ESTADO DEL ARTE**

Existe poco desarrollo en la doctrina colombiana sobre el tema de las inequidades de género que se presentan en contra de las mujeres dentro de los Clubes de fútbol nacionales. Sin embargo, hay algunos textos que han abordado este tópico que vale la pena destacar:

---

<sup>16</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. *Ibíd.* p.57.

<sup>17</sup> MONROY ALFONSO, María Paula. *Empresas y Derechos Humanos: una responsabilidad en construcción.* Revista facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Pontificia Bolivariana, 2013, Vol 3, Núm 118, p.358.



Inicialmente puede resaltarse el texto de Eliana Ramírez Cardona y Jaime Soto Restrepo, denominado “El rol de la mujer: una perspectiva sociocultural en el fenómeno del fútbol” en el cual se formula una crítica a las desigualdades salariales y prestacionales que aquejan a las jugadoras de la liga profesional colombiana de fútbol, atribuyendo estas inequidades a estereotipos de género que han subvalorado el rol de las mujeres en los escenarios deportivos<sup>18</sup>.

También puede destacarse el texto de Diana Carolina González Sánchez titulado “las mujeres en el fútbol, el fútbol en las mujeres feminidades, cuerpo y deporte” en el cual se analizaron todas las barreras sociales y económicas que han tenido que superar las mujeres para participar como jugadoras dentro de la liga profesional colombiana, mostrando los desafíos que en materia de igualdad salarial y comercial quedan pendientes por parte de los clubes profesionales de fútbol<sup>19</sup>.

Asimismo se puede hacer alusión a un artículo de investigación publicado por Daniel Quintero en el portal de la Fundación Paz y Reconciliación, denominado “Fútbol Nacional, un retrato de la discriminación” donde señaló que en el balompié nacional hay una sistemática exclusión de los derechos de las mujeres futbolistas, en la medida que los Clubes deportivos las siguen tratando como jugadoras de inferior categoría a los hombres y por eso no les garantizan las mismas oportunidades laborales a las que tienen derecho conforme al artículo 43 de la Constitución Política<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. *Ibíd.*

<sup>19</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. *Ibíd.*

<sup>20</sup> QUINTERO, Daniel. Fútbol Nacional, un retrato de la discriminación. *Revista Fundación Paz y Reconciliación*, 2017.

También se puede retomar el artículo de Luz Elena Gallo Cadavid y Luis Alberto Pareja Castro denominado “A propósito de la salud en el fútbol femenino, inequidad de género y subjetivación” en el cual se hace una crítica a las condiciones laborales precarias que tienen que padecer las mujeres futbolistas a nivel nacional y la forma como los estereotipos sociales perpetúan esta situación de exclusión de derechos dentro de los Clubes de fútbol que siguen prohiendo un modelo empresarial que muestra predilección por el fútbol masculino<sup>21</sup>.

Por último se puede hacer alusión al trabajo desarrollado por Diana Milena Castilla Prieto titulado “Acercamiento al estado de arte sobre mujer y deporte” en el cual se indica que la inequidad de género que se presenta actualmente entre el fútbol femenino y masculino constituye una violación de múltiples tratados internacionales de derechos humanos como la CEDAW de Naciones Unidas y el MESECVI del sistema interamericano los cuales garantizan que las mujeres se les debe asegurar los mismos derechos y oportunidades laborales que los hombres<sup>22</sup>.

## MÉTODO

El método de investigación para el desarrollo de este trabajo académico es cualitativo en la medida que se fundamenta en la recopilación de conceptos y posiciones de diversos autores nacionales y extranjeros que se han pronunciado sobre las inequidades salariales y comerciales del fútbol femenino colombiano. Eventualmente se emplearán cifras que permitan demostrar la disparidad de las garantías laborales entre hombres y mujeres,

---

<sup>21</sup> GALLO CADAVID, Luz Elena y PAREJA CASTRO, Luis Alberto. A propósito de la salud en el fútbol femenino, inequidad de género y subjetivación. Revista Educación Física y Deporte, Vol 21, Núm 2, 2001.

<sup>22</sup> CASTILLO PRIETO, Diana Milena. *Ibíd.*

Para la recopilación de la información se empleará la investigación hermenéutico-documental, mediante el rastreo bibliográfico y el análisis de contenidos de diferente material documental que se encuentran en libros (formato online), revistas científicas, artículos académicos, que se pueden ubicar en redes tanto privadas como públicas, para el rastreo virtual de información.

Especialmente se tendrán en cuenta los instrumentos internacionales de derechos humanos que protegen a las mujeres contra la discriminación, como la CEDAW, la “Convención de Belém do Pará” de 1995 y los Convenios 100 y 111 de la OIT, de los cuales se extraerán los conceptos claves que permitan formular medidas frente a la inequidad salarial y comercial que padecen las mujeres futbolistas en Colombia.

Para desarrollar la investigación se comprobará en primera medida la desigualdad salarial y comercial entre el fútbol femenino y masculino, para ello se empleará la encuesta elaborada por la Federación Internacional de Futbolistas Profesionales (FIPRO)<sup>23</sup> elaborada en 2017, en la que se demostraron estadísticamente estas inequidades. Igualmente se empleará doctrina académica que permita sustentar esta condición de asimetría laboral.

Posteriormente se analizarán los instrumentos internacionales de derechos humanos, haciendo hincapié en aquellas normas que protegen contra la discriminación y garantizan la equidad salarial.

---

<sup>23</sup> La Federación Internacional de Futbolistas Profesionales es una organización internacional de futbolistas formada por 40 asociaciones nacionales y unos 38.000 miembros. Su misión principal es defender los derechos e intereses de los futbolistas profesionales ante las federaciones, clubes, empresas patrocinadoras u otros agentes del ámbito profesional.

Luego se extraerán los conceptos claves de estos instrumentos internacionales que van a permitir plantear medidas para dar solución a la inequidad salarial y comercial que aqueja al fútbol femenino colombiano.

## **1. CAPÍTULO. Análisis de las brechas de inequidad salarial y comercial en el fútbol profesional femenino colombiano atribuibles a los clubes profesionales.**

El fútbol profesional en Colombia surge de la mano de la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) y la Federación Colombiana de Fútbol o Colfútbol (FCF), la primera es la encargada de dirigir, y controlar todos los campeonatos profesionales, mientras la segunda tiene como función organizar y vigilar a la Selección Colombia en todas sus categorías y desde luego, en las dos ramas. En 1991 se hace el Primer Torneo Nacional de Fútbol Femenino por orden de la DIMAYOR, y posteriormente en 1992 se crea el Comité de Fútbol Femenino en Bogotá. En 1998 se conforma la primera selección femenina que fue enviada por la FCF al Campeonato Sudamericano disputado en Mar de Plata, Argentina.

En el año 2010 la ley 171 de decreta la creación de la Liga Profesional de Fútbol femenino, proporcionando un esquema básico, donde le encarga a COLDEPORTES la vigilancia, reglamentación, regulación y control de la Liga y se le encomienda a la DIMAYOR la organización de los torneos y copas necesarios en coordinación con los clubes deportivos. En el 2016 se hace oficial la creación de la Liga, notificándose la participación de 18 equipos femeninos de todo el país con sus respectivos clubes deportivos<sup>24</sup>.

La conformación de la liga profesional femenina, puso de presente las profundas inequidades salariales y comerciales entre hombres y mujeres que se desempeñan como futbolistas profesionales. Según Ávila Forero un jugador hombre promedio llega a tener

---

<sup>24</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. *Ibíd.* p.25.

un sueldo como mínimo de \$10 millones al mes, mientras que por ejemplo, una jugadora de la Selección Colombia a duras penas alcanza los \$4 millones<sup>25</sup>.

### **1.1 Discriminación salarial y comercial de las jugadoras profesionales de fútbol**

Es importante comenzar señalando que según la Resolución 2798 de 2011 o el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, las jugadoras profesionales de fútbol pueden catalogarse como todas aquellas *“que tiene un contrato de trabajo escrito con un club y percibe un monto igual o superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente”*<sup>26</sup>.

Hecha esta aclaración, según una encuesta que la FIPRO realizó a 3.295 jugadoras de 33 países, incluyendo Colombia, se pudo evidenciar que el 49,9% de las jugadoras no recibe ninguna contraprestación por parte de sus clubes deportivos y el 37% afirma haber sufrido retrasos en los pagos<sup>27</sup>.

En la encuesta también se demostró una precarización de condiciones laborales del fútbol femenino, pues se determinó que la duración media de los contratos firmados por futbolistas mujeres es de 22,6 meses, evidenciándose que entre menor es la extensión temporal del contrato, menor es el salario que perciben las jugadoras de fútbol<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> ÁVILA FORERO, Raúl. Fútbol femenino en Colombia. Revista Dinero. Publicación del 4 de marzo de 2019.

<sup>26</sup> Federación Colombia de Fútbol. Resolución 2798 de 2011

<sup>27</sup> FIPRO. Informe Global de Empleo. Condiciones laborales de las jugadoras profesionales de fútbol, 2017.

<sup>28</sup> *Ibíd.*

Esta situación de inequidad salarial, según Murua Astorquiza produce que las jugadoras no tengan acceso a los recursos necesarios para tener una congrua subsistencia personal y familiar, ocasionando que se muden a otras actividades profesionales donde puedan obtener mayores ingresos<sup>29</sup>.

Recientemente varias jugadoras del fútbol profesional colombiano denunciaron en una rueda de prensa la amplia desigualdad en materia de remuneración que existe entre los hombres y las mujeres que se desempeñan como futbolistas en Colombia, señalando que la Federación no les estaban garantizando el pago de viáticos y tiquetes, las contribuciones a la seguridad social en los Clubes a los que pertenecen, ni tampoco los ingresos suficientes para dedicarse exclusivamente a su actividad como deportistas. Igualmente indicaron que no cuentan con financiación por parte de la FCF<sup>30</sup>. Según Hernández, hay una inversión económica totalmente inequitativa entre el fútbol femenino y masculino, pues conforme a cifras del año 2017, la Federación Colombia de Fútbol solo destinó el 5% a la selección femenina y más del 70% a la selección masculina<sup>31</sup>.

Esta situación es particularmente grave en la medida que el salario que recibe una trabajadora por la labor prestada, *“constituye un elemento necesario para su subsistencia, al cubrir con esa suma de dinero sus necesidades básicas, de manera que la falta de pago de dicho emolumento afecta el mínimo vital de la trabajadora y de su familia y además constituye un acto de discriminación cuando proviene por su condición de mujer”*<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> MURUA ASTORQUIZA, Garazi. *Ibíd.* p.24.

<sup>30</sup> CHAPARRO GONZÁLEZ, Nina. Discriminación en el fútbol femenino colombiano. Dejusticia. Publicado el 8 de marzo de 2019.

<sup>31</sup> HERNÁNDEZ, Juan Sebastián. Sobre los derechos de la mujer en el fútbol profesional colombiano. Introducción al Derecho Deportivo y al derecho del Deporte. Editorial Correa Aristizábal, Bogotá, 2017, p.28.

<sup>32</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-247 de 2010. M.P: Humberto Antonio Sierra Porto.

La falta de ejecución de las obligaciones salariales o su prestación tardía a las futbolistas, terminan afectando “*los requerimientos básicos indispensables para asegurar su digna subsistencia no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponde a las necesidades más elementales del ser humano*”<sup>33</sup>.

Al incumplirse el contrato de trabajo de las futbolistas profesionales por parte de los Clubes profesionales, se afectan consecutivamente sus derechos comerciales, en la medida que como la ha planteado la Corte Suprema de Justicia, en los contratos laborales de esta índole “los denominados contratos de cesión de derechos de publicidad» o «cesión de derechos de imagen» son accesorios a la relación laboral”, subsistiendo hasta tanto el vínculo conserve su vigencia, de modo tal que, si éste desaparece, aquellos corren igual suerte<sup>34</sup>.

La falta de pago de las obligaciones salariales ocasiona que las mujeres renuncien o transiten hacia otra actividad económica, finalizando unilateralmente la relación laboral, sin que los clubes tengan que pagar una compensación por estos derechos comerciales de los cuales se aprovecharon para incrementar sus ganancias<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> DÁVILA ERWIN, Franz. La justiciabilidad y el mínimo vital de los DESC: teoría y práctica en Colombia. En Revista Facultad de derecho y ciencias políticas. Vol. 41, Núm 115, Universidad Pontificia Bolivariana, 2011, p.383.

<sup>34</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del de 2 de agosto de 2017. M.P: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Radicación: 44416. Proceso: SL12220-2017.

<sup>35</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. Ibíd.p.23.



En la jurisprudencia colombiana, hay múltiples pronunciamientos que han analizado el tema de la violación de derechos laborales ocasionada por la inequidad de género. Aunque no se han examinado casos de mujeres futbolistas que hayan interpuesto un amparo constitucional para defender sus derechos laborales frente a actos de discriminación salarial y comercial protagonizados por clubes deportivos, si hay varias sentencias que profundizan esta temática, solo que bajo la perspectiva del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en la ejecución de cualquier actividad laboral. Estos pronunciamientos se examinan a continuación.

## **1.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la equidad de género en el ámbito laboral**

A continuación, se analizan una serie de sentencias que abordan el tema de la equidad de género en el ámbito del trabajo, en las cuales se tutelaron los derechos de varias mujeres que habían sido discriminadas para desempeñar varios cargos y oficios por su pertenencia al género femenino. Para ello se empleará la clasificación que desarrolló el doctrinante López Medina que permite distinguir entre una sentencia arquimédica, que es la más reciente, una sentencia fundadora de línea que abre las puertas a la protección de la mujer contra la discriminación laboral y unas sentencias que consolidan la doctrina vigente de la Corte Constitucional<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> LÓPEZ MEDINA, Diego. El Derecho de los Jueces. Editorial Legis. Bogotá, 2005, p.68.

### *Sentencia fundadora de línea*

En la providencia T-624 de 1995 se estudió el caso de una mujer que pretendía ingresar a la infantería de Marina, pero la entrada a ese cuerpo castrense le fue negada por su género. La Corte Constitucional señaló que la negativa de acceso a la institución militar, constituía un acto de discriminación, pues la condición de mujer no podía ser un motivo empleado como una causal válida para negarle el disfrute de los derechos laborales a una persona.<sup>37</sup>.

### *Sentencias de consolidación de línea*

En la sentencia T-026 de 1996 la Corte Constitucional señaló que no pueden comprenderse como válidas exclusiones salariales o prestacionales, sustentadas en presunciones de ineptitud fincada en diferencias sexuales, ya que ello constituiría un acto discriminatorio a todas luces contrario al derecho a la igualdad y la dignidad de la mujer<sup>38</sup>.

Posteriormente en la providencia T-322 de 2002 se estudió el caso de un conjunto de mujeres a las cuales se les negó la oportunidad de laborar como vacunadoras para una asociación de ganaderos, después que habían transitado todos los cursos de capacitación y entrenamiento para desarrollar estas actividades, con el pretexto que no estaban calificadas por su condición de mujeres. Frente a este hecho la Corte Constitucional indicó que no es posible que los empleadores establezcan parámetros dentro de los cuales, sin justificación alguna, opten por contratar trabajadores de un determinado género, en la

---

<sup>37</sup> Corte Constitucional. T-624 de 1995. M.P: José Gregorio Hernández.

<sup>38</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-026 de 1996. M.P: Vladimiro Naranjo Mesa.

medida que ello puede conducir a la exclusión de derechos laborales de mujeres que tengan los méritos profesionales para la obtención de un cargo o empleo. Según el Alto Tribunal *“En ejercicio de la libertad de contratación, no pueden las entidades públicas o privadas, establecer parámetros dentro de los cuales sin justificación alguna, vinculen trabajadores solo de determinado sexo, porque tal decisión contraría el Ordenamiento Superior”*<sup>39</sup>.

Igualmente puede hacerse alusión a la sentencia T-247 de 2010 donde se estudió la situación de una mujer que se había presentado como candidata a ocupar el cargo de vigilante en una empresa contratista de ECOPETROL, quien fue desechada en su aspiración, al considerarse que esos trabajos estaban destinados a los hombres. En esta providencia la Corte señaló que este tipo de discriminaciones no eran admisibles dentro del Estado Social de Derecho colombiano, en la medida que atentaban contra la igualdad de oportunidades laborales entre la mujer y el hombre que establece el artículo 43 de la Constitución Política. En la sentencia, el Alto Tribunal argumentó que no podían ser de recibo las diferenciales salariales que tengan como fundamento prejuicios o estereotipos de género, en la medida que se trata de acciones carentes de cualquier fundamentación objetiva y razonable, que se basan en imaginarios que minusvaloran el rol de la mujer en la sociedad y que no están demostrados científicamente<sup>40</sup>.

Posteriormente mediante la providencia T-967 de 2014 se analizaron las prácticas de discriminación contra las mujeres en los entornos laborales, dejando claro que es obligación de los particulares y del Estado:

---

<sup>39</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-322 de 2002. M.P: Álvaro Tafur Galvis.

<sup>40</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-247 de 2010. M.P: Humberto Antonio Sierra Porto.

- i) Garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación por razón del sexo.
- ii) Prevenir y proteger a las mujeres de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra<sup>41</sup>.

### *Sentencia arquimédica*

En sentencia C-586 de 2016 se analizó profusamente la inequidad de género que se puede presentar por estereotipos que presumen la ineptitud de la mujer para desarrollar cierto tipo de trabajos, señalando que son inconstitucionales la interposición de barreras fundadas en estereotipos basados en género, que dividen el trabajo y las actividades como “trabajos exclusivos para hombres” y “trabajos exclusivos para mujeres” y que desde esa distinción impide el acceso de las personas al ejercicio de una actividad remunerada<sup>42</sup>.

### **1.3 Legislación que tutela la equidad de género en el fútbol profesional femenino**

En la ley 823 de 2003 se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. El artículo 5 de esa normativa estableció que el Estado y los particulares debe garantizar igualdad de condiciones para la plena realización de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, asegurando presupuestos esenciales como la nivelación salarial entre hombres y mujeres cuando desempeñan un trabajo similar durante un mismo horario, bajo la perspectiva que a igual trabajo se debe otorgar por parte del empleador igual remuneración. También se hace alusión a la necesidad que dentro de los ambientes

---

<sup>41</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-967 de 2014. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>42</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-586 de 2016. M.P: Alberto Rojas Ríos.

laborales se eliminen los estereotipos que asignan o marginan determinados trabajos a las mujeres sin una justificación razonable. Igualmente se conmina al desarrollo de estrategias de equidad de género, que permitan eliminar las barreras y adoptar acciones positivas para garantizar que las mujeres puedan ejercer a plenitud sus derechos laborales, sin prejuicios que los afecten<sup>43</sup>.

Estas acciones afirmativas según la Corte Constitucional son actuaciones concretas del Estado o los particulares tendientes a corregir los efectos nocivos de las prácticas sociales que han perpetuado la exclusión de las mujeres de sus derechos laborales, con el objetivo de avanzar de forma consistente hacia la erradicación total de las formas de discriminación en su contra y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos y libertades.<sup>44</sup>

En el fútbol profesional, la aplicación de la ley 823 de 2003 obliga a los Clubes profesionales a tener que nivelar salarialmente los contratos que celebran con sus jugadores mujeres y hombres, siempre que haya la misma intensidad horaria y las mismas condiciones de trabajo.

Por otra parte, se encuentra la ley 1257 de 2008 que estableció un plus de protección para garantizar la equidad de género y sancionar actos de discriminación perpetrados en contra de las mujeres. Esta legislación incorpora varios principios tutelares que deben ser acogidos y respetados por los clubes deportivos que contratan jugadoras de fútbol para desarrollar su actividad empresarial. Cada uno de estos principios se enuncian a continuación<sup>45</sup>:

---

<sup>43</sup> Congreso de la República. Ley 823 de 2003. Diario Oficial No. 45.245, de 11 de julio de 2003

<sup>44</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-388 de 2018. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>45</sup> Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.

- Igualdad real y efectiva: que implica el diseño e implementación de políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.
- Derechos humanos: que implica considerar que los derechos de las mujeres deben ser respetados en todo tiempo y espacio.
- Corresponsabilidad: que hace alusión a qué la sociedad y la familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias contra ellas.
- Autonomía: que implica la protección de la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.
- No Discriminación: que hace alusión a qué independiente de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión, todas las mujeres deben tener sus derechos garantizados, sin ser objeto de tratamientos diferenciales injustificados o infundados.

El artículo 15 de esa legislación señala explícitamente que el Ministerio de la Protección Social tiene el deber de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo su derecho a la igualdad salarial, desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación en su contra y además estimular su ingreso laboral a espacios productivos no tradicionales para ellas.

En la misma disposición se establece de forma categórica que los empleadores y/o contratantes, en este caso los clubes deportivos, deben adoptar procedimientos adecuados y efectivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres y tramitar las quejas de acoso dentro del entorno laboral.

Y finalmente la Ley 1496 de 2011 donde además de desarrollarse el tema de discriminación y sus definiciones en materia laboral y salarial, establece los factores para la valoración salarial obligatorios para el empleador, al momento de la retribución salarial y desde luego, establece los mecanismos para la erradicación de estos comportamientos discriminatorios al interior de las compañías entre hombres y mujeres específicamente en el entorno laboral.

En ese orden de ideas, se puede fácilmente colegir que las conductas discriminatorias de los Clubes de fútbol que obstaculizan o niegan a las jugadoras profesionales el disfrute de sus derechos salariales y comerciales en igualdad de condiciones que los hombres, constituyen una vulneración flagrante de la ley 823 de 2003, 1257 de 2008 y la Ley 1496 de 2011, pero además reflejan una omisión por parte del Ministerio de Protección Social en conminar a estos agentes empresariales para que erradiquen estas prácticas de exclusión de derechos y en tomar acciones administrativas para que exista una real nivelación en materia de derechos laborales entre las distintas ligas profesionales de fútbol.

## **2. CAPÍTULO. Instrumentos internacionales que tutelan la equidad de género y protegen contra la discriminación en el fútbol femenino**

Las organizaciones internacionales de Derechos Humanos como Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos y la Organización Internacional del Trabajo han adoptado varios instrumentos internacionales que protegen a las mujeres contra actos de discriminación laboral, estas normas son extensivas a las ligas profesionales de fútbol en las cuales las mujeres suelen ser minusvaloradas en su remuneración y en la explotación de su imagen comercial por parte de los Clubes deportivos que no les reconocen las mismas asignaciones salariales que los futbolísticas masculinos a pesar de desempeñar una actividad similar<sup>46</sup>.

Los instrumentos más importantes que tutelan la equidad género a nivel mundial y que pueden ser aplicados para enmendar la situación de desigualdad laboral entre mujeres y hombres que se dedican al fútbol profesional son los siguientes:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) proferida por Naciones Unidas en 1981
- La Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” de 1995
- El Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951

---

<sup>46</sup> CASTILLO PRIETO, Diana Milena. *Ibíd.* p.47.



- El Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo de 1958

Es importante destacar que las anteriores, tanto la CEDAW, “Convención de Belém do Pará” y los convenios OIT en mención, hacen parte de la legislación colombiana y son normas de obligatorio cumplimiento con protección de carácter Constitucional, por tratar específicamente sobre derechos humanos como los que se derivan de la protección fundamental a la igualdad y la equidad de género en sus diferentes ámbitos, el laboral en este caso, entre hombres y mujeres prohibiendo la discriminación o diferenciación injustificada o basada en el sexo.

Cada uno de estos instrumentos y su contribución a la protección de la equidad salarial y comercial de las jugadoras de fútbol a nivel nacional se analiza de forma detallada en los siguientes apartados.

## **2.1 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) proferida por Naciones Unidas**

Este instrumento internacional fue reconocido en el ordenamiento interno mediante la ley 51 de 1981 e igualmente ha sido incorporado al bloque de constitucionalidad colombiano de manera que es un parámetro jurídico vinculante para los Clubes profesionales colombianos.

En el artículo 11 de esa normatividad se establece que los Estados deben implementar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, debiendo garantizar los siguientes derechos:

- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, es decir asegurar los mismos criterios de selección para calificar para un cargo u oficio. Esta norma descartaría el uso de parámetros de género que suelen usar los Clubes para impedir que se seleccione a una mujer como jugadora de sus equipos, pues ello constituiría una distinción que no garantizaría los mismos estándares de escogencia.
- El derecho a igual remuneración prestacional y salarial, con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo. En el plano futbolístico esta norma implica que los Clubes deportivos no se encuentran autorizados para efectuar diferenciales salariales entre mujeres y hombres ni tampoco pueden utilizar parámetros disímiles para evaluar su desempeño en el campo de juego.
- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. Según Sánchez González, a las mujeres no se les suele desconocer el pago de las prestaciones sociales cuando se desempeñan como jugadoras de fútbol, porque los Clubes subvaloran su condición como trabajadoras y las consideran deportistas aficionadas que a lo sumo pueden recibir apoyo económico de forma esporádica, sin que ello constituya retribución salarial<sup>47</sup>.

En la CEDAW es importante destacar que se obliga a los Estados en su artículo 10 a eliminar todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles sociales, de manera que los clubes deportivos están obligados a erradicar de sus

---

<sup>47</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. *Ibíd.* p.49.

prácticas institucionales y de sus manuales de empleo cualquier norma o comportamiento que tienda a reproducir o extender estos prejuicios, para negarle a la mujer futbolista sus derechos salariales y comerciales.

Adicionalmente el artículo 5 de esa normatividad plantea la necesidad que se modifiquen los patrones socioculturales y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos para desarrollar una labor, de manera que los Clubes deportivos no solo tienen que eliminar los actos que impliquen discriminación laboral en contra de las futbolistas, sino que además deben adoptar acciones afirmativas para haya una real equidad de género en el tratamiento que les confiere a nivel institucional.

## **2.2. Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”**

Este instrumento internacional tiene fuerza vinculante en Colombia en la medida que fue reconocido por la ley 248 de 1995 y también se encuentra incorporado al bloque de constitucionalidad nacional<sup>48</sup>.

Esta norma internacional expresa en su artículo 5 que las mujeres tienen el derecho a ejercer plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Si se aplica esta norma en el plano futbolístico, se puede inferir que los clubes deportivos no pueden restringir ni limitar el disfrute de los derechos salariales y comerciales de las

---

<sup>48</sup> Naciones Unidas. Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994.

futbolistas por distinciones de género, ya que este tipo de obstáculos impiden que pueda disfrutar a plenitud sus derechos laborales tal como lo hacen los jugadores hombres. Según Ramírez Cardona y Soto Restrepo *“los clubes deportivos al otorgar un tratamiento salarial diferencial a las mujeres futbolistas, en realidad no reconocen el derecho parcialmente, sino que lo que hacen es impedir su ejercicio pleno bajo condiciones de equidad, tal como lo disponen los instrumentos internacionales de derechos humanos”*<sup>49</sup>.

En el artículo 6 literal a) de la Convención de Belém do Pará se establece de forma categórica que las mujeres tienen el derecho a estar libre de toda discriminación, lo que por supuesto incluye cualquier distinción de género que tienda a menoscabar sus derechos laborales. La Corte Interamericana ha señalado que, una vez que se demuestra que la aplicación de una regla o conducta por parte de un particular o un Estado lleva a un impacto diferenciado entre mujeres y hombres, quien realiza la diferenciación debe demostrar que se debe factores objetivos no relacionados con la discriminación, pues si no logra hacerlo, su comportamiento se considerará discriminatorio y deberá reversar su decisión<sup>50</sup>.

En el plano del fútbol, los Clubes deportivos suelen encubrir bajo “medidas objetivas” actuaciones discriminatorias contra las mujeres futbolistas, buscando validar medidas a todas luces arbitrarias contra sus derechos laborales bajo excusas como los tiempos menores de concentración respecto a los que realizan hombres, la poca asistencia de personas para ver los partidos femeninos, la falta de patrocinadores que financien los

---

<sup>49</sup> RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. *Ibíd.* p.120.

<sup>50</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Cuadernillo de Jurisprudencia N° 4 –Género, 2017, p.13.

equipos integrados por mujeres, justificaciones que no son admisibles pues en el fondo lo que buscan es que se acepten socialmente tratamientos salariales y comerciales inequitativos con base en distinciones de género, que no son admisibles en un Estado Social de Derecho en cual el respeto por el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en todas las instituciones públicas y privadas es uno de sus fines esenciales<sup>51</sup>.

### **2.3 Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración**

Este instrumento internacional fue reconocido por Colombia mediante el Decreto 1262 de 1997 y tiene como objetivo principal la nivelación salarial entre las actividades laborales desarrolladas por las mujeres y los hombres, siempre que se trate de la misma actividad. Esta norma obliga a los Estados a garantizar la equidad de género en las asignaciones salariales y prestacionales por medio de la legislación, la introducción de un sistema para la determinación de los salarios o la promoción de acuerdos de negociación colectiva<sup>52</sup>.

Según la OIT este instrumento convencional parte de la base jurídica que *“la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos que el de un hombre, tratándose de la misma labor, no hay duda que no solo su dignidad individual se ve afectada, sino también de aquellas a quienes se les está otorgando el mismo trato discriminatorio”*<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> GALLO CADAVID, Luz Elena y PAREJA CASTRO, Luis Alberto. *Ibíd.* p.19.

<sup>52</sup> OIT. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Firmado el 29 de mayo de 1951, Ginebra, Suiza.

<sup>53</sup> OIT. Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la oit y los derechos laborales de las mujeres. 2006, p11.

En el fútbol femenino, los Clubes suelen justificar las asignaciones salariales discriminatorias, señalando que los contratos que se celebran con las jugadoras profesionales duran menos que aquellos que celebran con jugadores hombres y que son menos exigentes en materia de rutinas de entrenamiento y preparación, pero esta distinción es infundada pues el objeto principal del contrato consistente en participar y jugar los partidos que organice la DIMAYOR a cambio de una remuneración es el mismo que se asigna en los contratos que se celebran con futbolistas masculinos y con eso basta para que no sea aceptables las remuneraciones inequitativas<sup>54</sup>.

#### **2.4 Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo**

Este instrumento fue aprobado por Colombia mediante la ley 22 de 1967 y busca evitar la aplicación de tratos diferenciados, es decir exclusiones o distinciones basadas en características personales como por ejemplo el género que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo, pues lo que debe primar en un proceso de selección laboral son criterios objetivos en las competencias, preparación y el mérito de las personas que se presentan a las convocatorias de empleo<sup>55</sup>.

Según la OIT a través de este Convenio se persigue que los empleados no seleccionen su personal con base en estereotipos o prejuicios, sino por las capacidades y talentos que demuestre la persona que va a calificar para obtener el cargo u oficio<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> NIÑO CASTILLO, Eliana Xiomara. Experiencia de feminidad en mujeres que practican deportes convencionalmente masculinos en Bogotá. Tesis para optar al título de abogada. Universidad Santo Tomás, 2012, p.54.

<sup>55</sup> OIT. Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y educación. Firmado el 25 de junio de 1958, Ginebra, Suiza.

<sup>56</sup> OIT. Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la oit y los derechos laborales de las mujeres. 2006, p. 15.

Desde el fútbol profesional, los Clubes muestran predilección por la vinculación laboral de jugadores hombres, mientras suelen dificultar el proceso de contratación de mujeres futbolistas, en la medida que siguen reproduciendo el estereotipo de género que le asigna unas competencias y destrezas superiores a los jugadores varones<sup>57</sup>.

Dentro de los instrumentos internacionales es importante mencionar algunos precedentes de Derecho Comparado en materia de equidad salarial y comercial a favor de las mujeres futbolistas que, si bien no tienen efectos vinculantes en Colombia, pueden constituir una interesante guía orientadora para que en un futuro en el orden interno se tutelen los derechos laborales de las profesionales del fútbol a nivel nacional.

## **2.5 Precedentes de Derecho Comparado en materia de equidad de género a favor de mujeres futbolistas**

### **2.5.1 Precedente en el Derecho Norteamericano**

El 8 de marzo de 2019, 28 jugadoras pertenecientes a la selección de fútbol femenina de Estados Unidos demandaron mediante una acción de clase<sup>58</sup> a la United States Soccer Federation (USSF) que es la Federación Nacional de fútbol en ese país, por discriminación de género, por la desigualdad salarial que se presentaba entre la remuneración de las integrantes de la liga femenina y lo que percibían los jugadores

---

<sup>57</sup> RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. *Ibíd.*p.116.

<sup>58</sup> En Estados Unidos se le denomina clase action y se encuentra regulada por la regla 23 del Procedimiento Civil Norteamericano. En esta norma se establece que al juez le corresponde examinar que el representante comprenda y asuma la responsabilidad de llevar adelante el caso no sólo por su propio interés sino en beneficio de toda la clase, que no existan conflictos sustanciales entre los intereses del representante y los miembros ausentes de la clase, al igual que debe evaluar todos aquellos aspectos que le permitan inferir que el representante podrá garantizar una tutela jurisdiccional vigorosa de los intereses de los miembros ausentes. VERBIC, Francisco. La representatividad adecuada en las Class Actions norteamericana. *Revista de Derecho Comercial Abeledo Perrot*, Vol 233, 2008.

hombres en la liga masculina. Las demandantes solicitaron que se les adjudicara la representación de cualquier jugadora que forme o haya formado parte de la alineación femenina desde el cuatro de febrero de 2015, por lo que el número total podría incluir a varias jugadoras más<sup>59</sup>.

La acción civil fue presentada en un juzgado federal de Los Ángeles (California), bajo la perspectiva que la United States Soccer Federation ha promovido una "discriminación de género institucionalizada" que ha desconocido no solo su derecho a la igualdad salarial, sino que además ha generado que se vulneren otros derechos como el acceso a viáticos y la posibilidad de obtener un seguro médico cuando las jugadoras presentan lesiones o contusiones durante los partidos o los entrenamientos. Igualmente, en la demanda se acusa a la federación de fútbol estadounidense de brindar poco apoyo en materia de capacitación y preparación<sup>60</sup>.

### **2.5.2 Precedente en el Derecho Argentino**

La jugadora Macarena Sánchez oriunda de ese país, demandó el 23 de enero de 2019 al Club UAI Urquiza que es una institución polideportiva de Villa Lynch ubicada en la provincia de Buenos Aires y a la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) por su desvinculación repentina del Club después de 7 años de prestar sus servicios como jugadora de fútbol. La petición de la futbolista es que se le reconozca su condición de trabajadora, bajo el argumento que prestó sus servicios como futbolista a cambio de una remuneración y siempre bajo la continua subordinación e instrucciones del Club

---

<sup>59</sup> DAS, Andrew. Equipo de fútbol femenino de EEUU demanda a futbol estadounidense por discriminación de género. Revista New York Times. Publicado el 8 de marzo de 2019.

<sup>60</sup> *Ibíd.*



argentino. En la demanda se indicó la necesidad profesionalizar el fútbol femenino argentino, evitando que “continúe la sistemática vulneración de sus derechos como trabajadoras del deporte, por la simple razón de ser mujeres”<sup>61</sup>.

Asimismo, en el libelo se rechazan los diversos mecanismos para encubrir el vínculo laboral real que los Clubes deportivos utilizan, los cuales se extienden hacia el resto de los planteles femeninos.

Esta acción civil constituye un importante precedente en materia de equidad salarial y acceso al trabajo a favor de las mujeres futbolistas, que puede servir para que en Colombia los jueces comiencen a reconocer la relación laboral que existe entre los clubes y las profesionales del fútbol, para que así se puedan conceder a plenitud sus derechos salariales en igualdad de condiciones que los hombres.

---

<sup>61</sup> El país. Macarena Sánchez inaugura la profesionalización del fútbol femenino en Argentina. Publicado el 12 de abril de 2019.

### **3. CAPÍTULO. Medidas que pueden adoptar los Clubes profesionales para corregir las inequidades salariales y comerciales en el fútbol femenino**

Para solucionar las inequidades salariales y comerciales en el fútbol femenino se requiere de un *Sistema Gestión de Equidad de Género* para Clubes profesionales de fútbol que se estructure a partir de las normas internacionales de derechos humanos y las leyes colombianas que protegen a la mujer contra la discriminación en el ámbito laboral. Este sistema requiere la adopción de dos medidas por parte de los Clubes profesionales: i) la eliminación de todas las formas de discriminación laboral y; ii) la adopción de acciones afirmativas tendientes a lograr la equidad salarial y comercial.

Cada una de estas medidas va a ser analizada de forma detallada y precisa en los siguientes apartados.

#### **3.1 Eliminación de todas las formas de discriminación laboral**

La eliminación de las formas de discriminación implica que se remuevan todos los obstáculos y prácticas institucionales que impiden que haya una igualdad real entre hombres y mujeres<sup>62</sup>. En este caso se trataría de abolir todas las acciones y las barreras con las cuales los clubes deportivos evitan que haya una equidad salarial y comercial.

Ello implica bajo nuestra perspectiva que se adopten las siguientes medidas:

---

<sup>62</sup> BAYEFSKY, Anne. El principio de igualdad o no discriminación en Derecho Internacional. *Human Rights Law Journal*, Vol. 11, N°1-2, 1990

- Erradicar los procesos de selección subjetivos que no tengan en cuenta los méritos de las futbolistas.
- Evitar la celebración de contratos de prestación de servicios que precaricen las condiciones laborales de las futbolistas.
- Suprimir de los contratos cláusulas que impliquen distinción, exclusión o restricción de derechos laborales basadas en el género.
- Evitar la ejecución de conductas estereotipadas que minusvaloren o menosprecien las capacidades y los talentos de los futbolistas:

### **3.1.1 Erradicar los procesos de selección subjetivos que no tengan en cuenta los méritos de las futbolistas**

Un elemento que genera una fuerte discriminación contra las mujeres futbolistas, es que los procesos de selección contractual dentro de los Clubes son parcializados y no obedecen a una valoración neutral de sus talentos y potencialidades<sup>63</sup>. Estos procesos por lo regular llevan implícito un interés o prevención por parte del nominador para favorecer o perjudicar a las jugadoras, antes que ponderar sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de su profesión<sup>64</sup>.

Los parámetros de selección son desiguales y poco uniformes, de forma que terminan dependiendo del interés del seleccionador, que, conducido por otras motivaciones como

<sup>63</sup> RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. *Ibíd.* p.113.

<sup>64</sup> CASTILLO PRIETO, Diana Milena. *Ibíd.* p.54.

los atributos físicos, la apariencia y la empatía determinan a quien excluir o vincular a los planteles futbolísticos. Estos criterios de elección se transforman en instrumentos de presión en contra de las futbolistas que son obligadas so pena de ser rechazadas de las convocatorias a ceder ante intereses personales de los seleccionadores que se valen de su condición de superioridad para disminuirles el valor de la remuneración a la que tienen derecho, cuando no se prestan sus propósitos extra-futbolísticos<sup>65</sup>.

Según Rodríguez y Monroy, estos procesos de selección de personal femenino, no se caracterizan por identificar las capacidades y aptitudes de las candidatas, sino que exploran elementos personales y privados de las mujeres que se presentan a las convocatorias, de forma que no se miden los méritos para determinar su pertenencia al equipo, sino que se valoran cualidades que no se relacionan con el objeto del contrato que se va a celebrar con el club deportivo<sup>66</sup>.

Se ha evidenciado que factores estructurales como la falta de parámetros objetivos y preestablecidos que orienten el criterio del nominador en los procesos de reclutamiento y selección, contribuyen de manera significativa para que la discriminación por razones de género se mantenga dentro de los clubes de fútbol femenino<sup>67</sup>.

La Corte Constitucional ha señalado que en los procesos de selección los nominadores pueden desplegar actos de discriminación indirecta, cuando exigen requisitos o cualidades que no tienen que ver con el desarrollo del empleo (en este caso que no tienen

---

<sup>65</sup> GALLO CADAVID, Luz Elena y PAREJA CASTRO, Luis Alberto. *Ibíd.* p.20.

<sup>66</sup> MONROY, ANTONIO. Los instrumentos de selección personal en la empresa deportiva. *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho*, Vol 8, 2014, p.86.

<sup>67</sup> HINESTROSA GRUESO, Merlín. La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos Administrativos*, Vol 22, Núm 39, 2009, p.16.

relación con la ejecución del contrato con el Club) pues se trata de distinciones de género que se construyen a partir de “categorías sospechosas”, es decir se realizan a partir de:

- (i) Rasgos permanentes de las mujeres, de las cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia a riesgo de perder su identidad;
- (ii) Patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas;
- (iii) Criterios con base en los cuales no es posible efectuar una distribución o reparto racionales y equitativos de bienes, derechos o cargas sociales<sup>68</sup>.

### **3.1.2 Evitar la celebración de contratos de servicios que precaricen las condiciones laborales de las futbolistas.**

El contrato de prestación de servicios es la relación jurídica que existe entre un ordenador de servicios y un contratista con el objetivo de realizar una actividad independiente remunerada mediante honorarios, sin que exista subordinación laboral o dependencia<sup>69</sup>.

La jurisprudencia constitucional ha señalado las características de este tipo de contratos, entre las cuales se destaca: a. que el objeto del contrato verse sobre una obligación de hacer en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona con relación a determinada materia, b. la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, c. la vigencia temporal de la relación contractual,

---

<sup>68</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-115 de 2017. M.P: Alejandro Linares Cantillo.

<sup>69</sup> CASTRO FIERRO, José Agustín. ¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral? Tesis para optar al título de especialista en contratación estatal. Instituto de Posgrados, Universidad de la Sabana, 2011, p.5

de forma que su duración debe ser la indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido, d. La imposibilidad que pueda confundirse con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es posible que se reconozcan derechos derivados del contrato de trabajo en general<sup>70</sup>.

En el ámbito del fútbol profesional femenino, es común que se empleen este tipo de contratos para ocultar la relación laboral con las jugadoras profesionales, buscando eludir el vínculo de subordinación con el club que la contrata, que les impone horarios, prácticas de entrenamiento, uniformes, condiciones laborales que deben cumplir con estricta sujeción<sup>71</sup>.

Sobre este aspecto, se pueden retomar los precedentes de Estados Unidos<sup>72</sup> y Argentina<sup>73</sup> en los cuales varias jugadoras demandaron a sus federaciones deportivas por no le reconocerles su vínculo laboral y por la desigualdad salarial que generaba este tipo de contrataciones violatorias de sus garantías constitucionales, muy diferentes al fútbol masculino donde a los jugadores si se les reconoce la totalidad de sus derechos laborales en los contratos que celebran con sus Clubes.

Las jugadoras profesionales en Colombia se encuentra revestidas por el principio de la primacía de la realidad, establecido en el artículo 53 de la Constitución Política que preconiza que en aquellos eventos que se prueba el cumplimiento de una prestación personal, continuada, subordinada y remunerada de un servicio, se debe reconocer la existencia de una relación laboral .Sobre este punto hay que reseñar la denuncia que recientemente varias jugadoras del balompié nacional formularon a los medios de

---

<sup>70</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-154 de 1997. M.P: Hernando Herrera Vergara.

<sup>71</sup> SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. *Ibíd.* p.2

<sup>72</sup> Se sugiere ver las páginas 33 y 34 del presente texto.

<sup>73</sup> *Ibíd.*

comunicación en la cual argumentaron que los Clubes no les estaban garantizando relaciones contractuales laborales con vocación de continuidad, (según datos académicos los contratos celebrados con mujeres futbolistas tienen una duración media de 22,6 meses<sup>74</sup> a nivel internacional pero que en Colombia no supera los 12 meses en la mayoría de los casos) y que además estaban siendo excluidas del pago de viáticos, tiquetes y de las contribuciones a la seguridad social, bajo la excusa que su contratación estaba mediada por una relación de servicios y no por una vinculación laboral de forma que a las propias futbolistas les correspondía asumir esos gastos<sup>75</sup>.

La eliminación de este tipo de contrataciones por servicios es fundamental para que las mujeres futbolistas puedan gozar de la plenitud de sus derechos laborales, sin que les sean desconocidas sus garantías salariales y prestacionales por parte de los Clubes. Estas relaciones de servicios constituyen un comportamiento discriminatorio inadmisibles que viola flagrantemente no solo el mandato de igualdad laboral establecido en el artículo 53 del Estatuto Constitucional sino también las normas internacionales consagradas en instrumentos de protección de derechos humanos como la CEDAW, la “Convención de Belém do Pará” y los Convenios 100 y 111 de la OIT.

### **3.13 Suprimir de los contratos cláusulas que impliquen distinción, exclusión o restricción de derechos laborales basadas en el género**

Dentro de los contratos que las jugadoras de fútbol celebran con los Clubes, es común que se incluyan cláusulas discriminatorias que excluyen a las mujeres de sus derechos

---

<sup>74</sup> FIPRO. Informe Global de Empleo. Condiciones laborales de las jugadoras profesionales de fútbol, 2017.

<sup>75</sup> CHAPARRO GONZÁLEZ, Nina. Discriminación en el fútbol femenino colombiano. Dejusticia. Publicado el 8 de marzo de 2019.

salariales y comerciales, sin que haya justificación razonable para restringirles el acceso a estos derechos. Comúnmente se establecen cláusulas que permiten la exclusión o la reducción de gastos de viáticos, transporte, uniformes, así como se les niega el derecho a explotar comercialmente su imagen deportiva, situación que no ocurre con los contratos que se celebran con los jugadores hombres en los cuales estos elementos se encuentran plenamente garantizados a su favor<sup>76</sup>.

En algunos contratos se ha evidenciado la presencia de cláusulas que fijan un perfil de apariencia o establecen estándares para el desarrollo de las relaciones interpersonales de las jugadoras, que no tienen relación con el objeto del contrato y que en el fondo ocultan situaciones de discriminación, pues este tipo de compromisos contractuales no se encuentran establecidos en las relaciones laborales que se desarrollan con los equipos masculinos<sup>77</sup>.

En múltiples relaciones contractuales a las jugadoras se les sustituye el salario por honorarios o se establecen cláusulas de reducción de su remuneración sin parámetros objetivos o razonables que las justifiquen. Asimismo dentro de los vínculos negociales se fijan cláusulas compromisorias que obligan a las futbolistas a acudir a tribunales de arbitramento antes de acudir a la jurisdicción laboral para demandar incumplimientos contractuales imputables a los Clubes deportivos<sup>78</sup>.

Incluso es común que dentro de los contratos se establezcan cláusulas de renuncia a derechos laborales como las vacaciones, el reconocimiento de cesantías y primas, así

---

<sup>76</sup> CASTILLO PRIETO, Diana Milena. *Ibíd.* p.55.

<sup>77</sup> GALLO CADAVID, Luz Elena y PAREJA CASTRO. *Ibíd.*p.23.

<sup>78</sup> QUINTERO, Daniel. *Ibíd.*



como la dimisión de derechos como la pensión, la atención en salud o el cubrimiento de riesgos profesionales que no son admisibles conforme al régimen laboral colombiano<sup>79</sup>. Este tipo de cláusulas se encuentran establecidas en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que todo pacto individual que desconozca las garantías salariales y las prestaciones sociales básicas es nulo y carece de efectos.

Según la Corte Constitucional en sentencia T-1029 de 2012, las partes contractuales “*no son enteramente libres en el momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial o prestacional; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario, de forma que su exclusión puede aparejar la nulidad del pacto en contrario*”<sup>80</sup>.

En ese sentido, es indispensable abolir este tipo de cláusulas de derogación o restricción de derechos salariales y comerciales de las mujeres, pues este tipo de términos discriminatorios, impide que haya una igualdad efectiva en las contrataciones entre equipos masculinos y femeninos que atenta contra el reconcomiendo de la equidad de género como pauta esencial dentro del Estado Social de Derecho.

### **3.14 Evitar la ejecución de conductas estereotipadas que minusvaloren o menosprecien las capacidades y los talentos de los futbolistas**

---

<sup>79</sup> CHAPARRO GONZÁLEZ, Nina. *Ibíd.*

<sup>80</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-1029 de 2012. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva.

Los Clubes profesionales deben desarrollar todas las gestiones necesarias para impedir que a través de sus recursos humanos, técnicos, logísticos o publicitarios se incentiven prácticas sexistas en contra de las jugadoras que promuevan una visión deficitaria de las mujeres respecto de los hombres, así como evitar que se emplee la imagen de las jugadoras para fines de propaganda sexual que no sean compatibles con los fines del contrato ni de la institución deportiva.

Es común que dentro de los Clubes deportivos haya personal que a través de su lenguaje o actitudes reproduzca estereotipos que denigran a las mujeres, infravalorándolas como objetos de deseo sexual, juzgándolas por su apariencia física o su apariencia o buscando que se sometan a chantajes a través de insultos y humillaciones permanentes que afectan sustantivamente su dignidad<sup>81</sup>.

En ese orden de ideas, es claro que los Clubes deben procurar evitar la ejecución de este tipo de comportamientos en sus prácticas institucionales mediante los mecanismos administrativos y sancionatorios que sean adecuados para evitar que estas actitudes se sigan perpetuando en los lugares de trabajo.

Los Clubes deberán tomar conciencia de su rol como garantes de la equidad de género, adoptar las medidas necesarias para que en términos del éxito empresarial se basen en criterios de buen gobierno corporativo al interior del Club, se estructuren como verdadera empresa deportiva con base a las iniciativas empresariales internacionales que buscan impactar el mercado desde su Responsabilidad Social Empresarial, haciendo que el negocio del fútbol pueda desarrollar tanto un fin social y económico de manera armónica

---

<sup>81</sup> MAYEN CASTILLO, Rosario y BERGES, Beatriz. Análisis de los estereotipos de género actuales. Revista Anales de Psicología, Vol 30, Núm 3, Universidad de Murcia, p.55.

sin desvirtuar la importancia que reviste la perspectiva del fútbol como negocio a nivel internacional, trabajando en abstenerse de incurrir en acciones que pueden generar actos discriminatorios entre sus trabajadores como:

- La contratación de personal que tenga antecedentes de comportamientos sexistas, maltrato o acoso laboral contra las mujeres
- La financiación o la circulación de publicidad que explote la imagen sexual de las jugadoras
- El empleo de lenguaje que sea ofensivo contra la identidad femenina o contra los derechos de las mujeres
- La medición del desempeño de las jugadoras desde una perspectiva de inferioridad o menosprecio con respecto al potencial de los jugadores masculinos<sup>82</sup>.

### **3.2 Acciones afirmativas tendientes a lograr la equidad salarial y comercial**

Según el Relator Especial de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, Marc Bossuyt: *“la acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la*

---

<sup>82</sup> RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. *Ibíd.* p.124.

*situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva*”<sup>83</sup>.

Por su parte Bolaños Salazar considera que se trata de *“cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar discriminaciones presentes o pasadas o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro*”<sup>84</sup>.

En el fútbol femenino colombiano se hace necesario adoptar las siguientes acciones afirmativas:

- Establecer procesos de selección objetivos y un escalafón laboral que permita asignar de forma objetiva los salarios conforme a la experiencia, trayectoria y mérito de las futbolistas.
- Incorporar una auditoría interna permanente, de carácter independiente e imparcial, que realice veeduría a las condiciones laborales de las futbolistas y que avise al Ministerio de Trabajo si encuentra que se presentan condiciones de inequidad salarial o cualquier acto que vaya en contra de los derechos laborales de las mujeres.

---

<sup>83</sup> BOSSUYT, Marc. El concepto y la práctica de la Acción Afirmativa. Informe final presentado por Relator Especial, de conformidad con la resolución 1998/5 de la Subcomisión Naciones Unidas.

<sup>84</sup> BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. Las acciones afirmativas como expresiones de la igualdad material: propuesta de una teoría general. Revista Pensamiento Jurídico, Núm 44, 2016, p.320.

- Establecer manuales de conducta que regulen el comportamiento de los empleados frente a las mujeres futbolistas: evitando que caigan en estereotipos o tratamientos sexistas en sus prácticas institucionales.
- Participación de las futbolistas con voz y voto en los órganos ejecutivos de los clubes para que puedan expresar y hacer respetar sus derechos de forma efectiva.

**3.2.1. Establecer procesos de selección objetivos y un escalafón laboral que permita asignar de forma objetiva los salarios conforme a la experiencia, trayectoria y mérito de las futbolistas**

Es imperativo adoptar procesos de selección objetivos que permitan un tratamiento idéntico y uniforme a todas las futbolistas que se presentan a las convocatorias de los clubes deportivos, para ello se requiere:

- Que el evaluador o calificador examine imparcialmente a las jugadoras sin favoritismos previos ni prevenciones de ánimo de forma que su decisión se oriente por el mérito y las capacidades exhibidas por las candidatas.
- Que haya claridad sobre las exigencias y requisitos que deben cumplir las jugadoras para pertenecer al plantel.
- Que las condiciones exigidas a las jugadoras tengan relación intrínseca con el objeto del contrato.

- Que haya una instancia interadministrativa que permita que las jugadoras puedan reclamar en caso que el procedimiento de selección haya carecido abiertamente de imparcialidad o se haya efectuado en violación a las reglas preestablecidas por el reglamento del Club.
- Que se prohíba el empleo de criterios subjetivos por parte del nominador como la apariencia física, el trato personal, la empatía para seleccionar a los futbolistas, en la medida que pueden reproducir estereotipos que minusvaloran las capacidades y el talento de las mujeres.
- Que se sancione con la remoción del evaluador cualquier acto que se compruebe que vaya en contra de la dignidad o integridad de los postulantes<sup>85</sup>.

Igualmente es importante que se establezca un escalafón a partir del cual los salarios de las jugadoras se asignen conforme a un perfil de experiencia, trayectoria y mérito, pues esta herramienta permite que haya transparencia y objetividad al momento de determinar el monto de los ingresos a los que tienen derecho y además erradica posibles actos de discriminación que pueden presentarse cuando los parámetros de remuneración dependen de la voluntad del nominador o de circunstancias dinámicas que no han sido claramente prefijadas dentro del contrato con las profesionales del balompié.

El escalafón podría ser formulado por cada Club, pero para efectos de lograr una mayor igualdad, se debe procurar diseñar un escalafón a nivel nacional que permita que cada jugadora en el país que pretenda ingresar a un plantel de fútbol, conozca de antemano que

---

<sup>85</sup> Sobre los requisitos que deben caracterizar a los procesos de selección objetiva con perspectiva de género se recomienda ver a VERA ROJAS, Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal. Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

horizontes salariales y comerciales puede alcanzar conforme a sus potencialidades y capacidades y qué oportunidades de ascenso puede llegar a obtener si logra consolidarse y alcanzar los méritos necesarios dentro del equipo profesional.

### **3.2.2 Incorporación de una auditoría interna permanente, de carácter independiente e imparcial que realice veeduría a las condiciones laborales de las futbolistas**

Es fundamental que los Clubes adopten una auditoría interna que no dependa jerárquicamente de las directivas o los órganos administrativos de la institución deportiva ni tampoco comparta vínculos de interés o personales, cuya función esencial sea la realización de una revisión constante de las condiciones laborales de las mujeres futbolistas, especialmente de aspectos como su remuneración salarial, el acceso efectivo a prestaciones sociales y la prevención y sanción de comportamientos contrarios a la integridad y dignidad de las jugadoras<sup>86</sup>. Adicionalmente este órgano auditor debe contar con la posibilidad de revisar los libros contables y el presupuesto de los Clubes para que comprueben si los recursos de esas entidades se están repartiendo de forma adecuada y proporcional hacia las jugadoras o por el contrario se están presentando conductas de corrupción empresarial que se están apropiando de esos ingresos, mientras las jugadoras son excluidas de sus derechos comerciales y salariales<sup>87</sup>.

Esta auditoría interna puede presentar un informe mensual al Ministerio del Trabajo sobre el cumplimiento de las normas laborales al interior de los planteles femeninos, para que ese organismo adopte los correctivos y las acciones administrativas necesarias para proteger

---

<sup>86</sup> MURUA ASTORQUIZA, Garazi. Fútbol femenino: análisis y propuestas de mejora para una actividad emergente. Editorial Universidad del País Vasco, 2017, p.45.

<sup>87</sup> *Ibíd.* p.50.

los derechos de las mujeres futbolistas que pueden eventualmente estar siendo vulnerados por acción u omisión de los Clubes.

Este organismo independiente e imparcial evita que los clubes oculten las violaciones de las garantías laborales de las futbolistas a la inspección del Trabajo o presionen económicamente a los integrantes del órgano auditor con la pérdida de su cargo o empleo si sus conclusiones son contrarias a los intereses la institución deportiva. Según Galvis y Marchena, el auditor debe ostentar un grado de profesionalismo muy alto donde su diligencia sea factor clave de éxito, igualmente tiene que desplegar una actitud ética y moral que permita que sus dictámenes sean lo más objetivos y neutrales posibles y reflejen la realidad laboral y comercial de la empresa<sup>88</sup>.

En el contexto del fútbol femenino, el órgano auditor debe tener una oficina o dependencia abierta permanentemente para recibir las peticiones, quejas y reclamos de las jugadoras, de manera que haya un canal de comunicación constante que le permita conocer en tiempo real las necesidades laborales de las futbolistas.

Asimismo, es importante que los integrantes de la auditoría orienten a las futbolistas sobre los mecanismos judiciales y administrativos para hacer efectivos sus derechos laborales, con el fin que la juzgadoras conozcan a prevención cual autoridad judicial o administrativa puede tutelar sus garantías salariales, prestacionales y comerciales, cuando los clubes las desconozcan, contribuyendo de esa forma a reducir la discriminación que pulula dentro los clubes futbolísticos.

---

<sup>88</sup> GALVIS, Omar de Jesús y MARCHENA, Luis Guillermo. El deber ser de la auditoria. Revista Estudios Gerenciales, Vol 22, Núm 98, 2006.



### **3.2.3 Establecer manuales de conducta que regulen el comportamiento de los empleados frente a las mujeres futbolistas: evitando que caigan en estereotipos o tratamientos sexistas en sus prácticas institucionales**

Cada Club profesional debe elaborar un manual de conducta que permita orientar las acciones de los empleados para que no incurran en prácticas contrarias a la equidad de género en su relacionamiento cotidiano con las futbolistas. Estas pautas deben ser vinculantes para todas las personas que integran la asociación deportiva y su falta de acatamiento debe aparejar sanciones disciplinarias si se llegan a desconocer sus normas de comportamiento. De acuerdo a una interpretación de los instrumentos internacionales de derechos humanos que protegen a las mujeres en sus entornos laborales y las leyes 823 de 2003, 1257 de 2008 y 1496 de 2011 que combaten la discriminación, las cuales fueron descritos en el capítulo 2 del presente texto, las pautas mínimas que deben guiar este manual son las siguientes<sup>89</sup>:

- Se debe evitar el uso de lenguaje que minusvalore o menosprecie el talento o las capacidades de las jugadoras
- Se deben evitar contrastaciones negativas del desempeño de las futbolistas al compararlas con los jugadores del fútbol masculino.
- Se deben garantizar uniformes con tallas adecuadas y apropiadas a las condiciones físicas de las jugadoras.

---

<sup>89</sup> Sobre los estereotipos y las prácticas institucionales contrarias a la equidad de género que se presentan en las instituciones deportivas se sugiere consultar a GARCÍA MARTÍN, Gema. La mujer futbolista desde la perspectiva psicológica. Cuadernos de Psicología del Deporte, Vol 3, Núm 2, Universidad de Murcia, 2003

- Los entrenamientos no pueden ser escenarios de humillaciones psicológicas o físicas de las jugadoras, sino que deben ser espacios lúdicos de aprendizaje basados en la cooperación y la solidaridad.
- Se deben prohibir las reuniones en las cuales se discutan asuntos laborales en lugares por fuera del Club, para evitar situaciones indeseadas que atenten contra la dignidad y la integridad de las futbolistas.
- Se deben garantizar canales de comunicación permanentes, accesibles y públicos entre los órganos directivos del Club y las jugadoras, para impedir el secretismo y el tráfico de influencias que puede originar situaciones de vulneración de derechos contra las futbolistas.
- Cada norma laboral que incida sobre los derechos de las jugadoras, debe interpretarse de conformidad con los derechos humanos establecidos a nivel nacional e internacional que las protegen contra la discriminación.
- El pago de los derechos salariales y comerciales de las futbolistas deben depender de una tesorería independiente de cada Club que no pueda ser objeto de presiones indebidas por parte de entrenadores o personal administrativo.
- Se deben establecer sanciones graduales por la ejecución de actos de discriminación de género contra las futbolistas, dependiendo de la gravedad, el contexto y la reiteración de estas conductas.

- Se debe prohibir la vinculación laboral de personas que hayan tenido antecedentes judiciales por actos de acoso, violencia o agresión sexual contra las mujeres.

### **3.2.4 Participación de las futbolistas con voz y voto en los órganos ejecutivos de los Clubes para que puedan expresar y hacer respetar sus derechos de forma efectiva**

Las precarias condiciones laborales de las futbolistas colombianas tienen origen no solo en los estereotipos sociales que minusvaloran sus talentos y sus capacidades dentro de los escenarios deportivos, sino que también se fundan en la imposibilidad histórica de acceder en condiciones de igualdad a los órganos ejecutivos y directivos que han sido ocupados tradicionalmente por hombres, quienes adoptan las decisiones en materia salarial y comercial sin considerar los intereses y las expectativas de las jugadoras<sup>90</sup>.

La exclusión de las futbolistas de los espacios de autoridad y decisión en los Clubes, es reflejo de una realidad más amplia de discriminación en el país, pues se tienen estimaciones que únicamente el 7% de las mujeres a nivel nacional logra acceder a una posición de liderazgo o cargo directivo dentro del entorno empresarial<sup>91</sup>.

A las jugadoras del balompié colombiano se les ha excluido de participar con voz y voto en las instancias directivas y ejecutivas, bajo pretextos discriminatorios como su falta de conocimiento de la actividad futbolística, su incapacidad de sobreponerse a un ambiente administrativo dominado por hombres y sus limitaciones de tiempo y disposición cuando asumen el rol de madres<sup>92</sup>.

---

<sup>90</sup> RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. *Ibíd.* p.122.

<sup>91</sup> Revista Dinero. Por exceso de tareas y estereotipos, las mujeres no ocupan cargos directivos. Publicado el 10 de octubre de 2018.

<sup>92</sup> MAYEN CASTILLO, Rosario y BERGES, Beatriz. *Ibíd.* p.60.

Frente a estas situaciones que las impiden participar dentro de los órganos de decisión para agenciar sus derechos, se hace necesario que las futbolistas se les garantice una participación con voz y voto en las instancias ejecutivas y directivas del Club conforme a los siguientes lineamientos<sup>93</sup>:

- Las jugadoras deben designar una representante que defienda sus derechos y que reciba todas las sugerencias y peticiones que tienen sus pares en materia salarial y comercial.
- La elección de la representante debe ser un proceso autónomo y democrático que sea reflejo de la voluntad mayoritaria de todas las integrantes del plantel.
- Las opiniones y objeciones de la representante deben figurar en las actas de la Junta Directiva del Club.
- La representante debe contar con plenas facultades jurídicas para demandar las decisiones que expida la Junta Directa del Club cuando desconozcan los derechos laborales de las integrantes del equipo femenino o se hayan adoptado sin su presencia activa.

---

<sup>93</sup> Sobre la necesidad que las futbolistas participen con voz y voto en la Junta Directiva de los Clubes se sugiere ver el documento de la FIFA. El fútbol y las mujeres: Razones por las que las reformas deben especificar la inclusión y la inversión, 2015. Disponible en [https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/72/23/75/showdoc\\_es\\_spanish.pdf](https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/72/23/75/showdoc_es_spanish.pdf)

- La Junta Directiva del Club no puede tener quórum decisorio, cuando no se encuentre presente la representante o a quien ella designe, en la medida que es una persona esencial en la manifestación de las necesidades laborales de las jugadoras pertenecientes al equipo de fútbol.

## 4. CONCLUSIONES

1. Las mujeres futbolistas en Colombia enfrentan una situación de vulneración sistemática de derechos laborales originada en la falta de apoyo económico, los tratamientos salariales discriminatorios, la falta de reconocimiento de las prestaciones sociales correspondientes, el impago oportuno de viáticos y gastos de transporte y la comisión de actos contrarios a su dignidad e integridad personal que se reproducen y prolongan dentro de clubes deportivos por los estereotipos que minusvaloran sus capacidades y talentos.

2. Para solucionar las inequidades salariales y comerciales en el fútbol femenino se requiere de un sistema gestión de equidad de género para clubes profesionales de fútbol que se estructure a partir de las normas internacionales de derechos humanos como la CEDAW, la “Convención de Belém do Pará”, los Convenios de la OIT N° 100 sobre la igualdad de remuneración y N°111 sobre la discriminación en el empleo. Ello implica la adopción de medidas encaminadas a eliminar todas formas de discriminación laboral y también la ejecución de acción afirmativas tendientes a lograr la equidad salarial y comercial de las futbolistas.

3. Las medidas de eliminación de todas las formas de discriminación laboral implican que el Club deportivo derogue las prácticas institucionales que desconozcan la equidad de género, a través de actuaciones como:

- La remoción de los procesos subjetivos de selección de futbolistas que imponen requisitos que no se relacionan con el objeto del contrato o que se efectúan a partir de distinciones de género que no tienen en cuenta los méritos de las jugadoras.

- Abolir los contratos de prestación servicios que precarizan las condiciones laborales de las futbolistas y que buscan eludir el pago de sus obligaciones salariales y prestacionales.
- La supresión de cláusulas de los contratos que incorporen cláusulas que impliquen distinción, exclusión o restricción de derechos laborales basadas en el género por violar el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades legales establecido en el artículo 53 de la Constitución Política. Estas cláusulas por lo regular realizan diferenciaciones con base en rasgos permanentes de las mujeres, patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas y criterios arbitrarios con los cuales no se puede obtener un reparto equitativo de bienes y servicios.

4. Las acciones afirmativas suponen que el Club deportivo adopte acciones que compensen o corrijan las conductas o los comportamientos discriminatorios en contra de las futbolistas, a través de medidas como:

- La inclusión de procesos de selección objetivos con reglas claras y predeterminadas, en los cuales el evaluador califique únicamente los méritos de las jugadoras con relación al objeto contractual, que pueda impugnarse ante las instancias administrativas del Club y en los que se sancione cualquier acto comprobado contra la dignidad y la integridad de las futbolistas.
- La fijación de un escalafón laboral que permita asignar el salario conforme a los logros, la experiencia y trayectoria de los futbolistas y que les permita comprender

sus oportunidades de ascenso a nivel deportivo, cuyos efectos pueden proyectarse a nivel nacional, con el fin de garantizar objetividad y transparencia en todos los procesos de escogencia y asignación salarial que realicen los clubes profesionales.

- El establecimiento de una auditoría interna permanente de carácter independiente e imparcial que informe mensualmente al Ministerio de Trabajo sobre las condiciones salariales laborales de las futbolistas, con una oficina o dependencia abierta para recibir las peticiones, quejas y reclamos de las jugadoras y con funcionarios que las orienten sobre la forma de hacer efectivos sus derechos salariales y comerciales.
- La incorporación de manuales de conducta con efectos vinculantes que regulen la conducta de los empleados para evitar que se reproduzcan estereotipos que afectan los derechos laborales de las futbolistas, regulando los sitios de encuentro entre las directivas y las futbolistas, estableciendo canales de comunicación abiertos y públicos y limitando la vinculación de personal que tenga antecedentes judiciales de comportamientos de acoso o violencia contra la mujer.
- Participación de las futbolistas con voz y voto en los órganos ejecutivos de los clubes a través de una representante electa autónoma y democráticamente por las propias jugadoras cuya presencia sea requisito esencial para la validez y la eficacia de las decisiones adoptadas por la Juntas Directivas.

5. En el marco del Derecho comparado es interesante analizar los precedentes de Estados Unidos y Argentina en los que se busca la obtención de la equidad salarial entre los



equipos femeninos y masculinos, pues si bien estos procedimientos judiciales no tienen efectos vinculantes en Colombia, pueden constituir una interesante guía orientadora para que en un futuro en el orden interno se tutelen los derechos laborales de las profesionales del fútbol a nivel nacional, de forma que nuestro ordenamiento se vaya adaptando progresivamente a las tendencia mundial de protección de las mujeres contra toda discriminación como lo establecen las normas internacionales de derechos humanos en torno a la responsabilidad social empresarial, un concepto innovador que está logrando edificar nuevas estructuras y prácticas empresariales que podría generar una tecnificación y desde todo punto de vista una verdadera profesionalización del fútbol y la empresa deportiva en Colombia.

6. La Responsabilidad Social Empresarial en la industria del fútbol podría poco a poco establecerse como un factor clave en términos de competitividad y desarrollo mediante la aplicación de acciones afirmativas como las descritas en el capítulo que precede, con el fin de impactar de manera positiva el mercado y fortalecer uno los negocios más importantes a nivel internacional, no solo porque por su amplia gama de modelos de negocios al interior del mismo que comprenden desde las transacciones en términos de derechos deportivos, de imagen y de transmisión sino también mercancías, estrategias de marketing digital, entradas, publicidad que se generan en torno a la pasión y la mística del fútbol que anualmente genera millones de dólares ganancias; sino en términos de una economía socialmente responsable con los actores principales del desarrollo de dicha pasión, los futbolistas al interior de los Clubes profesionales y de las selecciones nacionales incentivando de esta forma, un mejor rendimiento deportivo en condiciones laborales y comerciales óptimas para desarrollar su mejor potencial.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

ÁVILA FORERO, Raúl. Fútbol femenino en Colombia. Revista Dinero. Publicación del 4 de marzo de 2019.

BAYEFSKY, Anne. El principio de igualdad o no discriminación en Derecho Internacional. Human Rights Law Journal, Vol. 11, N°1-2, 1990.

BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. Las acciones afirmativas como expresiones de la igualdad material: propuesta de una teoría general. Revista Pensamiento Jurídico, Núm 44, 2016.

BOSSUYT, Marc. El concepto y la práctica de la Acción Afirmativa. Informe final presentado por Relator Especial, de conformidad con la resolución 1998/5 de la Subcomisión Naciones Unidas.

CASTILLO PRIETO, Diana Milena. Acercamiento al estado del arte sobre mujer y deporte. Tesis de grado para obtener el licenciamiento en Derecho. Universidad Pedagógica Nacional, 2013.

CASTRO FIERRO, José Agustín. ¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral? Tesis para optar al título de especialista en contratación estatal. Instituto de Posgrados, Universidad de la Sabana, 2011.

Congreso de la República. Ley 823 de 2003. Diario Oficial No. 45.245, de 11 de julio de 2003

Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.

Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

Corte Constitucional. T-624 de 1995. M.P: José Gregorio Hernández.

Corte Constitucional. Sentencia T-026 de 1996. M.P: Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional. Sentencia C-154 de 1997. M.P: Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional. Sentencia T-322 de 2002. M.P: Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional. Sentencia T-247 de 2010. M.P: Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional. Sentencia T-1029 de 2012. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva

Corte Constitucional. Sentencia T-967 de 2014. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional. Sentencia C-586 de 2016. M.P: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional. Sentencia C-115 de 2017. M.P: Alejandro Linares Cantillo.

Corte Constitucional. Sentencia T-388 de 2018. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Cuadernillo de Jurisprudencia N° 4 – Género, 2017.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del de 2 de agosto de 2017. M.P: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Radicación: 44416. Proceso: SL12220-2017.

CHAPARRO GONZÁLEZ, Nina. Discriminación en el futbol femenino colombiano. Dejusticia. Publicado el 8 de marzo de 2019.

DAS, Andrew. Equipo de fútbol femenino de EEUU demanda a futbol estadounidense por discriminación de género. Revista New York Times. Publicado el 8 de marzo de 2019.

DÁVILA ERWIN, Franz. La justiciabilidad y el mínimo vital de los DESC: teoría y práctica en Colombia. En Revista Facultad de derecho y ciencias políticas. Vol. 41, Núm 115, Universidad Pontificia Bolivariana, 2011.

El país. Macarena Sánchez inaugura la profesionalización del fútbol femenino en Argentina. Publicado el 12 de abril de 2019.

Federación Colombia de Fútbol. Resolución 2798 de 2011

FIFA. Directrices y programas de desarrollo del fútbol femenino. Documento Oficial, 2015. Disponible en <https://resources.fifa.com/image/upload/women-s-football-development-programmes-and-guidelines-2015-1018-2439064-2439074.pdf?cloudid=ct5pwry0sd2gcfxkuamz>

FIFA. El fútbol y las mujeres: Razones por las que las reformas deben especificar la inclusión y la inversión, 2015. Disponible en [https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/72/23/75/s/howdoc\\_es\\_spanish.pdf](https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/72/23/75/s/howdoc_es_spanish.pdf)

FIPRO. Informe Global de Empleo. Condiciones laborales de las jugadoras profesionales de fútbol, 2017.

GALVIS, Omar de Jesús y MARCHENA, Luis Guillermo. El deber ser de la auditoría. Revista Estudios Gerenciales, Vol 22, Núm 98, 2006.

GALLO CADAVID, Luz Elena y PAREJA CASTRO, Luis Alberto. A propósito de la salud en el fútbol femenino, inequidad de género y subjetivación. Revista Educación Física y Deporte, Vol 21, Núm 2, 2001.

GARCÍA MARTÍN, Gema. La mujer futbolista desde la perspectiva psicológica. Cuadernos de Psicología del Deporte, Vol 3, Núm 2, Universidad de Murcia, 2003

HERNÁNDEZ, Juan Sebastián. Sobre los derechos de la mujer en el fútbol profesional colombiano. Introducción al Derecho Deportivo y al derecho del Deporte. Editorial Correa Aristizábal, Bogotá, 2017.

HINESTROSA GRUESO, Merlín. La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. Cuadernos Administrativos, Vol 22, Núm 39, 2009.

LÓPEZ MEDINA, Diego. El Derecho de los Jueces. Editorial Legis. Bogotá, 2005.

MAYEN CASTILLO, Rosario y BERGES, Beatriz. Análisis de los estereotipos de género actuales. Revista Anales de Psicología, Vol 30, Núm 3, Universidad de Murcia.

MONROY ALFONSO, María Paula. Empresas y Derechos Humanos: una responsabilidad en construcción. Revista facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Pontificia Bolivariana, 2013, Vol 3, Núm 118.

MONROY, ANTONIO. Los instrumentos de selección personal en la empresa deportiva. Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho, Vol 8, 2014.

MURUA ASTORQUIZA, Garazi. Fútbol femenino: análisis y propuestas de mejora para una actividad emergente. Editorial Universidad del País Vasco, 2017.

Naciones Unidas. Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994.

Naciones Unidas. Convención para 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 en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948

NIÑO CASTILLO, Eliana Xiomara. Experiencia de feminidad en mujeres que practican deportes convencionalmente masculinos en Bogotá. Tesis para optar al título de abogada. Universidad Santo Tomás, 2012.

OIT. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Firmado el 29 de mayo de 1951, Ginebra, Suiza.

OIT. Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y educación. Firmado el 25 de junio de 1958, Ginebra, Suiza.

OIT. Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la oit y los derechos laborales de las mujeres.

QUINTERO, Daniel. Fútbol Nacional, un retrato de la discriminación. Revista Fundación Paz y Reconciliación, 2017.

RAMÍREZ CARDONA, Eliana y SOTO RESTREPO, Jaime. El rol de la mujer: una perspectiva sociocultural en el fenómeno del fútbol. Revista Ánfora, Universidad Autónoma de Manizales, Vol 25, Núm 44, 2018.

Revista Dinero. Por exceso de tareas y estereotipos, las mujeres no ocupan cargos directivos. Publicado el 10 de octubre de 2018.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Diana Carolina. Las mujeres en el fútbol, el fútbol en las mujeres, feminidades, cuerpo y deporte. Tesis para optar al título de licenciada en Derecho y Ciencias Sociales, 2018.

Secretaría Distrital de la Mujer. Discriminación sistemática en la Selección Colombiana de Fútbol Femenino. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género, 2019.

UNESCO. Igualdad de género. Revista Biblioteca Digital, 2019, p.105. Disponible en <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

VERA ROJAS, Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal. Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

VERBIC, Francisco. La representatividad adecuada en las Class Actions norteamericana. Revista de Derecho Comercial Abeledo Perrot, Vol 233, 2008.











