

Radiografía del fútbol femenino en Chile

Octubre, 2021

Área de Inclusión de género
Observatorio de gestión de personas

Facultad de Economía y Negocios
Universidad de Chile

Nombre Del Proyecto

Radiografía del fútbol femenino en Chile

Investigadora

Carla Rojas

Coordinadora Equidad e Inclusión, Observatorio de Gestión de Personas, Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, crojasn@fen.uchile.cl

Investigador Responsable

Pedro Leiva, Profesor Asociado

Director Observatorio de Gestión de Personas, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile. pleivan@unegocios.cl

Ayudante de Investigación

María Fernanda Sáez

Ingeniera Comercial, Magister de gestión de personas y Dinámica organizacional, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, msaezd@fen.uchile.cl



Introducción

A nivel mundial el fútbol es uno de los deportes más populares y se juega en todos los continentes. En la actualidad, la Federación Internacional de Fútbol Asociado (en adelante, FIFA), agrupa a más de 200 federaciones y está impulsando una estrategia deportiva para promover y democratizar el fútbol femenino, uno de cuyos propósitos es duplicar hasta los 60 millones el número de mujeres que juegan fútbol en el mundo en 2026 (FIFA, 2021).

El crecimiento del fútbol femenino ha sido lento, pero constante. La liga de fútbol femenino más antigua en consolidarse como máxima división (bajo el amparo de FIFA) corresponde a Suiza en el año 1970 a quienes le siguieron Islandia, Dinamarca y Francia respectivamente durante la misma década. En Latinoamérica es Argentina quien se destaca por ser el primer país de la región en lograrlo en 1990, mientras que Chile logró este hito el año 2003 (FIFA, 2020).

Sin embargo, la realidad latinoamericana indica que el fútbol femenino aún es principalmente amateur (Aliendre y Contreras, 2019). En Argentina se jugó el primer Campeonato de Fútbol Femenino el año 1991, mientras que en Brasil desde 1993 se juega el campeonato de primera división, pero a pesar de un creciente interés público, la liga femenina aún no logra profesio-

nalizarse totalmente. En México la historia es similar y se remonta a la década de los 90', aunque no fue hasta el año 2016 en que el proyecto de profesionalización de liga femenina fue aprobado por los clubes de fútbol de ese país (Aliendre y Contreras, 2019).

Como es posible ver, el desarrollo y crecimiento del fútbol femenino se ha dado en forma diversa en distintas partes del mundo (BCN, 2019) y la actual selección campeona y referente mundial de fútbol femenino es anfitriona de una liga profesional que sólo tiene ocho años de historia: Estados Unidos (FIFA). A simple vista es evidente que el crecimiento y desarrollo del fútbol femenino no depende únicamente de la historia, trayectoria, práctica y continuidad de las competencias femeninas en cada país. Los beneficios de practicar fútbol son múltiples para mujeres y niñas, se reportan niveles más altos de confianza, autoestima, más motivación, aumento del sentido de pertenencia y compromiso con el equipo, desarrollo de la salud física, psicológica, mayor autoeficacia y es un medio para lograr el empoderamiento femenino y derribar roles de género (Appleton, 2017)

Una de las diferencias más marcadas y recurrentemente señaladas entre el fútbol femenino y masculino es la brecha salarial y diferencia de condiciones entre am-



bos géneros. Este no es un problema que sólo afecta a este deporte, sino también parte de una problemática que ha movilizó y organizado a las mujeres y movimientos feministas para la consecución de políticas de género igualitarias y equitativas. Un ejemplo de esto es el hecho de que el 49% de las jugadoras profesionales no recibe salario y el 87% terminará su carrera deportiva antes de los 25 años (BCN, 2019). De hecho, el año 2017 la FIFPro (Federación Internacional de Futbolistas Profesionales) realizó un sondeo a exponentes del fútbol femenino representativas de los 5 continentes cuyos principales resultados destacan la negación del estatus de jugadora profesional, bajos o nulos sueldos que además pueden ser entregados de manera tardía, alto porcentaje de jugadoras sin contratos escritos a nivel de club y nacional, falta de sincronización entre los enfrentamientos propios del club y el calendario de competencias nacionales, inequidad de premios en eventos masculinos y femeninos, poco apoyo para jugadoras que desean ser madres, arreglos de partidos, necesidad de una dualidad de carreras profesionales y abandono temprano de la carrera deportiva.

Además, las jugadoras están constantemente enfrentándose a problemas de acoso y discriminación. El 69,9% dice sufrir acoso de parte de sus seguidores en el día del evento deportivo y un 52% en otros días ajenos al evento. El 7,4% declara haber sido víctima de acoso de otros jugadores masculinos, el 11,9% por parte de las personas relacionadas a la administración del club y el 5,5% señala haber recibido discriminación y acoso por parte de entrenadores de género masculino (Aliendre y Contreras, 2019).

Vale la pena, entonces, comprender las necesidades específicas del fútbol femenino, pues a pesar de tener paralelos obvios con el fútbol masculino, no comparten la misma realidad ni los mismos desafíos. Reconocer y visibilizar hechos de discriminación e inequidad de oportunidades podría permitir actuar frente a ellos y así seguir avanzando en mejorar la realidad actual del fútbol femenino en Chile.

El presente informe incorpora un resumen del estudio realizado por el Área de Inclusión de género del Observatorio de gestión de personas de la Facultad de Eco-

nomía y Negocios de la Universidad de Chile. El estudio consta de una muestra de 592 jugadoras profesionales de la Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino (de un universo de 1000 jugadoras), donde se aplicaron instrumentos cualitativos y cuantitativos con el objetivo de caracterizar a la población y analizar las barreras institucionales y culturales que enfrentan las mujeres jugadoras de fútbol en Chile.







La industria del fútbol en términos económicos

La pandemia por COVID-19 ha causado una disrupción económica y social a nivel global que ha llevado a los gobiernos a nivel mundial a generar distintas estrategias para frenar la propagación del virus. Esto ha impactado en distintos rubros, dentro de los cuales el fútbol profesional se ha visto afectado por el cierre de fronteras, la prohibición inicial de eventos deportivos y el cierre de recintos de entrenamiento y estadios desde principios de 2020.

Si bien en 2021 se comenzaron a permitir los partidos de fútbol, en

muchos lugares aún continúan las restricciones respecto a las reuniones masivas y viajes no esenciales, lo cual ha impedido la asistencia de las y los aficionados a los encuentros celebrados. Las ligas de todo el mundo se vieron forzadas a adoptar diversas medidas para adaptarse al reto que suponía este inesperado contexto, optando en muchos casos por posponer los partidos mientras que algunos fueron terminados o anulados por completo. Como resultado, canales de radiodifusión y socios comerciales solicitaron descuentos en las tasas de derechos

adquiridos impactando significativamente en los ingresos generados por los clubes (Deloitte, 2021).

En condiciones normales, los ingresos de los clubes se conforman de los ingresos percibidos el día del partido por venta de entradas, derechos de emisión y fuentes comerciales como patrocinios, merchandising y otras operaciones comerciales. En contexto de pandemia, esto ha implicado un desafío pues a pesar de las estrategias adoptadas por los clubes los ingresos se han visto afectados, marcándose una diferencia entre aquellas ligas que lograron completar la temporada y aquellas que debieron suspender sus encuentros. Adicionalmente, los ingresos también varían de acuerdo con la posición del club en la liga al final de la temporada, la posición histórica del club considerando temporadas anteriores y puntos al cierre del año y la posición más baja teóricamente alcanzable. Estos escenarios pueden tener un efecto significativo en los ingresos y aportan mayor comple-



alidad al desafío a abordar estando aún en medio de la pandemia (Deloitte, 2021).

En este contexto, Deloitte (2021) ha realizado el análisis independiente de los resultados financieros de los clubes de fútbol más importantes a nivel mundial considerando la información de los estados de resultados anuales entregados por

anterior, pasando de 9.300 millones de euros a 8.200 millones.

Estos análisis han mostrado que del top 20 de clubes sólo dos aumentaron sus ingresos en comparación con el año anterior, mientras que los demás vieron una disminución de ellos.

Dentro de las grandes ligas, el fútbol

crecimiento sustancial, siendo necesario el desarrollo de una mejor estrategia comercial para el equipo femenino (Deloitte, 2021).

Las grandes ligas también han manifestado su interés en la participación femenina fuera del campo de juego, es así como a la fecha el 70% de los clubes cuenta con la participación de mujeres en las juntas directivas y se espera que siga en aumento (Deloitte, 2021).

Sin embargo, a pesar de las declaraciones de buenas intenciones los órganos reguladores no han encontrado la manera de armonizar el calendario de fútbol femenino a fin de plasmarlo en un ciclo de competencia de élite sincronizado y conectado.

Esto se vio agravado durante la pandemia, donde se ha explicitado la falta de priorización para reanudar las competencias, la gestión de protocolos de seguridad y la reactivación de encuentros, afectando campeonatos nacionales, torneos locales e internacionales y enfrentamientos de selecciones nacionales a nivel mundial.

Al estar aún en proceso de profesionalización en muchos países, la pandemia y la demora en las estrategias de mitigación pone en riesgo el desarrollo del fútbol femenino teniendo efectos colaterales en la actual temporada como en las futuras (FIFPRO, 2021).



cada club y las implicancias de la temporada 2019/2020. Estos análisis muestran que en línea con los partidos aplazados o cancelados los ingresos por jornada cayeron un 17%, mientras que por concepto de transmisiones se estima una caída del 23%. Sin embargo, la nota positiva se encuentra en los ingresos por acuerdos comerciales que aumentaron en un 3% gracias a las estrategias adoptadas por los clubes para mitigar los efectos de la pandemia. En términos generales, se estima una disminución de ingresos del 12% en comparación con el año

bol femenino, bajo el alero de su homólogo masculino, está en ascenso y presenta una oportunidad significativa a los clubes para potenciar su perfil de marca y aumentar los ingresos en el futuro, además de la consecución de éxitos en el campo de juego. Esto ha llevado a que 18 de los 20 mejores clubes tengan equipos femeninos, aunque solo 8 de ellos tienen un patrocinador de camiseta separado del equipo masculino. Lo anterior indica que si bien existe un progreso significativo en los últimos años aún queda mucho por potenciar para lograr un



Estudio y principales resultados

El objetivo de esta investigación fue analizar las barreras sociales, culturales e institucionales que enfrentan las jugadoras del fútbol femenino en Chile para su desarrollo de carrera.

Principales dimensiones para evaluar:

- Datos sociodemográficos
- Vinculación, relación contractual con club deportivo en la que pertenece
- Infraestructura para entrenamiento y competición
- Existencia de algunas conductas discriminatorias, in-

cluyendo el acoso sexual

- Percepción de equidad en desarrollo de carrera
- Motivaciones para desarrollarse en el fútbol
- Percepción de barreras sociales, culturales e institucionales para su desarrollo en el fútbol
- Percepción de la relación de la participante con distintos actores del rubro.

El estudio consideró la opinión de 520 jugadoras del fútbol femenino pertenecientes a distintos clubes de la ANJUFF, detallados en el **Gráfico 1**.

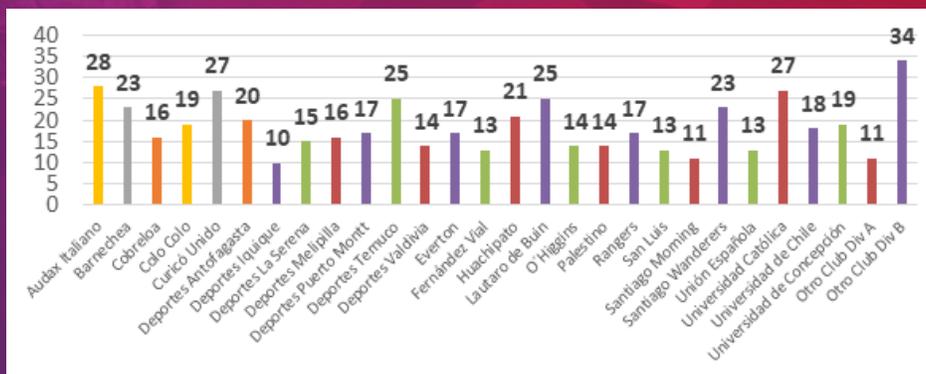


Gráfico 1: Club al que pertenece (N= 520)



Características sociodemográficas

Respecto a los tramos etarios de las participantes, el 42,7% tiene entre 15 y 20 años siendo el grupo mayoritario, el 29,4% tiene entre 21 y 25 años, el 20,2% tiene entre 26 y 30 años, el 7,5% 31 años o más y el 0,2% no responde.

El 98,3% de las jugadoras es soltera, mientras que sólo el 1,2% es casada, el 0,4% tiene acuerdo de unión civil y el 0,2% es separada. Dado lo anterior, es que no se pueden realizar análisis por estado civil dada la falta de

representatividad de los otros grupos. Referente a los hijos, el 94,8% de las jugadoras no tiene ningún hijo/a, el 2,7% tiene un hijo/a, el 1,2% tiene de 2 a 3 hijos/as y el 1,3% no responde.

El nivel educacional de las jugadoras de fútbol (gráfico 2) es en su mayoría de educación media completa (22,7%), profesional incompleta (21,9%) y profesional (20,0%). Un porcentaje que se encuentra cursando un posgrado (1,2%) o que ya lo ha terminado (1,7%).

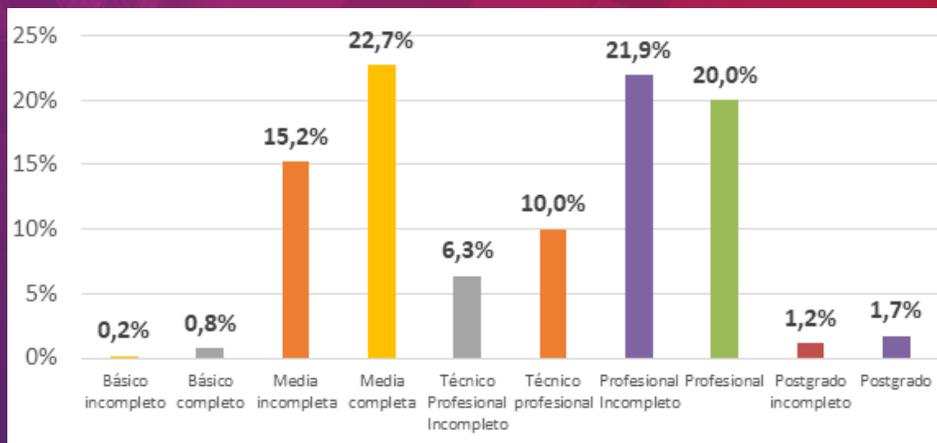


Gráfico 2: distribución del nivel educacional de las jugadoras (N= 520)

Al preguntar sobre los roles que desempeñan, la mayoría de las jugadoras de fútbol de desempeñan en múltiples roles, el 43% de la muestra juega fútbol y estudia al mismo tiempo, luego que el 27,9% juega fútbol y trabaja al mismo tiempo. Un 18,5% de las participantes, reportaron que juegan fútbol, estudian y trabajan al mismo tiempo. Y tan sólo el 10% se dedica a sólo jugar fútbol.



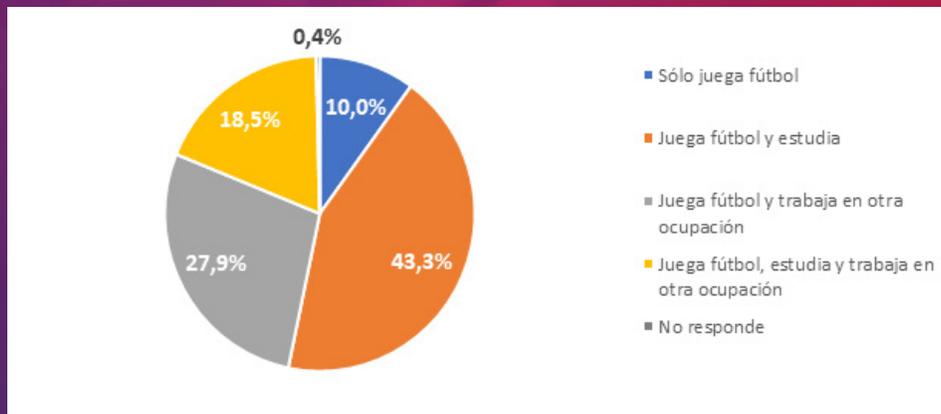


Gráfico 3: Distribución de los Roles de las jugadoras de fútbol (N= 520)

Aquellas jugadoras que juegan fútbol y trabajan en otra ocupación dedican el entrenamiento un promedio 25,23 horas semanales. Siendo en su mayoría trabajos a tiempo completo de 40 a 45hrs semanales (29,9%) y trabajos esporádicos de 1 a 10hrs semanales (29,9%).

Relación institucional de la jugadora

Las jugadoras de fútbol pueden tener distintos tipos de relación con el club al que pertenecen (gráfico 4). El 61,2% de las jugadoras están inscritas al campeonato ANFP únicamente, mientras que un 19,7% tiene un acuerdo verbal con el club, un 14,3% tiene un acuerdo escrito con el club (sin contrato) y solamente un 4,4% tiene un contrato laboral con el club al que pertenece.

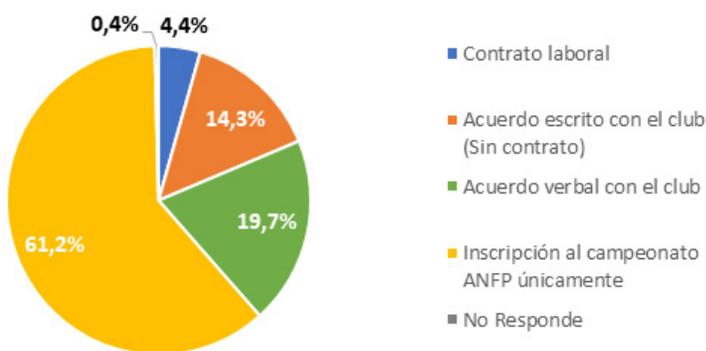
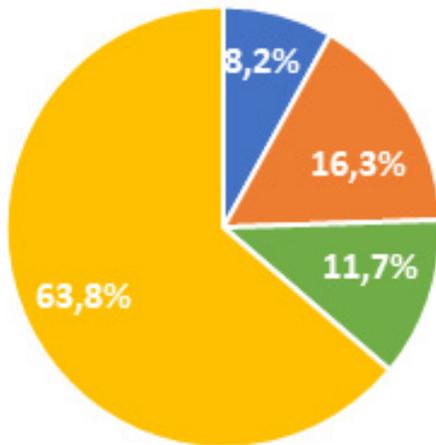


Gráfico 4: tipo de relación con el Club (N= 518)



Las jugadoras de fútbol que tienen contrato laboral corresponden solamente a jugadoras de la Primera División siendo un 8,2% del grupo. El 16,3% tiene un acuerdo escrito con el club (sin contrato) y un 11,7% tiene un acuerdo verbal con el club. Mientras que las jugadoras de la Primera B, el 11,9% tiene un acuerdo escrito con el club (sin contrato) y un 29,2% tiene un acuerdo verbal con el club. En ambos grupos, más de la mitad de las jugadoras está inscrita únicamente al campeonato ANFP (gráfico 5).

Relación con el Club Primera División
N = 282



Relación con el Club Primera B
N = 236

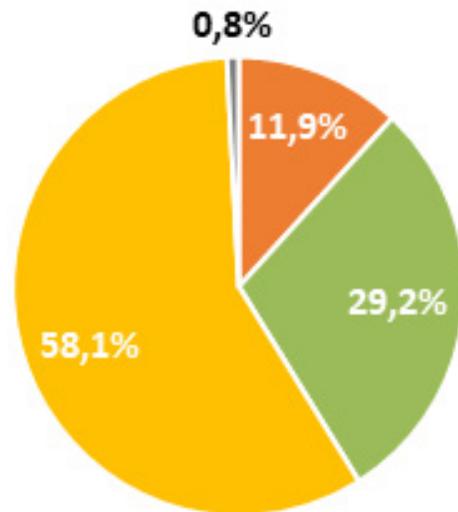


Gráfico 5: tipo de relación con el Club por categoría Club

Remuneraciones del Club

Respecto a las remuneraciones que reciben las jugadoras (gráfico 6), mayoritariamente remuneraciones son bajas o nulas. De acuerdo al estudio, el 83% no recibe remuneración alguna, mientras que un 8,5% recibe entre M\$100 – M\$499 y un 5,8% recibe menos de M\$100. Solamente un 1,0% gana M\$1.000 o más.

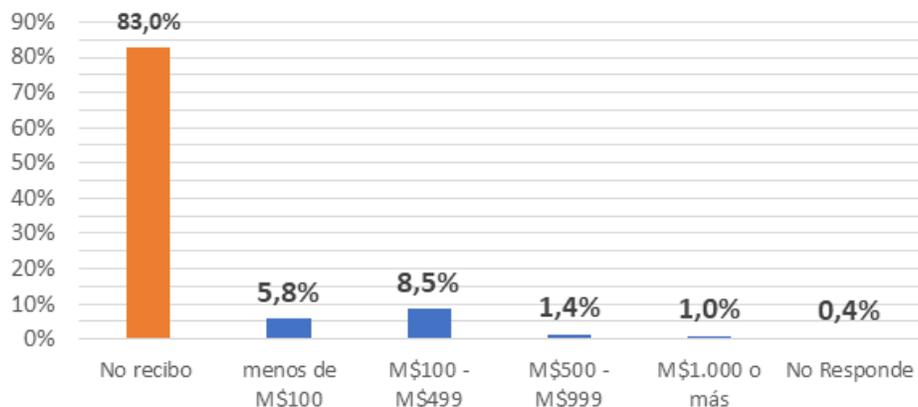


Gráfico 6: rango remuneración (M\$) (N= 518)

Beneficios económicos entregados por el Club

Del total de jugadoras de fútbol, solamente un 18,5% ha acordado beneficios económicos con su club. Si lo separamos por división (gráfico 7), tenemos que las jugadoras de la Primera División, un 32,6% ha acordado beneficios económicos, mientras que en la Primera B, un 1,7% lo ha hecho.

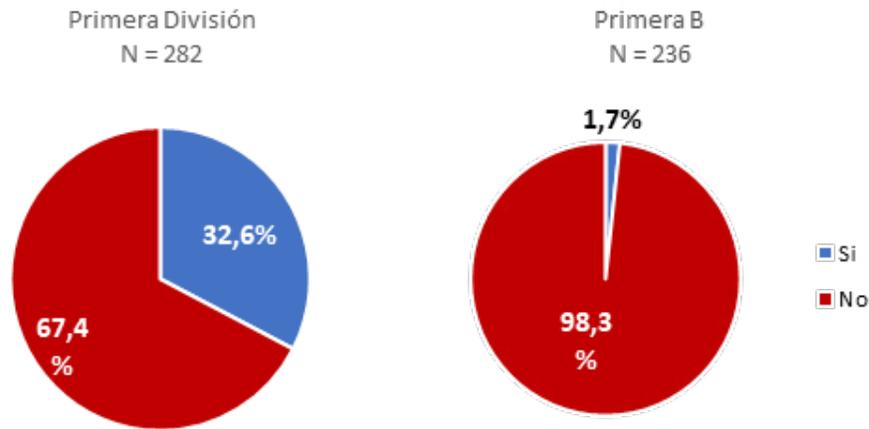


Gráfico 7: acuerdos de beneficios económicos por categoría Club

Referente a la naturaleza del tipo de acuerdo, vemos un alto grado de informalidad, en dónde del total de jugadoras con acuerdos de beneficios económicos, un 69,8% corresponde a un acuerdo verbal, mientras que solamente un 29,2% corresponde a un acuerdo firmado. Si lo separamos por división (gráfico 8), tenemos que el acuerdo firmado corresponde solamente a jugadoras de la primera división.

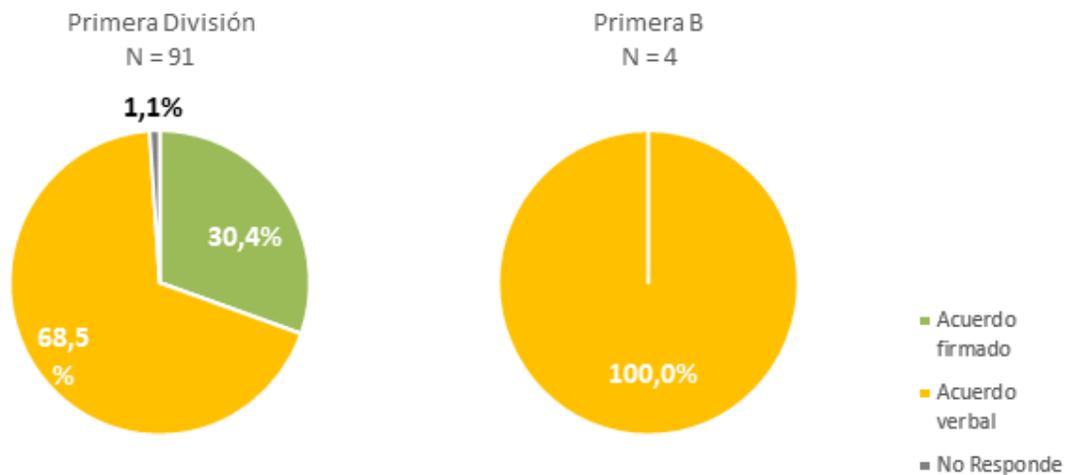


Gráfico 8: tipo acuerdo beneficio económico por categoría Club

Los tipos de beneficios acordados (gráfico 12) son en su mayoría beneficios de transporte (28,4%), de pasajes (25,5%), de alimentación (21,1%) y de estadía (20,0%). Las jugadoras perteneciente a la Primera B que reportaron tener acuerdo de beneficios, corresponden a pasajes (2,1%) y alimentación (1,1%).

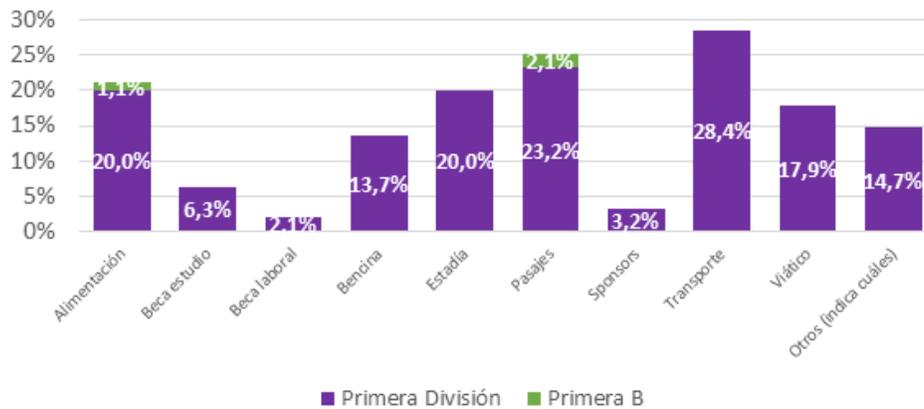


Gráfico 9: tipo beneficio acordado por categoría Club (N= 95)



De las 518 jugadoras que declararon acerca de los elementos entregados por el club, a la mayoría de las jugadoras les entrega conos (82,6%), balones (82,4%) y petos (79,7%) tanto para la Primera División como la Primera B. El uniforme se le entrega al 72% de las jugadoras, sin embargo, esto se da más en jugadoras de Primera División (50,8%) en comparación con la Primera B (21,2%). Tenemos otros elementos que son entregados en menor medida, tales como las canilleras (2,7%), zapatillas (3,5%), paracaídas (7,9%) y gps (9,7%). Se puede ver que hay ciertos elementos que además de ser poco entregados, son más comunes en la Primera División que en la Primera B (gráfico 10).

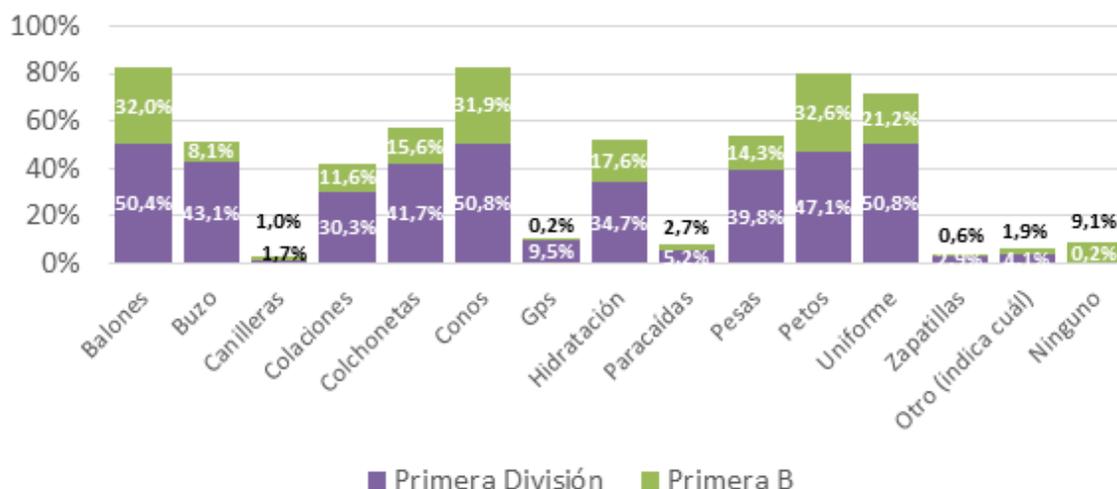


Gráfico 10: elementos entregados por el Club por categoría Club (N= 518)

Al preguntar sobre el acceso e información sobre beneficios y compensaciones del Club por categoría Club, el 94,5% de las encuestadas declara que en el fútbol profesional no cuentan con incentivos salariales equitativos independiente del género. El 49% de las encuestadas declara que no existe transparencia y claridad en los criterios de reconocimiento y evaluación. El 68,5% de las encuestadas declara que el club no ha informado sobre incentivos y beneficios.

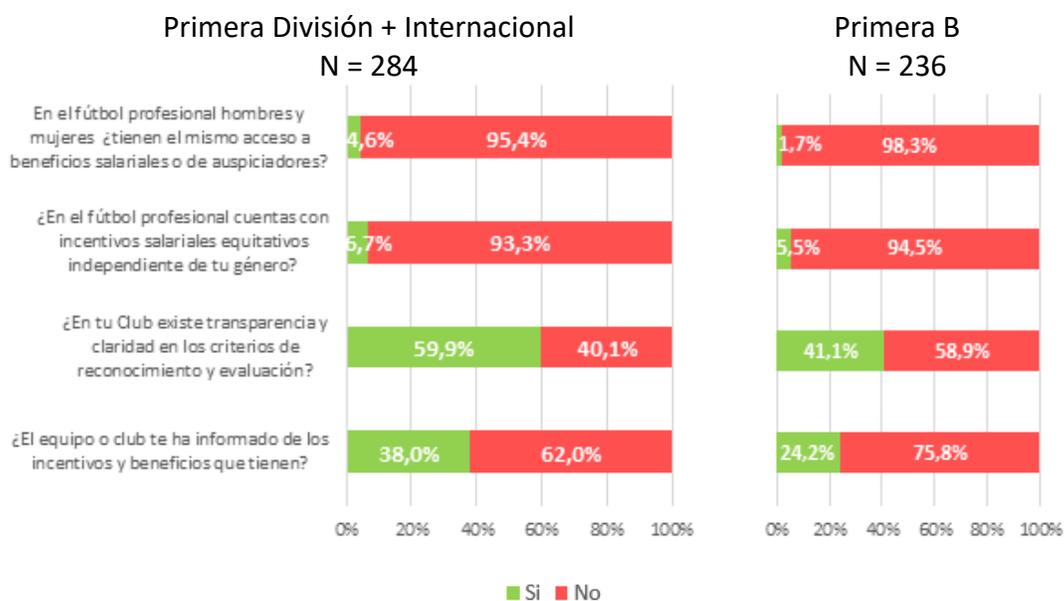


Gráfico 11: acceso e información sobre beneficios y compensaciones del Club por categoría Club

Obligaciones y requisitos planteados por el Club

Del total de jugadoras, un 45,8% ha acordado con el Club algún convenio relacionado con sus responsabilidades. Si lo separamos por división (gráfico 12), tenemos que las jugadoras de la Primera División, un 50,4% ha acordado algún convenio relacionado con sus responsabilidades, mientras que en la Primera B, un 40,3% lo ha hecho.

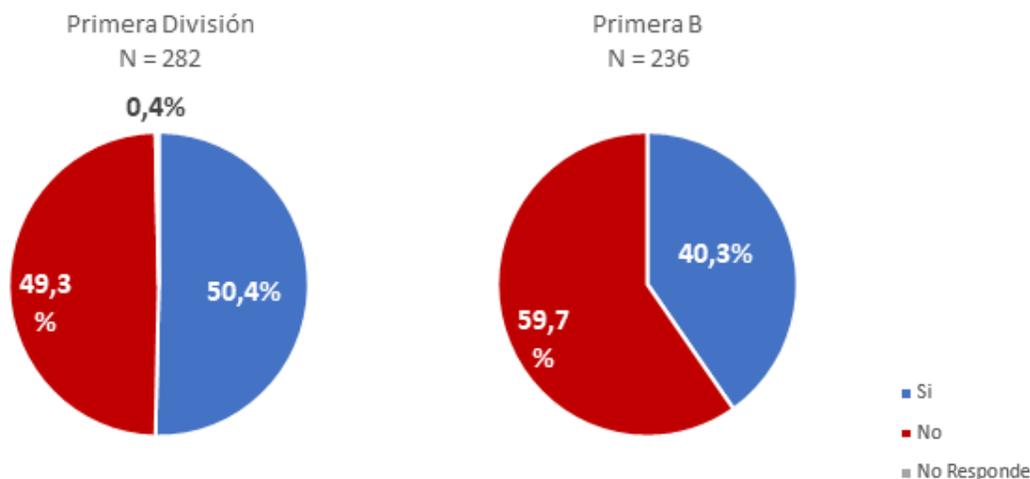


Gráfico 12: acuerdo de convenio en relación a sus responsabilidades por categoría Club



Referente a la naturaleza del tipo de acuerdo, vemos un alto grado de informalidad, en dónde del total de jugadoras con acuerdos de responsabilidades, un 88,2% corresponde a un acuerdo verbal, mientras que solamente un 11,4% corresponde a un acuerdo firmado. Si lo separamos por división, tenemos que el acuerdo firmado corresponde un 14,8% en las jugadoras de Primera División y un 6,3% en las jugadoras de Primera B.

Los tipos de responsabilidades acordadas (gráfico 13) en su mayoría son horario de entrenamiento (88,1%), asistencia a entrenamientos (83%), seguidas por peso (38,3%) y porcentaje de grasa (38,3%), métrica nutricional (28,9%). En este caso a diferencia de los beneficios, si hay una mayor presencia de jugadoras de la Primera B en todos los tipos de responsabilidades.

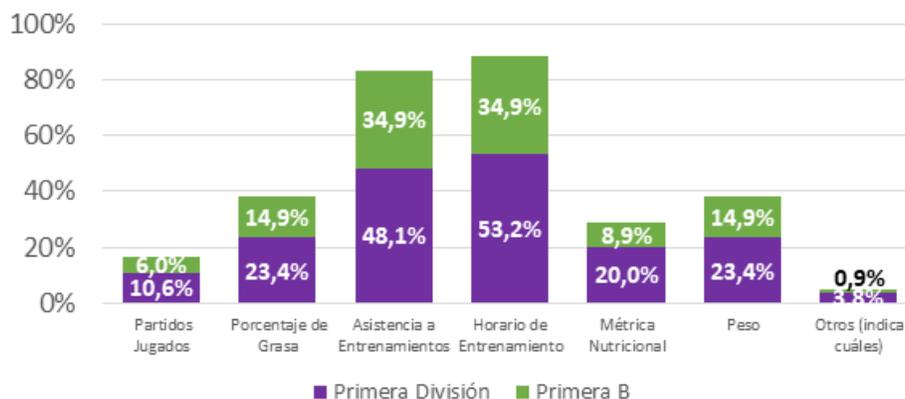


Gráfico 13: tipo responsabilidad acordada por categoría Club (N= 235)

Permanencia y traspasos de Club

Las jugadoras de la Primera División llevan mayoritariamente en su club actual entre 1 a 3 años (32,4%) y menos de 1 año (27,5%). El 20,8% lleva 5 años o más y el 19,4% entre 3 a 5 años. Las jugadoras de Primera B llevan mayoritariamente menos de 1 año (49,2%) y entre 1 a 3 años (36,0%). El 7,2% lleva 5 años o más y el 7,2% entre 3 a 5 años (gráfico 14).



Gráfico 14: años jugando en el Club actual por categoría Club (N=284)



Infraestructura, Instalaciones y Servicios

El gráfico 15 muestra la percepción de la calidad de las duchas y el agua caliente por categoría del club. En la Primera División, el 10,7% considera que las duchas y agua caliente son malas o muy malas y un 19,5% declara que no existen, mientras que en la Primera B el 10,6% considera que las duchas y agua caliente son malas o muy malas y un 41,9% declara que no existen.

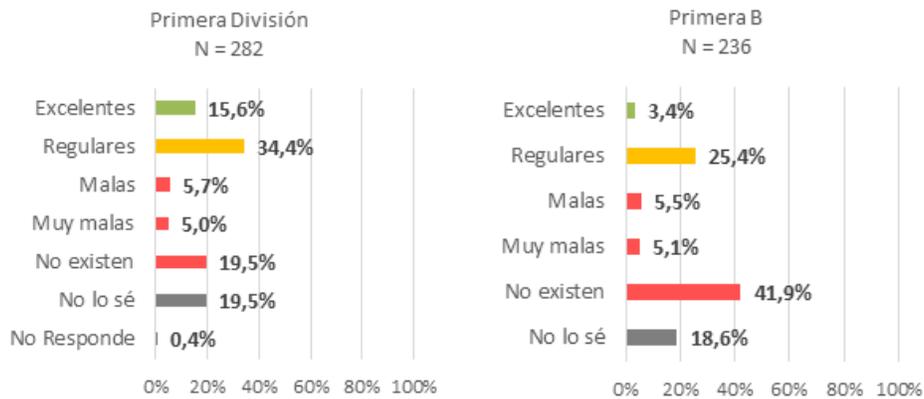


Gráfico 15: calidad duchas y agua caliente por categoría Club



Sobre la afirmación “En tu lugar de entrenamiento, existen camarines cómodos, seguros y limpios para que puedas cambiarte de ropa.”, el gráfico 16 muestra los resultados por tramo etario. En el tramo entre 15 y 20 años, el 8,2% considera que los camarines son malos o muy malos y un 8,1% declara que no existen. En el tramo entre 21 y 25 años, el 10,5% considera que los camarines son malos o muy malos y un 19,0% declara que no existen. En el tramo entre 26 y 30 años, el 17,1% considera que los camarines son malos o muy malos y un 8,6% declara que no existen. Y en el tramo entre 31 y más años, el 12,8% considera que los camarines son malos o muy malos y un 20,5% declara que no existen.

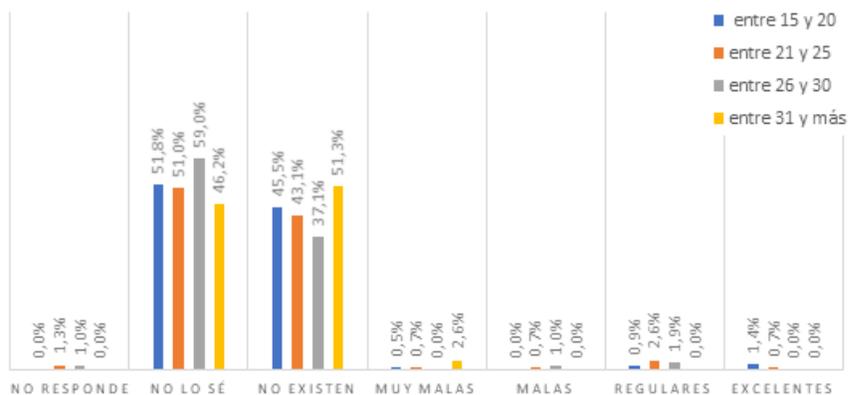


Gráfico 16: Calidad camarines por tramo etario

Sobre la afirmación “Tu club cuenta con convenios para salas de cuna disponibles en caso de que requieras.”, el gráfico 16 muestra los resultados por tramo etario. En el tramo entre 15 y 20 años, el 45,5% considera que los camarines son no existen. En el tramo entre 21 y 25 años, el 43,1% declara que no existen. En el tramo entre 26 y 30 años, el 59% declara que no existen. Y en el tramo entre 31 y más años, el 51% de las encuestadas declara que no existen.

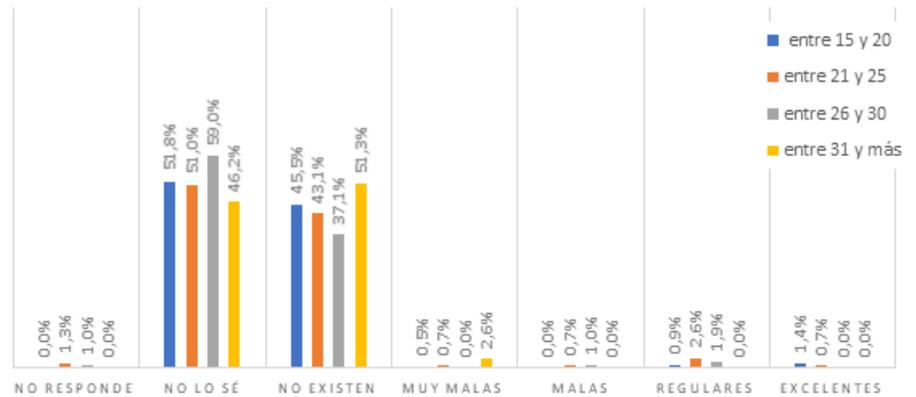


Gráfico 17: calidad convenio salas cuna por tramo etario

Para la afirmación “Existen servicios de atención médica (policlínicos, o enfermerías)”, el gráfico 18 muestra los resultados por tramo etario. En el tramo entre 15 y 20 años, el 4,1% considera que los servicios de atención médica son malos o muy malos y un 16,2% declara que no existen. En el tramo entre 21 y 25 años, el 4,6% considera que los servicios de atención médica son malos o muy malos y un 28,9% declara que no existen. En el tramo entre 26 y 30 años, el 1,9% considera que los servicios de atención médica son malos o muy malos y un 22,1% declara que no existen. Y en el tramo entre 31 y más años, el 5,1% considera que los servicios de atención médica son malos o muy malos y un 30,8% declara que no existen.

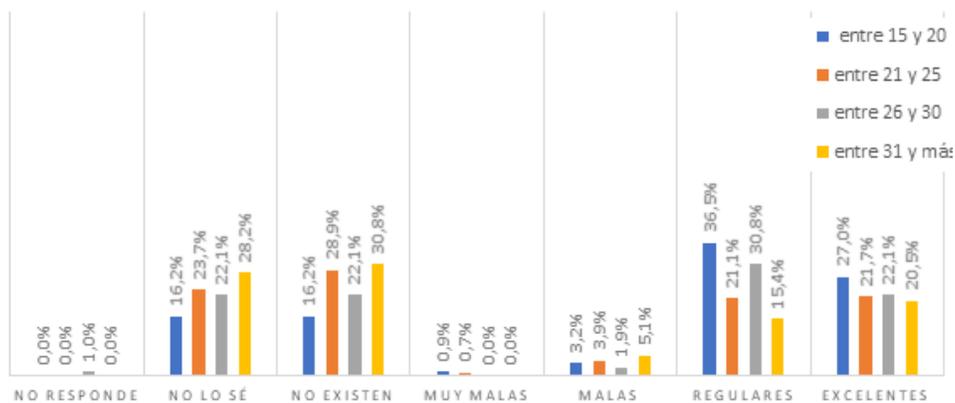


Gráfico 18: calidad servicios de atención médica por tramo etario

El gráfico 19 indica que, para mayoría de las participantes, la percepción de la calidad de transporte entre el hogar y lugar de entrenamiento es regular o no existe. En el tramo de entre 15 y 20 años, el 37,8% de las participantes indica que es regular y para el 20% del mismo tramo, no existe. Para el tramo entre 21 y 25 años, el 36,2% indica que es regular, mientras que para el 19,2% del mismo tramo no existe. Para el tramo entre 26 y 30 años, la percepción del 35,6% es regular. Finalmente, para el tramo de 31 años o más, el 30,8% indica que es regular.

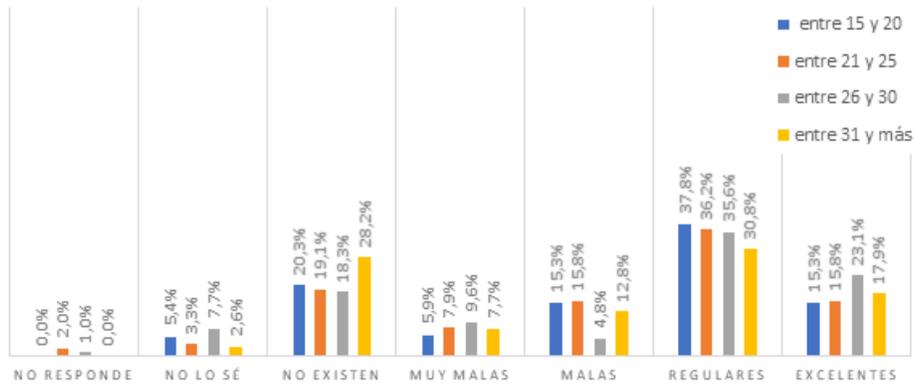


Gráfico 19: calidad del transporte entre su hogar y el lugar de entrenamiento por tramo etario



El gráfico 20 muestra la percepción de la calidad condiciones de la cancha entrenamiento por categoría del club. En la Primera División, el 10,3% considera que las condiciones de la cancha son malas o muy malas y un 0,4% declara que no existen, mientras que en la Primera B el 13,1% considera que las condiciones de la cancha son malas o muy malas y un 5,9% declara que no existen.

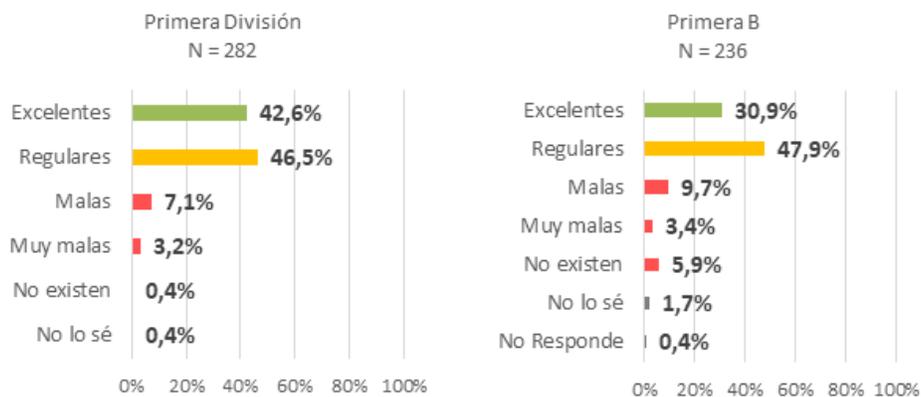


Gráfico 20: calidad condiciones cancha entrenamiento por categoría Club





En términos cualitativos en base a los comentarios dejados por las jugadoras, sienten una infraestructura deficiente y casi residual de lo que tiene el plantel masculino, además de una ausencia de lugares para entrenar propios. También se menciona falta de apoyo en el transporte.

“Tenemos acceso a cancha sintética (pero jugamos en pasto natural a la que no tenemos acceso, nosotras somos las que gestionamos para lograr entrenar una vez en pasto natural). Tenemos acceso a gimnasio y camillas con un kine que atiende a fútbol joven masculino y plantel femenino. El acceso a gimnasio es solo si no está la rama masculina o el fútbol joven”

“Siempre son los restos de materiales que deja el fútbol masculino que pasa hacia nosotras”

“Respecto a las canchas, se necesita un cambio urgente de la cancha sintética donde entrenamos.”

“Por pandemia hay muchas instalaciones que están restringidas. Pero ayer el plantel masculino estaba haciendo un asado en el centro deportivo: había asado, reguetón y bulla.... nosotras no podemos usar los camarines y ellos pueden usar el quincho pa carretiar.....”

“No tenemos lugar fijo para entrenar”

“No existen ayuda para transporte aun cuando los entrenamientos terminan cerca del horario de toque de queda y hay jugadoras que se quedan sin transporte por esta situación”

“Los camarines siempre están limpios y en buenas condiciones en lo que va siendo el medio de transporte y el acuerdo del club de pagar los pasajes no se han pronunciado en nada”

Conductas Inapropiadas y Situaciones de Acoso Sexual

Sobre la afirmación “Algún miembro de tu equipo te ha hecho sentir incómoda con alguna actitud física (acercamiento físico, tomar por la cintura, besos en la mano, etc.)”, el gráfico 21 muestra los resultados por tramo etario. En el tramo entre 15 y 20 años, el 1,4% indica con frecuencia y un 5,0% casi nunca. En el tramo entre 21 y 25 años, el 6,5% indica casi nunca. En el tramo entre 26 y 30 años, el 1,9% indica casi nunca. Y en el tramo entre 31 y más años, el 100% indica nunca.

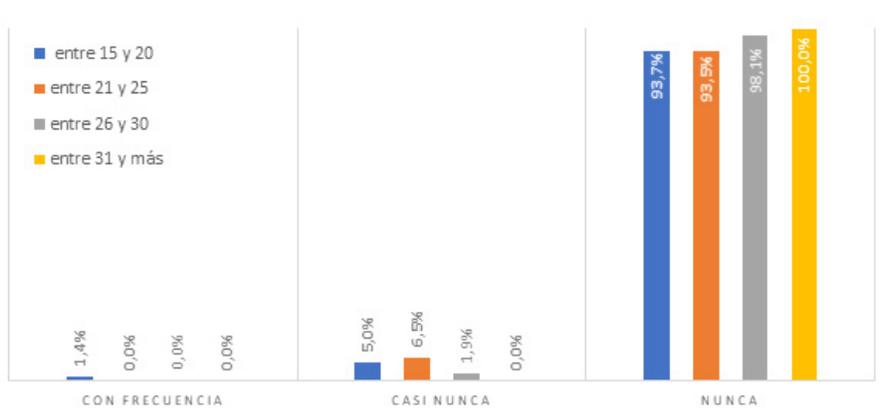


Gráfico 21: frecuencia incomodidad actitud física por algún miembro del equipo por tramo etario



El gráfico 22 muestra la frecuencia por categoría del club. En la Primera División, el 0,4% indica Con frecuencia y un 4,9% declara que Casi nunca, mientras que en la Primera B el 0,8% indica Con frecuencia y un 3,8% Casi nunca.

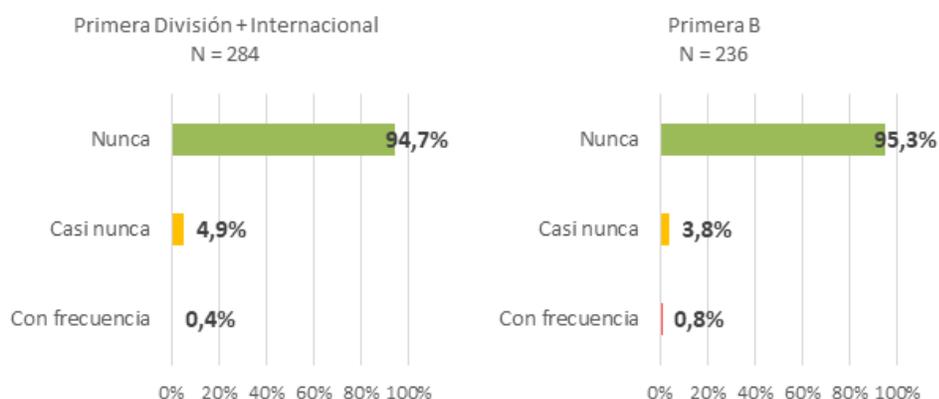


Gráfico 22: frecuencia incomodidad actitud física por algún miembro del equipo por categoría Club



Ante la afirmación “En la industria del fútbol femenino, te han hecho bromas de doble sentido, te han silbado o te han dicho piropos mientras desarrollas tu entrenamiento o juegas el campeonato.”, el gráfico 23 muestra los resultados por tramo etario.

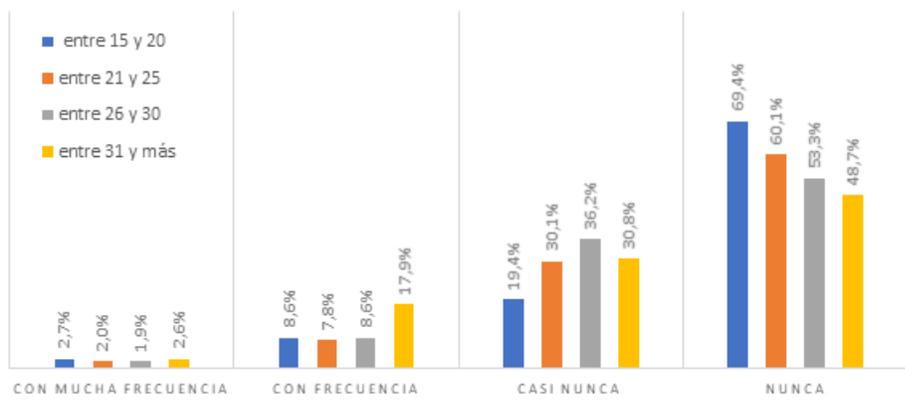


Gráfico 23: frecuencia bromas o silbidos por tramo etario

En el tramo entre 15 y 20 años, el 11,3% indica Con frecuencia o Con mucha frecuencia y un 19,4%, Casi nunca. En el tramo entre 21 y 25

años, el 9,8% indica Con frecuencia o Con mucha frecuencia y un 30,1% casi nunca. En el tramo entre 26 y 30 años, el 10,5% indica Con frecuencia o Con mucha frecuencia y un 36,2% casi nunca. Y en el tramo entre 31 y más años, el 20,5% indica Con frecuencia o Con mucha frecuencia y un 30,8% Casi nunca.

El gráfico 24 muestra la frecuencia por categoría del club. En la Primera División, el 16,9% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 23,6% casi nunca., mientras que en la Primera B el 11,9% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 18,2% indica casi nunca.

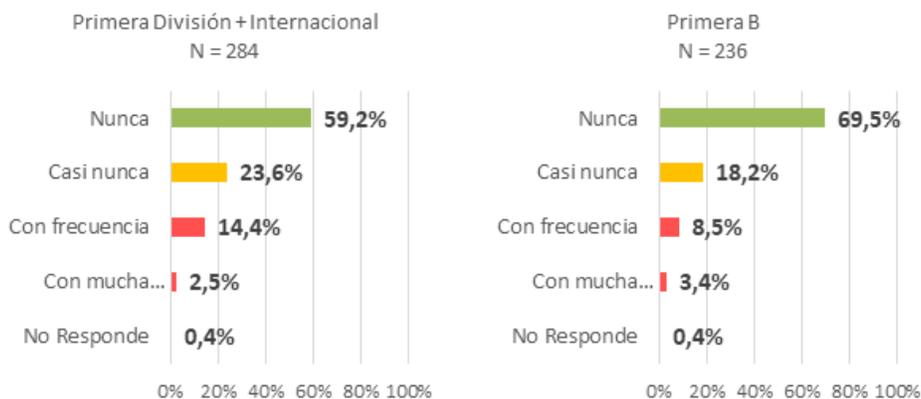
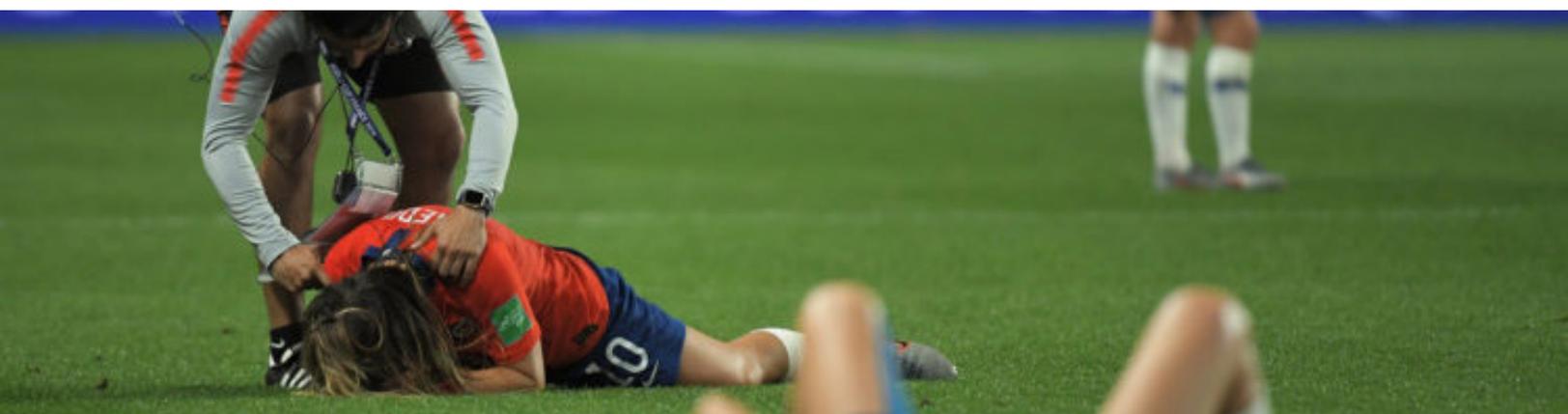


Gráfico 24: frecuencia testigo de discriminación por categoría Club



Para la afirmación “En la industria del fútbol femenino, has recibido comentarios inapropiados sobre tu cuerpo.”, el gráfico 25 muestra los resultados por tramo etario.

En el tramo entre 15 y 20 años, el 6,7% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 25,2% casi nunca. En el tramo entre 21 y 25 años, el 15,7% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 20,9% casi nunca. En el tramo entre 26 y 30 años, el 7,6% indica con frecuencia y un 30,5% casi nunca. Y en el tramo entre 31 y más años, el 7,7% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 25,6% casi nunca.

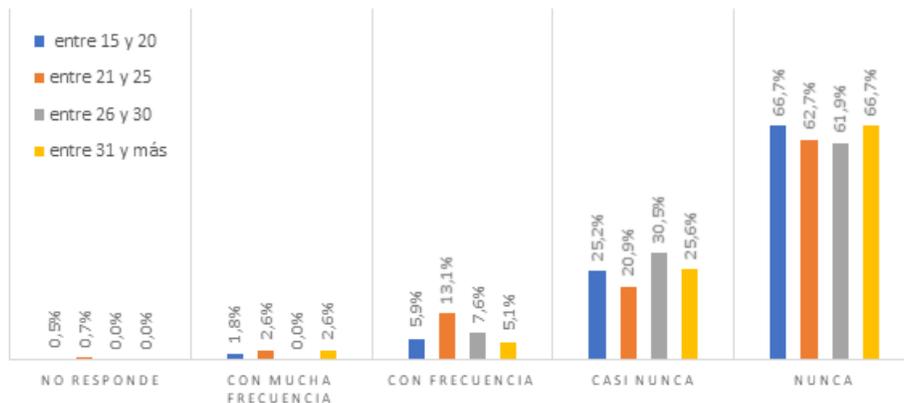


Gráfico 25: frecuencia comentarios inapropiados sobre sus cuerpos por tramo etario

El gráfico 26 muestra la frecuencia de comentarios inapropiados por categoría del club. En la Primera División, el 7,8% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 24,3% casi nunca., mientras que en la Primera B el 20,4% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 19,1% indica casi nunca.



Gráfico 26: frecuencia has sentido temor de ser acosada por categoría Club

Para la afirmación “En la industria del fútbol femenino, has observado discriminación por género.”, el gráfico 27 muestra los resultados por tramo etario. En el tramo entre 15 y 20 años, el 33,3% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 16,2% casi nunca. En el tramo entre 21 y 25 años, el 49,1% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 16,3% casi nunca. En el tramo entre 26 y 30 años, el 47,6% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 13,3% casi nunca. Y en el tramo entre 31 y más años, el 48,7% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 12,8% casi nunca.

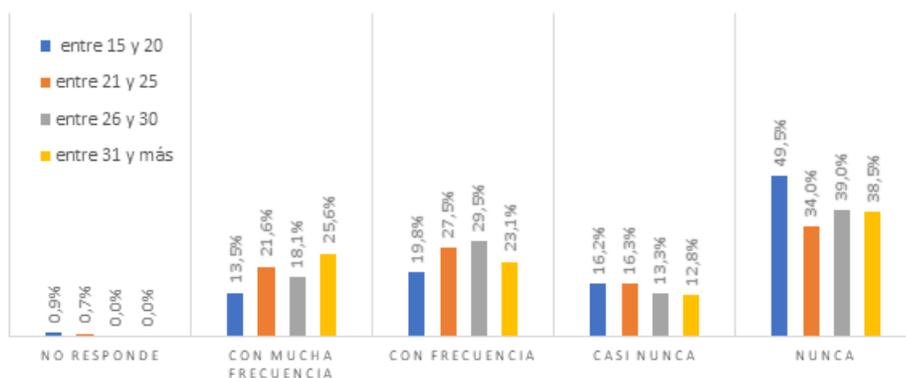


Gráfico 27: frecuencia observado discriminación por género por tramo etario

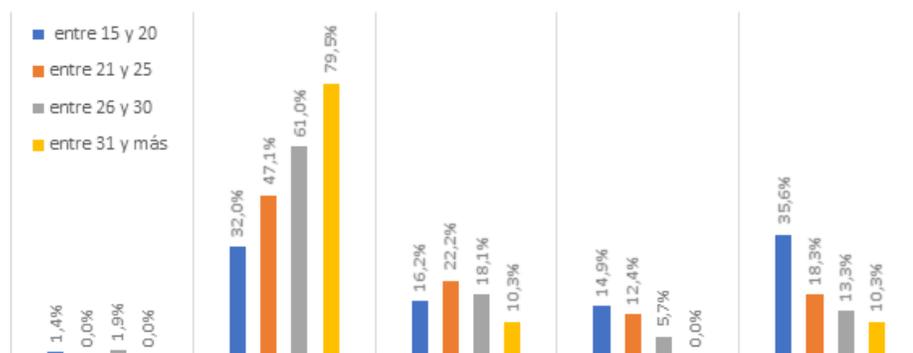


Gráfico 28: frecuencia prácticas de discriminación en los beneficios o remuneraciones por tramo etario

Para la afirmación “En la industria del fútbol femenino, existen prácticas de discriminación en los beneficios o remuneraciones”, el gráfico 28 muestra los resultados por tramo etario. En el tramo entre 15 y 20 años, el 48,2% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 14,9% casi nunca. En el tramo entre 21 y 25 años, el 69,3% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 12,4% casi nunca. En el tramo entre 26 y 30 años, el 79,1% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 5,7% casi nunca. Y en el tramo entre 31 y más años, el 89,8% indica con frecuencia o mucha frecuencia.

El gráfico 29 muestra la frecuencia por categoría del club. En la Primera División, el 62,7% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 12,0% casi nunca., mientras que en la Primera B el 64,9% indica con frecuencia o mucha frecuencia y un 10,2% indica casi nunca.

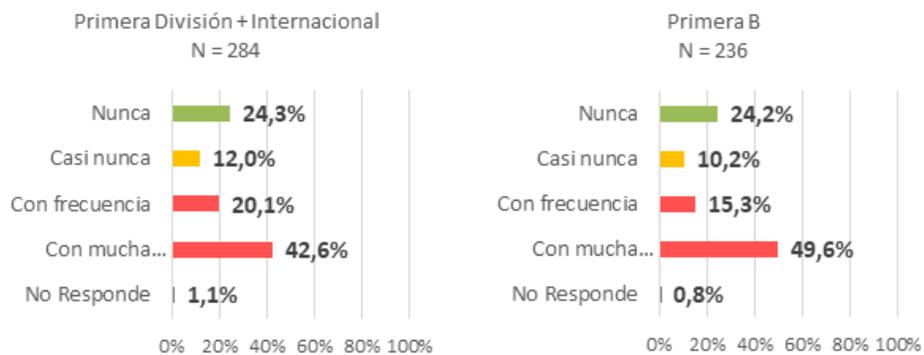


Gráfico 29: frecuencia prácticas de discriminación en los beneficios o remuneraciones por categoría Club

En términos cualitativos en base a los comentarios dejados por las jugadoras, hay presencia de comentarios y acciones inapropiadas. Violencia, acoso y discriminación:

“Siempre hay alguien que se pasa de listo con comentarios, no generalizo ya que eso se ve en todos lados, no solo en la industria del fútbol femenino.”

“Nunca hemos tenido cuerpo técnico, con suerte entrenador y cuando hubo un kinesiólogo este fue bastante poco profesional, tuvo una relación con una chica del equipo y el equipo se desmoronó, empezaron a haber favoritismos, discusiones, etc.”

“Nos discriminan por ser mujer que les gusta un deporte fuerte, no nos pagan y nos exigen de todo.”

“He sentido muchas veces este sentimiento de aislamiento y acoso por ser diferente. También me siento deprimido y ansioso muchas veces yendo a entrenar o en viajes. Estoy aislado y solo. He sido acosado durante 3 años por ser también diferente, de otro país y cultura, y por no ser completamente chileno. Esto es con los jugadores y también con el personal...”

“La violencia y acoso sexual la viví en el año 2018. Donde se me insinuaba el profesor a cargo hasta sexualmente y nadie hizo nada”

“El fútbol femenino no cuenta con las condiciones de profesionalidad que están presentes en el fútbol masculino; tanto en apoyo, como gestión, seriedad, remuneración, condiciones económicas, visibilidad, institucionalidad y otros”

“Algunas tienen más beneficios que otras.”

Formación, Entrenamiento y Desarrollo

Sobre la afirmación “En la industria del fútbol, hombres y mujeres tienen iguales posibilidades para ascender a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo en la industria.”, el gráfico 69 muestra los resultados por tramo etario. En el tramo entre 15 y 20 años, el 85,7% indica que nunca o casi nunca y un 12,5% con frecuencia. En el tramo entre 21 y 25 años, el 90,7% indica que nunca o casi nunca y un 4,0% con frecuencia. En el tramo entre 26 y 30 años, el 94,1% indica que nunca o casi nunca y un 2,9% con frecuencia. Y en el tramo entre 31 y más años, el 94,8% indica que nunca o casi nunca y un 2,6% con frecuencia.

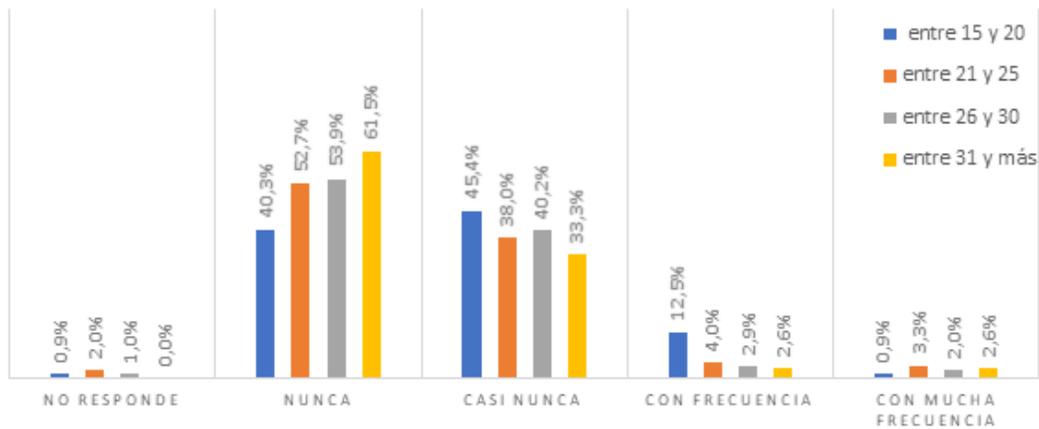
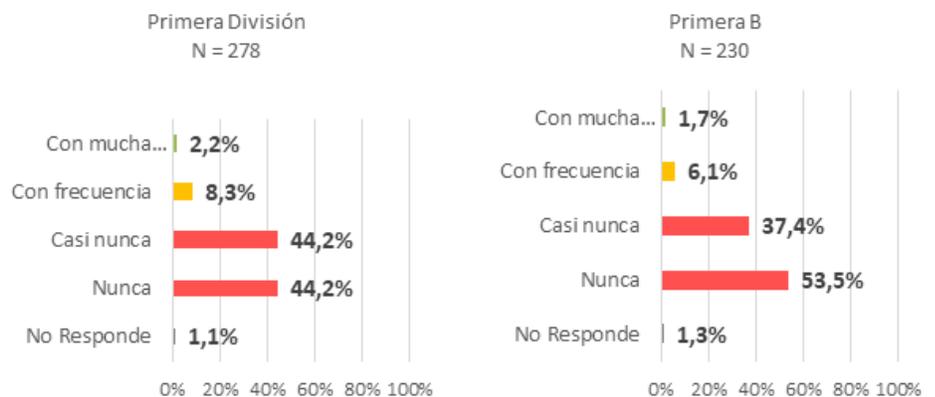


Gráfico 30: frecuencia igualdad posibilidades ascender por tramo etario

El gráfico 31 muestra la frecuencia por categoría del club. En la Primera División, el 88,4% indica que nunca o casi nunca y un 8,3% con frecuencia., mientras que en la Primera B el 90,9% indica que nunca o casi nunca y un 6,1% con frecuencia.



Para la afirmación “Tu directiva, promueve la realización de entrenamientos, que facilitan tu compatibilidad con tus otros roles personales y laborales.”, el gráfico 32 muestra los resultados a nivel general. El 35,2% de las jugadoras indica que nunca o casi nunca y el 47,8% indica con frecuencia.



Gráfico 32: frecuencia promoción entrenamientos compatibles por la directiva



Para la afirmación “En la industria del fútbol, hombres y mujeres cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo en su carrera del futbol profesional.”, el gráfico 33 muestra los resultados a nivel general. El 93,9% de las jugadoras indica que nunca o casi nunca y el 3,9% indica con frecuencia.

En la industria del fútbol, hombres y mujeres cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo en su carrera del fútbol profesional.

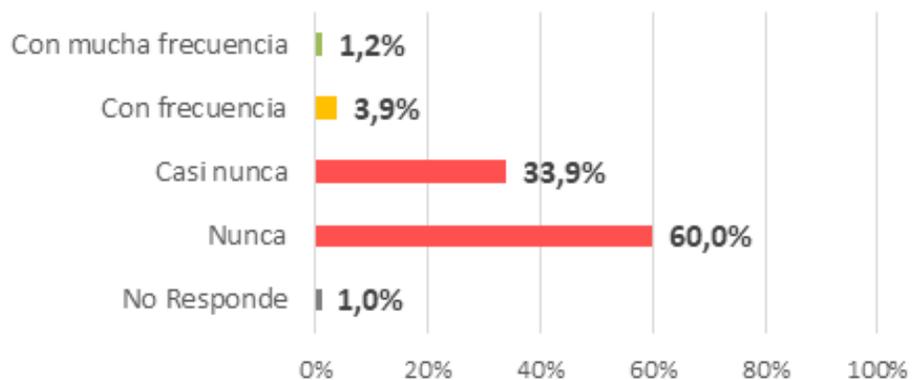


Gráfico 33: frecuencia igualdad oportunidades de desarrollo de carrera

En la industria del fútbol, has sentido que tu estabilidad como jugadora se ha visto afectada por tu género.

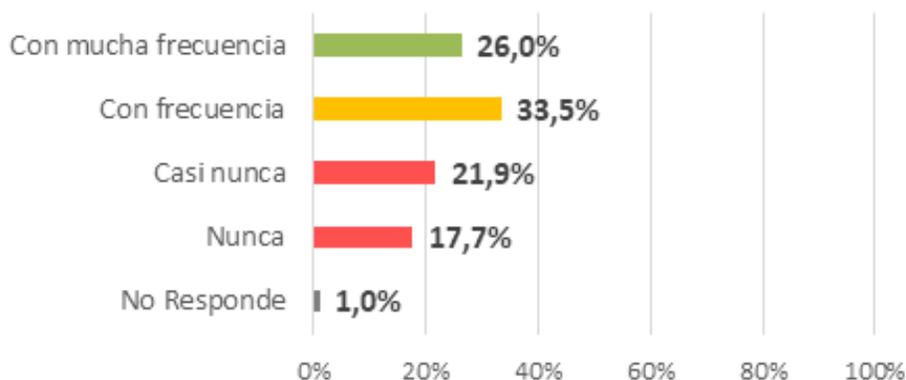


Gráfico 34: frecuencia estabilidad como jugadora afectada por el género

Para la afirmación “En la industria del fútbol, has sentido que tu estabilidad como jugadora se ha visto afectada por tu género.”, el gráfico 34 muestra los resultados a nivel general. El 39,6% de las jugadoras indica que nunca o casi nunca y el 48,5% indica con frecuencia o mucha frecuencia.

Para la afirmación “Tu entrenador o entrenadora promueve el desarrollo de la carrera deportiva de sus jugadoras.”, el gráfico 35 muestra los resultados a nivel general. El 21,6% de las jugadoras indica que nunca o casi nunca y el 46,3% indica con frecuencia.

Tu entrenador o entrenadora promueve el desarrollo de la carrera deportiva de sus jugadoras.

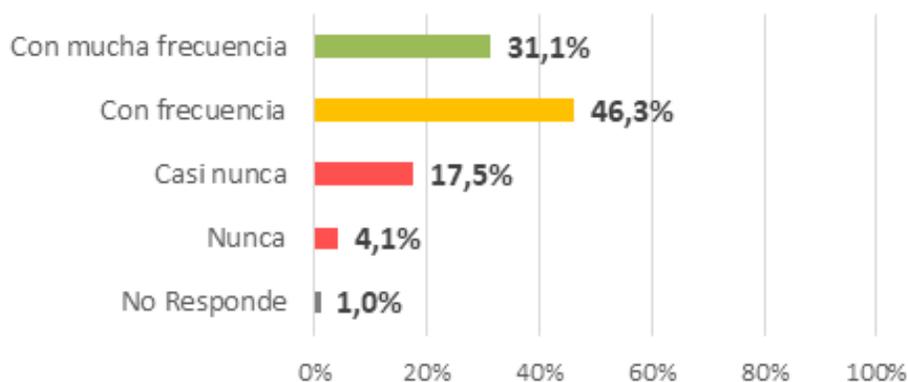


Gráfico 35: frecuencia promoción desarrollo de carrera del entrenador o entrenadora

Para la afirmación “Los entrenamientos se realizan dentro del horario de trabajo, a modo de compatibilizar tu vida laboral y familiar.”, el gráfico 36 muestra los resultados a nivel general. El 43,5% de las jugadoras indica que nunca o casi nunca y el 39,8% indica con frecuencia.

Los entrenamientos se realizan dentro del horario de trabajo, a modo de compatibilizar tu vida laboral y familiar.

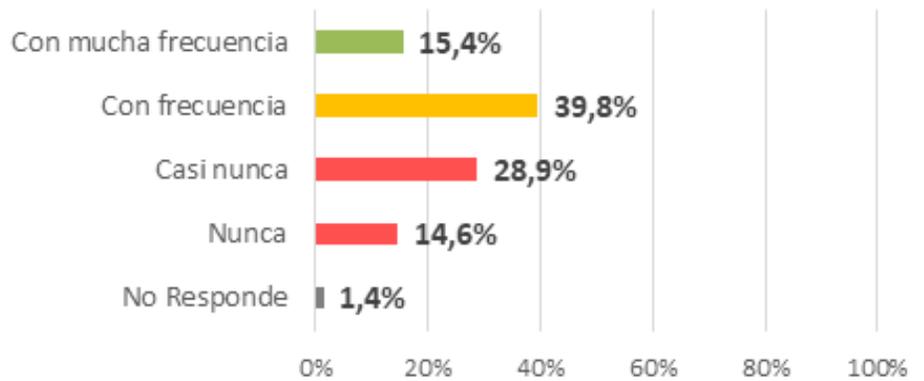
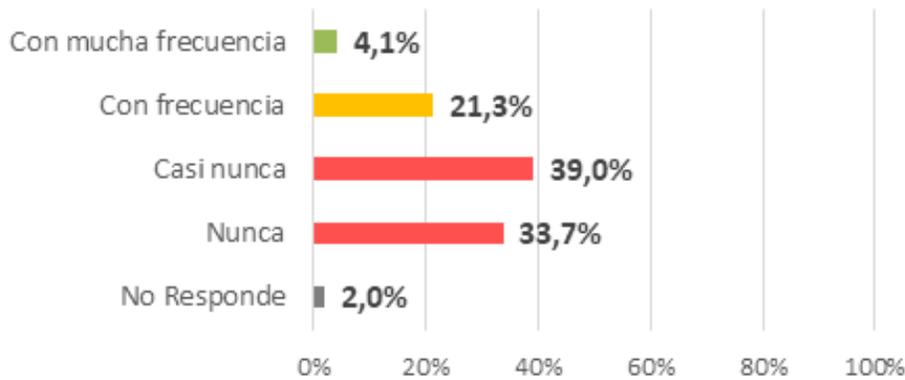


Gráfico 36: frecuencia compatibilidad horario entrenamiento con vida laboral y familiar

En la industria del fútbol, tienes acceso a cursos de formación y entrenamiento en igualdad de condiciones independiente de tu género.



Para la afirmación “En la industria del fútbol, tienes acceso a cursos de formación y entrenamiento en igualdad de condiciones independiente de tu género.”, el gráfico 37 muestra los resultados a nivel general. El 72,7% de las jugadoras indica que nunca o casi nunca y el 21,3% indica con frecuencia.

Gráfico 37: frecuencia igualdad de condiciones en acceso a cursos de formación y entrenamiento



Para la afirmación “Existen vías de difusión sobre de entrenamientos, beneficios y convenios de la federación nacional de fútbol.”, el gráfico 38 muestra los resultados a nivel general. El 74,2% de las jugadoras indica que nunca o casi nunca y el 19,9% indica con frecuencia.

Existen vías de difusión sobre de entrenamientos, beneficios y convenios de la federación nacional de fútbol.

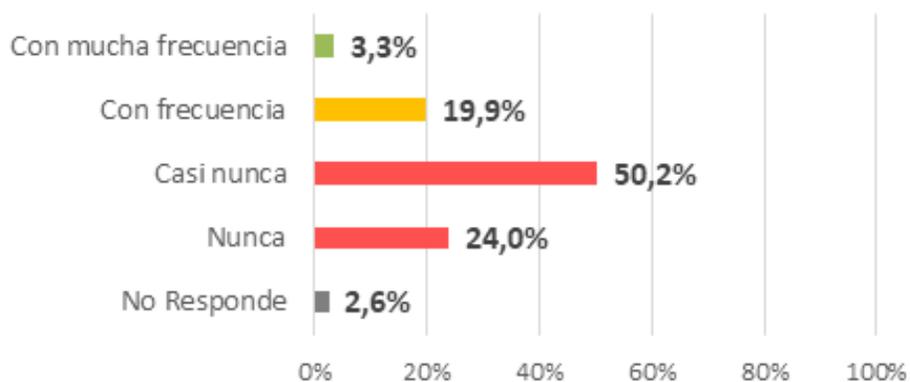


Gráfico 38: frecuencia existencia difusión sobre entrenamientos, beneficios y convenios



En términos cualitativos en base a los comentarios dejados por las jugadoras, sienten poco apoyo a la rama femenina, en comparativa con la rama masculina además de poca disponibilidad de cancha para entrenar lo que complica mucho el horario de regreso a casa y tiempos para otros toles. También se muestra la priorización del fútbol por sobre el trabajo formal.

“Siempre apoyan la rama masculina nunca la femenina”

“Necesitamos igualdad, de una vez por todas”

“Hace 3 años cuando entrenábamos... la cancha no tenía mucha disponibilidad, por lo que entrenábamos de las 22 horas a 12 de la noche, luego al finalizar nos arreglábamos entre compañeras para ir a dejar a las más chicas y repartirnos por sectores, era bastante agotador llegar casi a la 1 de la mañana, tener que cumplir con las cosas de la universidad, temas familiares, laborales, etc. Y cuando llegaba el fin de semana viajar muchas horas en bus descansar un rato, jugar y devolvemos de enseguida.”

“Tengo que trabajar para poder seguir jugando al fútbol profesional. Me mantengo y vivo sola aquí en Chile, ese no es mi país de origen. Soy sola acá... A menudo tengo que perder trabajos y dinero, lo que hace que sea muy difícil y estresante para mí hacer mis pagos mensuales para vivir. Dicen que están luchando por el fútbol femenino, pero no apoyan nuestra lucha.”

“Dejar en claro que doy preferencia a jugar fútbol y mi trabajo lo acomodo dependiendo del horario de entrenamiento. “

“En los clubes que he estado cuando no se recibía remuneración a cambio de prestar tus servicios como deportista profesional si se preocupaban de tener horarios de entrenamientos que te permitieran compatibilizar otras actividades (estudios y trabajo), en cambio en Universidad de Chile desde que se comenzó con la profesionalización, es decir, contrató jugadoras del club (que podían dedicarse solo a entrenar debido a sus sueldos), se dejó de lado al resto que solo recibía un pequeño aporte económico y debían ser las jugadoras las que se adaptaran al nuevo proyecto y ritmo de entrenamientos (dobles jornadas, entrenamientos en la mañana o tarde (15-16 horas), etc.”





Ranking Motivación para jugar fútbol de manera profesional

En la tabla 1 se muestra el ranking de la motivación para jugar fútbol de manera profesional por división. En la muestra, la principal motivación es el “por el placer de jugar fútbol”. Por otro lado, “La hinchada”, Los beneficios económicos” y “La relación con las autoridades”, se mantienen constante en los últimos lugares.

Ranking Motivación para jugar fútbol de manera profesional

| Primera División + Internacional N=274 | Primera B N=228 |
|--|--|
| Por el placer de jugar fútbol -> 2,9 | Por el placer de jugar fútbol -> 2,7 |
| Ser jugadora profesional -> 3,2 | Su historia personal con el fútbol -> 3,0 |
| Su historia personal con el fútbol -> 3,2 | Ser jugadora profesional -> 3,5 |
| La relación con su equipo -> 4,1 | La relación con su equipo -> 4,2 |
| La internacionalización de su carrera -> 5,6 | La relación con su entrenador/a -> 5,7 |
| Lo desafiante del rubro -> 5,9 | Lo desafiante del rubro -> 5,8 |
| La relación con su entrenador/a -> 6,4 | La internacionalización de su carrera -> 6,4 |
| La hinchada -> 7,1 | La hinchada -> 6,9 |
| Los beneficios económicos -> 7,5 | Los beneficios económicos -> 7,8 |
| La relación con las autoridades -> 9,1 | La relación con las autoridades -> 8,9 |

Tabla 1: Ranking motivación para jugar fútbol por división

En términos cualitativos en base a los comentarios dejados por las jugadoras, podemos notar que la principal razón es el amor por el deporte y que la falta de pagos en algunos clubes explica por qué está tan bajo en el ranking.

“Por muchos años quise jugar fútbol, lamentablemente nunca me dejaron, solía jugar en mi pasaje con puros hombres, en canchas de tierra. Recién cuando entré a la universidad pude tomar mi propia decisión de integrarme a un equipo de la U en la que estaba, no pasó ni una semana y fui al nacional universitario, donde mi amor por el fútbol creció aún más, yo nunca había jugado un partido oficial de 90 min contra MUJERES, a la par, fueron los minutos más hermosos que viví, de ahí comencé a entrenar por San Marcos pero no me inscribí, ya que tenía que concentrarme en mis estudios y en un campeonato federado de baloncesto (13 años jugando ese deporte). Mi amor por jugar este deporte, mi sueño por ser profesional y por querer enseñarlo también han crecido cada vez más.”

“Me gusta la alta competencia y amo el fútbol, son mis principales motivaciones para desarrollarme en esta área, La familia el 0”

“Enorgullecer a mi familia.”

“Desde siempre quise ser futbolista profesional, pero es tanto el sacrificio de la futbolista, y es tan poco valorado que desgasta. Hoy a mis 24 años dudo de ser futbolista y no por el amor que tengo por el fútbol o porque no tenga ganas, por el desinterés de las dirigencias de los clubes de Chile. Duele que el fútbol se haya convertido en un negocio.”

“Creo que la opción beneficios económicos estaría más arriba si es que una supiera que va a ganar algo monetario en el futuro, pero realmente es muy incierto.”

“Beneficios económicos no tenemos en Santiago Wanderers así que para mí es nulo ese punto”



Ranking Principales Barreras que encuentras en la Industria

En la tabla 2 se muestra el ranking de las principales barreras que las jugadoras encuentran en la industria por división. En la muestra la principal barrera es “la falta de recursos”. Por otra parte, “El poco apoyo de la hinchada”, y “poco compañerismo”, se mantienen constante en los últimos lugares.



Tabla 2: Ranking principales barreras que encuentras en la Industria por división.

En términos cualitativos en base a los comentarios dejados por las jugadoras, podemos notar que la falta de recursos está muy presente, además de una falta de inversión y compromiso para la rama femenina. También aparece el tema de los roles y machismo.

“Lo de “incompatibilidad con otros roles o tareas” es una barrera solo porque no se cumple todo lo demás. Porque mientras los hombres se dedican al futbol como carrera, las mujeres deben estudiar, trabajar y otras cosas, y en medio de estas “tareas” hay que compatibilizar con el fútbol. No creo que ese punto en sí sea una barrera, sino una consecuencia”

“La falta de compromiso que tienen algunos clubes con su rama femenina”

“Evidentemente, mientras no haya una real inversión en fútbol femenino, no habrá desarrollo de éste a nivel nacional”

“La dirigencia del club a cargo de hombres con mucha edad con pensamientos machistas y retrógrados, por lo que no le toman la importancia a las cosas que necesitamos para desarrollarnos como deportistas profesionales”

Relación Equipo, comunidad y autoridades

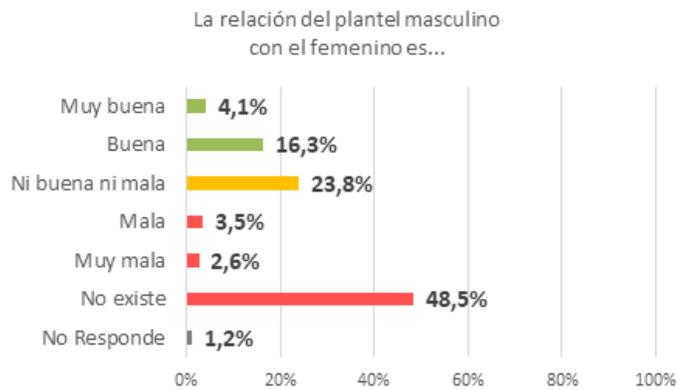


Gráfico 39: calidad relación plantel masculino con el femenino

Para la afirmación “La relación con la ANJUFF es...”, el gráfico 88 muestra los resultados a nivel general. El 2,6% de las jugadoras indica que es mala o muy mala y el 6,3% indica que no existe, el 23% indica que no es ni buena ni mala.

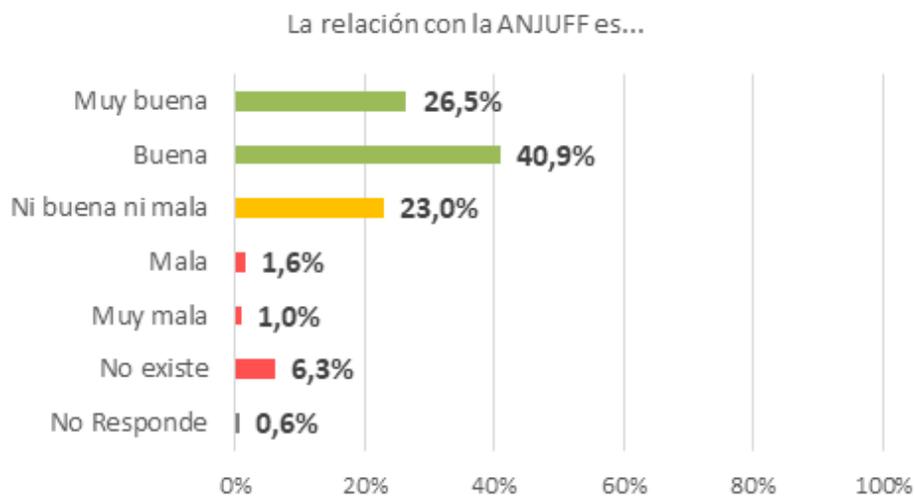


Gráfico 40: calidad relación con la ANJUFF



En términos cualitativos en base a los comentarios dejados por las jugadoras, se puede establecer que la ANJUFF está presente en el pensamiento colectivo de las jugadoras.

“Quizás la relación con la ANJUFF podría ser mejor, pero si nosotras nos involucráramos más, es un problema por parte de Católica, no de la ANJUFF, que por su parte siempre ha tenido la disposición e iniciativa de estar y apoyar, pero quizás la respuesta de Católica como plantel no ha sido la adecuada. Gigante la ANJUFF;3”

“La relación con la ANJUFF es...- deben hacer una reunión de presentación con nuevos jugadores y también una reunión separada con jugadores jóvenes cada año y también una reunión con todos los jugadores varias veces por temporada.”



Conclusión e Intervenciones

Los datos levantados para el estudio indican que las mujeres profesionales jugadoras de fútbol presentan distintas discriminaciones directas e indirectas, en el ejercicio de su rol, prueba de esto es la inexistencia de remuneración, informalidad de la contratación y nula proyección de carrera. Adicionalmente estar expuestas a situaciones de acoso sexual, también al tener inexistencia de condiciones de protección laboral, las obliga a ocupar cargos precarizados para poder cumplir con las exigencias del club, estas condiciones adversas, no dejan que impulsen sus carreras profesionales con el objetivo de triunfar en una industria masculinizada que tiene recursos, distintos actores son convocados a ver opciones de articulación para superar estas barreras.



Barreras culturales

Según lo señalado anteriormente se requiere una intervención en los estereotipos de género desde temprana edad, fomentar el desarrollo del deporte, y específicamente del fútbol femenino desde campeonatos escolares y promover campañas a través de los medios de comunicación, visibilizar los logros de las jugadoras de fútbol profesionales.

Así también como se evidencia en la percepción de acoso sexual, es importante visibilizar estas situaciones que están expuestas las jugadoras y tener entrenamiento para personal directivo, técnico y de apoyo. A nivel cultural es importante educar con relación a los estereotipos de género presentes en la industria, capacitando a hombres y mujeres en prevención de discriminación.



Acciones institucionales

Los clubs y los distintos agentes relevantes pueden articular mesas de trabajo, en donde se especifiquen metas específicas a conseguir y poder cerrar estas brechas. Al no articular distintas institucionales que pueden aportar a la profesionalización y a la buena calidad del trabajo, se genera un efecto recursivo.

El trabajo subvalorado de las mujeres socava su situación económica, esto se evidencia en los resultados del presente estudio, 82% de las jugadoras no percibe remuneración, la mayoría de ellas no posee un vínculo contractual, sin embargo, mantiene las exigencias laborales, esto genera que la mayoría de las jugadoras tenga que adicionar jornadas laborales, tomando trabajos informales aumentando su precarización laboral, financiera y de salud.



Infraestructura y equipos

Al entregar materiales usados por la selección masculina una vez más se explicita la precarización de su rol y la baja inversión desarrollo de carrera de las jugadoras de fútbol femenino.

A nivel institucional el ministerio del deporte, ANFP, y otras entidades pueden evaluar a la luz de estos resultados intervenir en los factores de infraestructura y equipamiento que resultan ser críticos. Planificar el acceso y uso de canchas y camarines que, considerando estén disponibles para las jugadoras en horarios seguros para sus traslados. Así también generar convenios de colaboración con marcas específicas que quieran auspiciar y patrocinar a las jugadoras profesionales.



Referencias

- Aliendre, C. y Contrera, M. (2019). La discriminación de género en el deporte. El caso del fútbol femenino. *ScientiAmericana*, 6(2), 81-90.
- Avilés, J. A. F., & Pérez, M. J. C. (2005). Derecho deportivo y derecho del trabajo. In *El derecho deportivo en España 1975-2005* (pp. 573-606).
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). (2019). Condiciones laborales y situación del Fútbol femenino. Colombia, México, Uruguay, EE.UU., España y Finlandia. [Asesoría Técnica Parlamentaria]. Elaborada por Marcela Cáceres. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27954/2/BCN_Condiciones_laborales_y_situacion_del_Futbol_femenino.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). (2020). Fomento del fútbol femenino infantil en Chile y el extranjero. [Asesoría Técnica Parlamentaria]. Elaborada por Marcela Cáceres. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28368/1/BCN_fomento_futbol_femenino_infantil_en_chile_y_el_extranjero.pdf
- Deloitte (9 de agosto de 2021). Testing times. Football Money League 2021. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/sports-business-group/deloitte-uk-deloitte-football-money-league-2021.pdf>
- Elsy, B. y Nadel, J. (2020) La lucha histórica de las mujeres en el fútbol. En C. Cabello y C. Vergara (Eds.) *Gol o penal: Claves para comprender y disputar el deporte en el Chile actual*. (pp. 23-30). Buenos Aires: CLACSO.
- Federación Internacional de Fútbol Asociado. FIFA (26 de Julio de 2021). El camino del cambio: Informe de evaluación comparativa de la FIFA: Fútbol Femenino. <https://digitalhub.fifa.com/m/cc47480baab80b88/original/wnper7gfh1djub2o8ori-pdf.pdf>
- Federación Internacional de Fútbol Asociado. FIFA (27 de Julio de 2021). Estrategia de fútbol femenino. Extraído de: <https://www.fifa.com/womens-football/strategy/strategy-details>
- Gómez, D. (2019, Junio 9). Historia del fútbol femenino. *El País*. Extraído de: <https://elpais.com/especiales/2019/mundial-futbol-femenino/historia/>
- Misraji y Recabarren (2009). Una nueva relación laboral especial: Análisis del contrato de trabajo Del deportista profesional desde la óptica de la Legislación nacional y derecho comparado” Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.
- Morgan, A. (2008). Estatuto Laboral del Deportista profesional y la Ley 20.178. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Extraído de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111368/de-morgan_a.pdf?sequence=2
- Pachot, K. (2016). El derecho constitucional al deporte. Instituto de investigación jurídicas UNAM. México.
- 2017 FIFPRO Global Employment Report. Working conditions in professional women’s football. Disponible en: <https://www.fifpro.org/media/1knjg5lu/2017-fifpro-women-football-global-employment-report-final.pdf>
- 2020 FIFPRO Raising our game. Women’s football report. Disponible en: https://www.fifpro.org/media/vd1pbtbj/fifpro-womens-report_eng-lowres.pdf
- 2021 FIFPRO Flash report. Player workload & impact during the emergency calendar. Disponible en: <https://www.fifpro.org/media/wcvlbe0v/fifpro-women-s-flash-report-2-june-2021-final.pdf>